

Gesprächskreis Migration und Integration

**Berufliche Qualifizierung und Eingliederung in
den Arbeitsmarkt: Aufgaben der Aussiedler-
und Integrationspolitik**

Eine Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung,
Gesprächskreis Migration und Integration,
am 13. März 2003 in Berlin

ISBN 3-89892-108-5

Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen
Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik

D-53170 Bonn

Umschlag :Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Druck: Toennes Druck + Medien GmbH, Erkrath

Dezember 2003

Inhalt

Ursula Mehrländer/Günther Schultze

Vorbemerkung5

Günther Schultze

Zusammenfassung7

Jochen Welt

Aktuelle Entwicklungen der Aussiedler- und Integrationspolitik unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt.....9

Angelika von Heinz

Verzahnung von Integrationskursen und Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt15

Jürgen Thiel

Integration der jungen Zuwanderinnen und Zuwanderer.....21

Dagmar Maur

Weiterbildung für Hochqualifizierte am Beispiel der Studienergänzung in Magdeburg – Das Akademikerprogramm der OBS25

Wolfgang Gärthe

Feststellung von Qualifikationen und Kenntnissen von Migrantinnen und Migranten: Assessmentverfahren als Grundlage von Integrationsplänen31

Herbert Jugel-Kosmalla, Roland Kriegbaum, Edgar Fochler

Berufliche Integration junger Migranten ganzheitlicher angehen! Bericht über eine sozialpädagogische Begleitmaßnahme zu einem BBE-Lehrgang.....41

Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung46

Vorbemerkung

Ein Kriterium für „erfolgreiche“ Integrationsprozesse von Migrantinnen und Migranten ist ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Berufliche Integration ist nicht nur Voraussetzung für ein positives Selbstwertgefühl, sondern erhöht auch die Akzeptanz und Anerkennung in der Bevölkerung. Unsere Integrationsangebote sollten deshalb auf das Ziel der Eingliederung in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sein.

Die Arbeitslosenquote von Ausländern und auch die von Aussiedlern ist höher als die durchschnittliche. Angesichts der gegenwärtigen Krise des Arbeitsmarktes hat sich vor allem in den letzten Jahren ihre Integration als zunehmend problematisch erwiesen. Als wesentliche individuelle Faktoren, die eine Arbeitsaufnahme erschweren, werden genannt: Unzureichende Deutschkenntnisse, mitgebrachte Qualifikationen entsprechen nicht immer den Anforderungen der Betriebe und Verwaltungen, Schul- und Berufsabschlüsse werden nicht oder nicht vollständig anerkannt. Auch die Einstellungsbarrieren auf Seiten der Arbeitgeber nehmen zu. Dies heißt: Ohne gezielte Fördermaßnahmen werden sich die Eingliederungsprobleme verstärken.

Eine gezielte Integrationsförderung setzt voraus, dass die Qualifikationen und Fähigkeiten der Migranten ermittelt werden. Erst darauf aufbauend kann mit professioneller Hilfe ein Integrationsplan entwickelt werden. Unmittelbar nach der Ausreise sollte dem Zuwanderer ein Integrationslotse zur Verfügung stehen, der gemeinsam mit ihm überlegt, was für ihn sinnvoll und wegweisend ist. An diesen Integrationsbegleiter werden hohe professionelle Anforderungen gestellt. Neben Fachkompetenz muss er auch kommunikative und interkulturelle Kompetenzen besitzen. Eine Vernetzung von Sprachkursen, beruflichen Eingliederungsmaßnahmen und sonstigen Integrationsangeboten ist notwendig. Die Angebote müssen zielgruppenspezifisch ausgerichtet sein. Hochqualifizierte Zuwanderer bedürfen anderer Förderinstrumente als Jugendliche mit Lernschwierigkeiten. Differenziert werden muss auch zwischen jenen, die seit längerem in Deutschland leben oder sogar hier geboren sind, und Seiteneinsteigern und Neuzuwanderern.

Wie ein differenziertes Hilfs- und Unterstützungsangebot aussehen könnte, haben wir exemplarisch auf der Fachkonferenz des Gesprächskreises Migration und Integration am 13. März 2003 in Berlin diskutiert. Die dort gehaltenen Referate stellen wir hier der Öffentlichkeit zur Verfügung.

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist die zentrale Herausforderung für unsere Gesellschaft. Der Wirtschaftsstandort Deutschland lebt von den Fähigkeiten und Qualifikationen, die die Erwerbspersonen in den Wirtschaftsprozess einbringen. Einwanderer und ihre Kinder haben vielfältige Erfahrungen und Kompetenzen. Diese zu entdecken, weiterzuentwickeln und zu fördern, ist eine moralisch, aber auch wirtschaftspolitisch notwendige Aufgabe. Deshalb gilt es, Wege einer nachhaltigen Integrationspolitik aufzuzeigen.

Dr. Ursula Mehrländer
Leiterin des Gesprächskreises
Migration und Integration

Günther Schultze
Referent für Migration und Integration

Zusammenfassung

Der Integrationsprozess ist für Jochen Welt erst mit der beruflichen Eingliederung vollendet. Die derzeitige Arbeitsmarktlage bringt für alle Zuwanderer, auch für Aussiedler, besondere Probleme. Eine genaue Beschreibung ihrer Situation fällt jedoch schwer, da sie nur fünf Jahre in der Statistik gesondert ausgewiesen werden. Es deutet sich jedoch an, dass die Integration der Aussiedler in den Arbeitsmarkt etwas günstiger verläuft als bei anderen Zuwanderergruppen. Häufig ist dies jedoch mit Dequalifizierungsprozessen verbunden. Der Schlüssel auch zur beruflichen Integration ist die Vermittlung ausreichender deutscher Sprachkenntnisse. Diese soll auch für Aussiedler im Rahmen des neuen Zuwanderungsgesetzes reformiert werden. Die Bundesregierung hat verschiedene Initiativen gestartet, Aussiedler zu fördern. Erhebliche finanzielle Mittel stehen z.B. für das sog. Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung zur Verfügung. Es wird überlegt, inwieweit eine Eigenbeteiligung der Aussiedler, entsprechend dem Bafög-Modell, zusätzliche Fördermittel bereit stellen kann. Erfolgreich sind auch die Modellversuche zum Abschluss von Integrationsverträgen, nach dem Motto „Fördern und Fordern“, verlaufen. Bewährt hat sich die Förderung kommunaler Netzwerke, die zu einer effizienteren Nutzung der Ressourcen vor Ort führen. Wichtige Erkenntnisse liefern zwölf modellhaft durchgeführte Maßnahmen zur Drogenprävention von Aussiedlerjugendlichen. Auch das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (JUMP) kommt vielen Aussiedlerjugendlichen zugute. Angesichts der angespannten Haushaltslage sieht der Aussiedlerbeauftragte keine Chance, mehr Mittel zur Integrationsförderung als in der Vergangenheit zur Verfügung zu stellen. Aber auch die Zuwanderer müssen einen aktiven Beitrag zur Integration leisten. Integration bedeutet Dialog und gegenseitige Akzeptanz. Zur Zeit sind 21 % derjenigen, die zu uns kommen, anerkannte Aussiedler, 79 % Familienangehörige. Im neuen Zuwanderungsgesetz ist vorgesehen, dass die letztgenannte Gruppe vor der Ausreise ausreichende Deutschkenntnisse nachweisen muss. Hierzu stehen zahlreiche Sprachlernstätten in den Herkunftsländern zur Verfügung.

Die sozialpädagogische Begleitung junger Menschen mit Migrationshintergrund wird in Zukunft noch notwendiger. Angelika von Heinz vom BMFSFJ bezeichnet sie als Bindeglied zwischen den Integrations- und Sprachkursen und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Die Jugendgemeinschaftswerke sollen zu einem flächendeckenden Netz von Jugendmigrationsdiensten ausgebaut werden. Neben der Einzelbegleitung sollen sie auch eine Mittlerfunktion zu den Angeboten der Regeldienste haben. Die sozialpädagogische Begleitung soll möglichst früh nach der Einreise des Jugendlichen beginnen. Es wird ein Integrationsplan erstellt, der auf einer individuellen Chancenprognose aufbaut. Es ist eine enge Kooperation mit den Institutionen der Bundesanstalt für Arbeit geplant.

Die Bundesanstalt für Arbeit stellt vielfältige Angebote für junge Zuwanderinnen und Zuwanderer zur Verfügung. Für Jürgen Thiel ergänzen die Angebote der Arbeitsämter die kommunalen Integrationsbemühungen. In jedem Arbeitsamt ist mindestens einem Berufsberater die Aufgabe eines „Ausländerbeauftragten“ übertragen worden. Die Beratungsangebote der BA haben die Aufgabe, den Jugendlichen eine Berufsorientierung zu ermöglichen, die Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen zu erhöhen und sie schließlich in Ausbildungsstellen zu vermitteln. Um den jugendlichen Zuwanderern den Einstieg zu erleichtern, bietet die BA berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen an, die z.B. ihr Berufswahlspektrum erweitern sollen und eine Förderung ihrer Fachkompetenz bezwecken. Ausbildungsbegleitende Hilfen unterstützen die Berufsausbildung in den Betrieben. Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz im dualen System erhalten, können Angebote im Bereich der außerbetrieblichen Ausbildung gemacht werden. Über-

gangshilfen schließlich richten sich an Jugendliche, die nach dem Ausbildungsabschluss von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Das Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung richtet sich an Spätaussiedler und Kontingentflüchtlinge und neuerdings auch an Asylberechtigte. Auch gut qualifizierte Migrantinnen und Migranten haben für Dagmar Maur vielfältige Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. Oftmals werden ihre mitgebrachten Hochschulabschlüsse bei uns nicht anerkannt. Deshalb werden sie auf Berufe verwiesen, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Um ihnen einen adäquaten Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen, müssen ihre Deutschkenntnisse verbessert werden. Außerdem müssen ihre fachlichen Kenntnisse vertieft und den hiesigen Anforderungen entsprechend weiterentwickelt werden. Aber auch die Vermittlung von Bewerbungsstrategien und Präsentationstechniken ist für sie besonders wichtig. Die von der OBS angebotenen Studienergänzungen dauern 12 bis 15 Monate und werden an Hochschulen oder Fachhochschulen angeboten. Bei der Studienergänzung Maschinenbau z.B. liegt die Erfolgsquote, d.h. die Vermittlung in Arbeit, bei ca. 90 %. Die Studienplätze werden über ein mehrstufiges Auswahlverfahren gemeinsam mit den Hochschulen vergeben. Das Angebot gliedert sich in ein neunmonatiges Studium an der Hochschule und zwei Praktika von einem bzw. drei Monaten. Die begrenzten Mittel verhindern, dass mehr Zuwanderer gefördert werden können.

Voraussetzung zur Erstellung von Integrationsplänen ist die Feststellung der Kompetenzen und Kenntnisse von Migrantinnen und Migranten. Dies geschieht in sog. Assessment-Verfahren. Für Wolfgang Gärthe sind sie der erste Baustein zur Integration. Er schildert Praxisbeispiele aus Bitterfeld/Wolfen und Hannover. In einem Erstgespräch werden die individuellen sozialen und beruflichen Kompetenzen der Aussiedler erfragt. Der sechsmonatige Sprachkurs wird ergänzt durch Module zur gesellschaftspolitischen Bildung und beruflichen Orientierung. Eine besondere Bedeutung kommt betrieblichen Praktika zu. Während der gesamten Eingliederungsphase steht den Projektteilnehmern ein Integrationslotse zur Seite. Die Integrationsbegleitung muss bei Bedarf nach dem Sprachkurs fortgesetzt werden. In Hannover wird die sog. 6+4-Maßnahme durchgeführt: An den sechsmonatigen Sprachkurs schließt sich ein viermonatiges berufliches Praktikum an. Dieses wird während des Sprachkurses vorbereitet. Es besteht ein dichtes Netzwerk von Kooperationspartnern. Die Erfolgsquote liegt über 60 %.

Die Ausbildungsbetriebe erhöhen die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber. Für jugendliche Migrantinnen und Migranten ohne adäquaten Schulabschluss gestaltet sich zur Zeit der Zugang zum Berufsausbildungsmarkt sehr problematisch. Für sie sind berufsvorbereitende Maßnahmen besonders wichtig. Herbert Jugel-Kosmalla u.a. plädieren für einen ganzheitlichen Ansatz. Neben der beruflichen Orientierung soll die Maßnahme der psycho-sozialen Stabilisierung dienen. Wichtig ist, das familiäre Umfeld einzubeziehen. Weitere Ziele sind die Stärkung von Konfliktlösungskompetenzen und die Stabilisierung der Persönlichkeit. Als nachteilig hat sich erwiesen, wenn national oder ethnisch homogene Migrantengruppen in einer Maßnahme unterrichtet wurden, da dadurch das Erlernen der deutschen Sprache erschwert wird. Gruppen mit Teilnehmern unterschiedlicher Herkunft erhöhen den Anreiz, Deutsch zu sprechen. Insbesondere Seiteneinsteiger sind auf eine frühzeitige und systematische Integrationsförderung angewiesen, um in das Schul- und Ausbildungssystem eingegliedert zu werden.

Aktuelle Entwicklungen der Aussiedler- und Integrationspolitik unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Das Thema der heutigen Tagung ist hoch aktuell: „Berufliche Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt“. Denn Integration ist erst vollendet mit der beruflichen Eingliederung. Unser Land befindet sich gegenwärtig in einer schwierigen Arbeitsmarktsituation. Hiervon sind Zuwanderer aus naheliegenden Gründen besonders betroffen. So betrug die Arbeitslosenquote der Ausländer im Februar 2003 21,6 %. Sie war damit fast doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote insgesamt. Die Zahl der arbeitslosen Aussiedler kann nicht exakt festgestellt werden. Denn sie werden in der Statistik als Deutsche und nicht als Ausländer geführt.

Die Arbeitslosigkeit der Aussiedler wird nur in den ersten 5 Jahren nach der Einreise erfasst. Danach ist die Zahl der als arbeitslos erfassten Spätaussiedler von über 126.000 im Jahr 1998 auf rd. 56.000 im Februar 2003, d.h. um mehr als die Hälfte zurückgegangen. Und das trotz einer jährlichen Zuzugsrate von rd. 100.000. Die berufliche Integration der Aussiedler ist also trotz schlechter Arbeitsmarktlage auf den ersten Blick erfolgreich verlaufen.

Forschungsergebnisse, u.a. des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, zeigen, dass die insgesamt rasche Eingliederung der Spätaussiedler in den Arbeitsmarkt verschiedene Gründe hat: Hochqualifizierte Aussiedler arbeiten in Deutschland häufig als Hilfskräfte; Aussiedler sind bereit zu Lohnzugeständnissen und auch bereit, Tätigkeiten zu übernehmen, für die sie überqualifiziert sind, oder Tätigkeiten, für die einheimische Arbeitnehmer nicht oder nur schwer zu gewinnen sind. Sei es wegen ungünstiger Arbeitszeiten, körperlich schwerer oder gesundheitsschädigender Arbeit. Dies gilt vor allem für die Bereiche Bergbau, Bauwirtschaft, Kraftfahrzeugindustrie, Altenpflege sowie für Nacharbeit. Nach den Angaben der Bundesanstalt für Arbeit üben etwa zwei Drittel der Spätaussiedler (zumeist Männer) Tätigkeiten als un- oder angelernte Arbeiter aus. Jeder fünfte Aussiedler (meist Frauen) übt einfache Angestelltentätigkeiten aus. Das liegt nicht nur an mangelhaften Sprachkenntnissen. Als weitere Gründe sind zu nennen:

- Die Unterschiede auch im Vergleich zum Wirtschafts-, Gesellschafts- und Bildungssystem,
- im technologischen Niveau und in abweichenden arbeitsorganisatorischen Strukturen.

Der Einstieg in un- oder angelernte Beschäftigungsverhältnisse birgt viele Gefahren in sich. Denn der Bedarf an Arbeitskräften dieser Qualifikationsgruppen ist zurückgegangen und wird auch künftig zurückgehen. Spätere Arbeitslosigkeit ist also vorprogrammiert. Was können wir also tun, um eine – lassen Sie mich sagen – qualifizierte Eingliederung zu schaffen?

Sprache ist der Schlüssel zur Integration, auch zur beruflichen Integration. Und hier setzt die Politik der Bundesregierung an: Mit dem wieder eingebrachten Zuwanderungsgesetz wollen wir die Sprachförderung auf eine neue Grundlage stellen. Wir wollen nicht nur Spätaussiedler, sondern alle Zuwanderer mit einem auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus einem Integrationskurs zuführen. Er soll ganztägig bis zu sechs Monate dauern.

Das bedeutet: Auch diejenigen, die nicht Ehegatten oder Abkömmlinge eines Spätaussiedlers sind, haben dann endlich Anspruch auf Sprachförderung. Der Kurs soll, soweit erforderlich, durch sozialpädagogische Betreuung und Kinderbetreuungsangebote ergänzt werden. Neu ist: Neben der reinen Sprachförderung erhalten die Teilnehmer auch eine Orientierung in Rechtsordnung, Kultur und Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine zusätzliche Sprachförderung von drei Monaten vorgesehen. Dies gilt insbesondere für jugendliche, aber auch für erwachsene Spätaussiedler, die nach Abschluss des Integrationskurses noch keine Arbeit gefunden haben.

Neben sprachlichen erschweren auch berufliche Defizite den vollwertigen Einstieg in das Berufsleben. Der technisch-wirtschaftliche Abstand zwischen Ausreiseland und der Bundesrepublik Deutschland wird auch künftig verstärkt berufliche Eingliederungsmaßnahmen erfordern. Deswegen ist die berufliche Qualifizierung bzw. Nachqualifizierung eine weitere wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung. Sie stellt damit – um im Bild zu bleiben – einen weiteren Schlüssel zur Integration dar.

Auch hier haben wir bereits viel getan. So liegt bei den Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung im Rahmen des Europäischen Sozialfonds der Aussiedleranteil stets über 10%. Außerdem hat der Bund im Jahr 2002 5,624 Mrd. € zur Verfügung gestellt, um Hochschulabsolventen im Akademikerprogramm der Otto-Benecke-Stiftung den Einstieg in das Berufsleben in Deutschland zu erleichtern. Diese Mittel sind gegenüber 2001 erhöht worden, reichen aber immer noch nicht aus, um alle Bewerber zu berücksichtigen.

In Zeiten leerer Kassen kann der Schluss nur lauten: Wir müssen umdenken, alternative Finanzierungsformen suchen. Umdenken in Zeiten leerer Kassen heißt auch: umdenken bei den Zuwanderern. Dazu gehört auch ein Beitrag zu den Kosten der Integration. Das neue Zuwanderungsgesetz bietet hier entsprechende Handhabe. Für die Teilnahme am Integrationskurs kann unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit ein angemessener Kostenbeitrag erhoben werden. Für mich ist auch vorstellbar, dass die Zuwanderer nach erfolgreicher Eingliederung die Kosten der beruflichen Qualifizierungs- bzw. Anpassungsmaßnahmen zum Teil zurückzahlen. Mir schwebt hier das BaföG - Modell vor. Dies gilt insbesondere für die Teilnehmer des Akademikerprogramms. Wenn sie nach dem Einstieg in das Berufsleben auch nur die Hälfte der für ihre Nachqualifizierung getätigten Aufwendungen zurückzahlen, hätten wir die Möglichkeit, doppelt so vielen Zuwanderern mit akademischem Beruf die Chance eines Einstieges in den erlernten Beruf zu geben. Ich werde in dieser Richtung nochmals bei dem zuständigen Bundesministerium für Bildung und Forschung vorstellig werden. Außerdem habe ich die Absicht, über zusätzliche Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit mit deren Vorstandsvorsitzendem zu sprechen. Ich warne aber vor zu hohen Erwartungen, denn die Hauptaufgabe der Bundesanstalt für Arbeit ist zunächst die Umsetzung des Hartz - Konzeptes.

Eine weitere Verbesserung der beruflichen Integration verspreche ich mir von den Integrationsverträgen. Sie stehen unter dem Motto „Fördern und Fordern“. Diese Verträge sollen die Rechte und Pflichten von Aussiedlern regeln. Der Eingliederungsvertrag sieht die Erarbeitung eines individuellen Eingliederungsplans vor. Der Aussiedler verpflichtet sich zu einer aktiven Mitgestaltung seiner Eingliederung. Neun Modellversuche - sog. Kontraktmodelle - sind bereits angelaufen. Die ersten Ergebnisse dieser Modellprojekte sind vielversprechend: Im Vergleich zu den Kontrollgruppen verfügen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über bessere Sprachkenntnisse. Sie nehmen mehr Angebote wahr und finden auch schneller Arbeit. Die Ausweitung der Integrationsverträge auf andere Zuwanderungsgruppen ist durchaus denkbar und empfehlenswert. Die Integrationsver-

träge können das Modell der Zukunft werden. Sie sollen deshalb in das bundesweite Integrationsprogramm aufgenommen werden.

Auch der Arbeit kommunaler Netzwerke für Integration messe ich bei der beruflichen Eingliederung große Bedeutung zu. Kommunale Netzwerke stellen eine engere Bürger-nähe zu den Spätaussiedlern her, und sie sorgen für bessere Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe. Dadurch optimieren sie die Vermittlung und Eingliederung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen - was ja die meisten Spätaussiedler anfangs sind - in den regulären Arbeitsmarkt. Der Bund fördert auf meine Initiative hin seit 1999 den Aufbau.

Aus den Integrationsmitteln des Bundes ist auf meine Initiative hin seit 1999 der Aufbau kommunaler Netzwerke erfolgt, insbesondere durch sechs Modellprojekte, einen Netzwerkkongress und eine Werkstattreihe. In einem Netzwerk sind die an der Integration beteiligten Stellen einschließlich der Migranten selbst möglichst unter Leitung der Kommune, zumindest unter deren Beteiligung, zusammengeschlossen. Das Netzwerk soll die Integrationsmaßnahmen vor Ort im Interesse einer effizienteren Nutzung der Ressourcen koordinieren, ihnen ein größeres Gewicht verleihen und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen fördern.

Lassen Sie mich nun zu einem Punkt kommen, der besonders am Herzen liegt: die berufliche Integration jugendlicher Aussiedler. Sie sind offensichtlich einem erhöhten Risiko ausgesetzt, den Anschluss an eine adäquate schulische und berufliche Ausbildung zu verpassen und gesellschaftlich ins Abseits zu geraten. Hier sind besondere Anstrengungen erforderlich.

Sicherlich haben auch Sie aus unseren Medien Meldungen über die Kriminalität, Alkohol- und Drogenprobleme im Aussiedlerbereich mitbekommen. Es wäre allerdings falsch zu schlussfolgern, die Kriminalitäts- bzw. Drogenbelastung unter den Aussiedlern sei generell höher. Diese Probleme sind in dieser Bevölkerungsgruppe im Allgemeinen nicht größer als bei der einheimischen Bevölkerung. Was uns aber Sorge macht: Die soziale Auffälligkeit unter den jugendlichen Aussiedlern, zusätzliche Alkohol-, Drogen- und Kriminalitätsbelastung, ist offenbar größer geworden. Klar ist: Spezifische migrationsbedingte Ursachen bzw. Bestimmungsfaktoren verstärken den Drogen- bzw. Alkoholkonsum. Die bestehenden Drogenberatungsstellen sind in aller Regel nicht auf Migranten eingestellt. Die Erfahrungen aus den z.Zt. 12 modellhaft durchgeführten Maßnahmen zur Drogenprävention sollen den Regeldiensten helfen, spezielle Angebote für Aussiedler und sonstige Zuwanderer zu entwickeln. Außerdem wird in einer bundesweiten Schulungsmaßnahme für Justizvollzugsbeamte und Bewährungshelfer deren interkulturelle Kompetenz gestärkt.

Die jugendlichen Aussiedler haben nach der Einreise nur noch kurze Zeit im deutschen Schulsystem vor sich, oder sie stehen direkt an der Schwelle zum Berufsleben. Bildungs- und Berufssysteme sind ihnen fremd, ihre Sozialisation hat sich anders vollzogen. Deshalb haben sie im Wettbewerb um einen Ausbildungsplatz mit einheimischen Jugendlichen grundsätzlich schlechtere Karten. Hinzu kommen oft schwierige Rahmenbedingungen: Arbeitslosigkeit der Eltern, damit einhergehende angespannte wirtschaftliche und familiäre Verhältnisse sowie räumliche Konzentration auf bestimmte Regionen. Außerdem fehlen arbeitsmarktgerechte Deutschkenntnisse und andere Schlüsselqualifikationen. Diese vielschichtigen Probleme erfordern übergreifende Handlungsansätze.

Hier haben wir einiges auf den Weg bringen können; lassen Sie mich einige Beispiele nennen: Das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit („Jum p“). Es ist in 2003 wieder mit 1 Mrd. € ausgestattet und steht auch jugendlichen Aussiedlern offen. Außerdem haben wir bereits im Jahr 2000 eine Reihe von Mo-

dellprojekten gestartet mit dem Ziel, unterschiedliche Fördermaßnahmen zu verzahnen. Hier sind zu nennen: Die von der Arbeitsverwaltung geförderten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sowie aus BMI-Mitteln geförderte gemeinwesenorientierte Integrationsmaßnahmen. So wollen wir jugendliche Spätaussiedler enger an die beruflichen Bildungsmaßnahmen binden und damit ihren Erfolg sichern.

Die positiven Ergebnisse dieser Modellprojekte sind vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, von der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge aufgegriffen worden. Sie wollen die berufliche Eingliederung junger Zuwanderer optimieren. Unterschiedliche Angebote für alle Zielgruppen werden zusammengefasst. Dieses „Jugendpaket“ soll den interkulturellen Austausch von Anfang an fördern, Gemeinsamkeiten aufzeigen und damit Vorurteilen und Diskriminierungen vorbeugen.

Der Bund hat im Haushaltsjahr 2002 insgesamt rd. 625 M io. € für die Integration der Aussiedler zur Verfügung gestellt. Mehr kann er im Hinblick auf die angespannte Haushaltslage und den daraus resultierenden Sparzwang nicht tun. Mehr kann auch dem Steuerzahler nicht zugemutet werden. Deshalb muss auch die Forderung der Union nach einer Verlängerung der Sprachförderung abgelehnt werden. Alle – Bund, Länder und Kommunen – müssen in Anbetracht der leeren öffentlichen Kassen umdenken.

Das bedeutet konkret: Verstärktes ehrenamtliches Engagement, aber auch: aktive Beteiligung der Zuwanderer an der Integration. Jeder Bürger ist aufgefordert mitzuhelfen, sei es in der Nachbarschaft oder in seinem persönlichen Umfeld. Wir können „Patenschaften“ übernehmen und die Zuwanderer in ihrer sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und beruflichen Eingliederung in unsere Gesellschaft begleiten. Deshalb haben wir ab 2002 mit Integrationsmitteln des BMI solche Projekte gezielt gefördert, an denen ehrenamtliche Kräfte mitwirken. Es konnten bereits 15 derartige Projekte mit rd. 535.000 € unterstützt werden.

Wir müssen uns der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bewusst werden. Gelingt uns das nicht, werden wir später alle finanziellen und sozialen Lasten zu tragen haben, die aus einer misslungenen Integration resultieren. Integration ist keine Einbahnstraße. Deshalb gilt der Grundsatz „Fördern und fordern“, d. h. die Zuwanderer müssen einen aktiven Beitrag zur Integration leisten:

Die Zuwanderer müssen ihren Neuanfang aktiv gestalten. Sie müssen

- deutsch lernen und alle Fortbildungsmöglichkeiten nutzen;
- räumliche und soziale Ghettos vermeiden;
- die vielen Möglichkeiten, die Sport- und andere Vereine bieten, nutzen und
- selbst auf die Einheimischen zugehen.

Gegenseitige Information baut Vorurteile ab. Integration bedeutet auch Dialog und gegenseitige Akzeptanz.

Die Integration muss bereits vor der Einreise beginnen. Das bedeutet: Auch die Familienangehörigen eines Aussiedlers müssen sich in den Herkunftsgebieten auf das Leben in Deutschland intensiver vorbereiten, indem sie sich Deutschkenntnisse aneignen. Alle Bemühungen zur Verbesserung der Aussiedlerintegration werden zunehmend ins Leere laufen, wenn die Voraussetzungen für die Aufnahme von Familienangehörigen eines Aussiedlers nicht grundsätzlich geändert werden. Wir haben heute die Situation, dass 21% derjenigen, die zu uns kommen, anerkannte Aussiedler sind, und 79% Familienangehörige, die keine deutschen Kenntnisse nachweisen müssen, zum überwiegenden

Teil auch nicht nachweisen können. Das ist eine dramatische und alarmierende Entwicklung. Dadurch entstehen wachsende Integrationsprobleme, die vor allem im Bildungsbe-
reich und auf dem Arbeitsmarkt sichtbar werden. Auch wirken sie sich zunehmend ne-
gativ auf die Akzeptanz seitens der einheimischen Bevölkerung aus. Für viele Bundes-
bürger ist es zunehmend unverständlich, dass die Familienangehörigen die mehrjährigen
Wartezeiten nicht zum Erlernen der deutschen Sprache nutzen. Dieses Problem muss im
wohlverstandenen Interesse der Betroffenen gelöst werden.

Auch hier wird deutlich, wie dringend wir das neue Zuwanderungsgesetz brauchen: Da-
nach ist für die mitreisenden Familienangehörigen der Nachweis ausreichender Sprach-
kenntnisse unabdingbare Voraussetzung für die Einbeziehung in den Ausnahmebe-
scheid. Diese Regelung hätte angesichts der Zunahme der einbezogenen Familienange-
hörigen und der erkennbaren Probleme schon Mitte der 90er Jahre erfolgen müssen.
Nach meiner Überzeugung wird dieser Ansatz zur Verbesserung der sozialen und beruf-
lichen Integrationschancen für die zu uns kommenden Aussiedlerfamilien führen. Was
letztlich auch in deren eigenem Interesse liegt. Für sie ist der Sprachtest wiederholbar,
und zwar auch mehrfach. Sie haben zunehmend die Chance, sich in den Herkunftslän-
dern in Sprachkursen zu qualifizieren. In rd. 1.300 Sprachlernstätten ist eine solche
sprachliche Förderung möglich. Ich hoffe, dass wir dieses Zuwanderungsgesetz schnell
auf den Weg bringen. Deshalb appelliere ich an die Union, im Interesse Deutschlands
eine konstruktive Haltung einzunehmen und mit uns einen fairen, tragfähigen Kompro-
miss zu suchen. Die rot-grüne Regierung ist zu einem solchen Kompromiss bereit.

Alle Integrationsmaßnahmen verfehlen letztlich ihr Ziel, wenn sie nicht in den Erwerb
eines Arbeitsplatzes einmünden. Der Einstieg in das Erwerbsleben ist eine wichtige Vor-
aussetzung für gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe. Deshalb wollen wir im Jahr
2003 die berufliche Eingliederung insbesondere junger Aussiedler verbessern und inten-
sivieren.

Angelika von Heinz

Verzahnung von Integrationskursen und Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Sozialpädagogische Begleitung junger Menschen mit Migrationshintergrund – in Zukunft noch notwendiger

Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Dieser Satz ist landauf, landab zu hören, und keiner wird ihm ernsthaft widersprechen. Aber Sprache ist eben auch nur ein Schlüssel. Das Tor kann damit geöffnet werden, aber ob es auch durchschritten wird und Integration gelingt, ist eine ganz andere Frage. Mit diesem Bild will ich darauf aufmerksam machen, dass die Integration der jungen Menschen, die neu in unser Land kommen, aber auch derer, die schon eine Weile hier leben, nur dann erfolgreich sein wird, wenn wir sie auch auf ihrem Weg der Integration begleiten. Unter „begleiten“ verstehen wir dabei nicht nur einseitiges Fördern, sondern wir fordern gleichzeitig auch von den jungen Menschen die aktive Mitarbeit an ihrer Integration ein.

Dieser Grundsatz hat im Entwurf des geplanten Zuwanderungsgesetzes seinen Niederschlag gefunden. Dort ist jetzt nicht nur ein Rechtsanspruch und eine Verpflichtung für alle Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer vorgesehen, in 600 Stunden Sprachkurs ausreichende Sprachkenntnisse und in 30 Stunden Orientierungskurs Kenntnisse der Rechtsordnung, der Kultur und der Geschichte in Deutschland zu erwerben. Durch die Wahrnehmung dieser Angebote sollen die Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer „mit den Lebensverhältnissen im Bundesgebiet so weit vertraut geworden sein, dass sie ohne die Hilfe oder Vermittlung Dritter in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens selbständig handeln können“ – so der Gesetzestext in § 43 Abs. 2 Satz 3 des Entwurfs des Aufenthaltsgesetzes. Dies ist aber mit Sprachunterricht allein nicht erreichbar. Deshalb sieht der Gesetzentwurf als flankierende Ermessenleistung („soweit erforderlich“) vor, dass der Integrationskurs durch eine sozialpädagogische Betreuung ergänzt werden soll.

Die Sprachförderung für alle Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer soll künftig vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) organisiert werden. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist eine originäre Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit. Die als Bindeglied zwischen den Integrationskursen und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt notwendige sozialpädagogische Begleitung für junge Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer wird wie bisher in der Zuständigkeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) liegen.

Erforderlichkeit sozialpädagogischer Begleitung für junge Menschen mit Migrationshintergrund

Bei nicht mehr schulpflichtigen jungen Zuwanderinnen und Zuwanderern zwischen 16 und 27 Jahren, die überwiegend keine verwertbare Ausbildung und naturgemäß keinen deutschen Schulabschluss mitbringen und nach dem Integrationskurs in die Berufsausbildung gehen oder weiterführende Schulen besuchen wollen, ist eine sozialpädagogische Begleitung – dieser Terminus wird von den Fachleuten gegenüber dem Begriff Betreuung bevorzugt – während des gesamten Integrationsprozesses nicht nur erforderlich, sondern unverzichtbar. Sprachförderung *allein* ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Phase des Übergangs zwischen Schule und Beruf nicht ausreichend. Um die Sprachkurse für Jugendliche erfolgreich zu gestalten, ist der Ausbau der beste-

henden bewährten sozialpädagogischen Integrationsberatung und –begleitung durch die Jugendgemeinschaftswerke (JGW) als flankierende Maßnahme *auch* im Rahmen der Erstsprachförderung nach dem Zuwanderungsgesetz notwendig, insbesondere um sie erfolgreich in Ausbildungswege und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Aus den jahrelangen Erfahrungen mit der Förderung nach den Garantiefonds-Richtlinien und nach den ersten Erkenntnissen aus den Probeläufen zum Gesamtsprachkonzept ist bekannt, dass unverzichtbarer Bestandteil der Sprachförderung die flankierende sozialpädagogische Begleitung junger Menschen ist, da sie immer wieder *direkte und bedarfsorientierte* Hilfestellungen bei der Bewältigung alltäglicher und spezieller Probleme benötigen, die von ihren Eltern aufgrund der sprachlichen Barrieren und des auch für sie fremden Verwaltungsablaufes und Bildungssystems nicht in ausreichendem Maß geleistet werden können. Da die Sprachlehrer nur zu Lasten des Sprachunterrichts bei den vielfältigen Problemen der Kursteilnehmer helfen können, kann ihnen diese Aufgabe auch nicht teilweise übertragen werden. Andererseits hat sich herausgestellt, dass ohne den Sprachkurs begleitende sozialpädagogische Maßnahmen hohe Fehlzeiten bis zu Kursabbrüchen entstehen.

Das BMFSFJ, das für die Integration der jungen Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund des KJHG und des Kinder- und Jugendplans des Bundes zuständig ist, wird die Förderung der sozialpädagogischen Begleitung dieser jungen Menschen ausbauen und umstrukturieren.

Die bestehenden Jugendgemeinschaftswerke (JGW) für junge Zuwanderinnen und Zuwanderer sollen unter einem neuen Namen zu einem flächendeckenden und bedarfsgerechten Netz von Jugendmigrationsdiensten (JMD), vor allem auch an den Standorten der Integrationskurse, ausgebaut werden. Neben der erforderlichen Einzelbegleitung durch einen sog. Integrationsbegleiter haben sie zukünftig eine Mittlerfunktion zu den Angeboten der Regeldienste (Jugendamt, Sozialamt, Arbeitsamt, Schulamt), aber auch z.B. zu den im Rahmen der Programmplattform E & C geschaffenen Kompetenzagenturen, und müssen das Integrationsmanagement im Sozialraum übernehmen.

Dies gilt auch bezüglich weiterer Integrationsangebote des Bundes für die jugendlichen Zuwanderinnen und Zuwanderer. Auch wenn ein umfassenderes Angebot, z. B. von aufbauenden, sozialpädagogisch begleiteten Kursen mit der Möglichkeit der Nachholung von Schulabschlüssen oder der Berufsvorbereitung und -ausbildung gem. §§ 61 ff. SGB III und § 50 BerufsbildungsG (Entwurf) gemacht wird, ist dadurch noch nicht die *durchgängige* individualisierte sozialpädagogische Begleitung durch eine Vertrauensperson während der Integrationsphase gewährleistet. Diese muss in der Hand der zukünftigen JMD liegen mit dem Ziel, dass die Jugendlichen auch an alle anderen Integrationsangebote herangeführt werden.

Gemeinsam mit den Trägern der Jugendsozialarbeit werden für diese Arbeit Zielvorgaben, Inhalte und Qualitätskriterien der sozialpädagogischen Begleitung erarbeitet und den künftigen JMD bindend vorgegeben.

Das Jahr 2003 wird unabhängig vom Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes genutzt, um diese Grundsätze zu verfassen und den zukünftigen Standort- und Personalbedarf der JMD zu erheben.

Aber auch die Regeldienste der Jugendhilfe und die Jugendverbände insgesamt sind gefordert, sich für die Verzahnung und Kooperation mit den bestehenden Migrationsdiensten der Wohlfahrtsverbände und den JMD der Träger der Jugendsozialarbeit zu öffnen. Dabei ist die Aus- und Fortbildung der Fachkräfte der Regelanbieter erforderlich, da sie für die Betreuung junger Menschen mit Migrationshintergrund unterschied-

lichster Herkunft über interkulturelle Kompetenz verfügen müssen. Bei der Vermittlung dieses Know-how könnten auch die Mitarbeiter der JMD ihre Erkenntnisse weitergeben. Fachkräfte mit eigenem Migrationshintergrund sind in allen diesen Bereichen ein wesentlicher Faktor.

Umfang und Inhalte einer neukonzipierten sozialpädagogischen Begleitung vor, während und nach den Integrationskursen

Eine Festlegung auf einen begrenzten Zeitraum für die Integrationsbegleitung (Integrationsphase) soll nicht erfolgen, da der Integrationsprozess in jedem Fall unterschiedlich lange dauert. Anzustreben ist eine möglichst *frühzeitige, individuell* am Bedarf ausgerichtete Entscheidung des Integrationsbegleiters über den angemessenen Zeitpunkt der Weiterleitung in interkulturell ausgerichtete Regeldienste, z. B. durch halbjährliche Überprüfung der Erreichung der in einem Integrationsplan vereinbarten Ziele. Zu den Inhalten der sozialpädagogischen Begleitung nicht nur während der Integrationskurse existieren vielfältige Ausführungen und Konzepte der Träger der Jugendsozialarbeit, deren Erfolg in der Praxis ausreichend belegt ist.

Eine Formalisierung der sozialpädagogischen Begleitung durch Eingliederungsverträge ist nicht zwingend erforderlich, wird aber von vielen JGW bereits praktiziert. Wichtiger ist, dass im Rahmen einer Einzelfallbegleitung und durch Case-Management ein Vertrauensverhältnis zu einer kontinuierlich zuständigen Beratungsperson, dem Integrationsbegleiter, aufgebaut wird. Dieses Vertrauensverhältnis muss bereits vor Beginn des Integrationskurses so bald als möglich nach der Einreise entwickelt werden und sich nach dem Integrationskurs bis zur Weiterleitung an die Regeldienste fortsetzen.

Aber auch diejenigen Migrant*innen, die schon länger im Land sind, sollen mit ihren Problemen nicht zurückgewiesen werden, sondern in ihrem laufenden Integrationsprozess durch die JMD mitberaten werden.

Als wesentliche Punkte zum Inhalt der sozialpädagogischen Begleitung und zur Arbeit der JMD sind die folgenden zu nennen: Nach einer individuellen Chancenprognose (Profiling) muss Hilfestellung bei der Erarbeitung der individuellen Lebensplanung geleistet werden und durch Erstellung individueller Integrationsförderpläne eine Zielvereinbarung getroffen werden, die einer ständigen Zielerreichungskontrolle unterliegt. Dabei muss von einem Kompetenz- statt einem Defizitansatz ausgegangen werden. Die Berufswegplanung soll in Kooperation mit der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung (Job-Center) erfolgen. Den Jugendlichen sind Orientierungshilfen bezüglich des Bildungs- und Ausbildungssystems zu geben. Zur Stärkung der Erziehungskompetenz sind die Eltern hier einzubeziehen.

Eine Vielzahl bisher von den JGW selbst angebotener Maßnahmen muss an andere Anbieter und Ehrenamtliche delegiert werden. Hier ist es dann Aufgabe der JMD, in diese Angebote, wie z.B. in Praktika oder in weiterführende Schulen, in Bewerbungstrainings für Ausbildungsstellen und Arbeitsmarkt oder an Unternehmen auch in ausländischer Hand zu vermitteln.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Anleitung zum eigenständigen Weiterlernen in Fernseh- und Fernsprachkursen, durch Besuch von Bibliotheken, Internetcafes, Berufsinformationszentren und Job-Center sowie die Hilfe zur Selbsthilfe, z.B. bei Vereinsgründungen oder -beitritten und die Anregung zur Teilnahme an Freizeit-, Sport- und Spielangeboten, Festen, kulturellen Darbietungen und erlebnispädagogischen Angeboten anderer Anbieter. Soweit es mit der personellen und räumlichen Ausstattung möglich ist, soll die feste und offene Gruppenarbeit (Jugendtreff), auch mit einheimischen Ju-

gendlichen, fortgesetzt werden. Hinzu kommen Informations- und Bildungsveranstaltungen und die Beratung und interkulturelle Qualifizierung der Mitarbeiter der sozialen Regeldienste. In der praktischen Arbeit erkannte neue Bedarfe müssen sich in der Fortentwicklung der Angebote niederschlagen.

Der wichtigste Zeitpunkt der Einzelbegleitung wird an der Stelle des Übergangs vom Integrationskurs in die weiterführende Ausbildung oder, wo bereits möglich, in den Arbeitsmarkt liegen. Eventuell parallel vorhandene Hilfepläne nach § 36 KJHG oder z.B. nach dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit JUMP bzw. dem Benachteiligtenprogramm müssen mit dem Integrationsförderplan für den einzelnen Jugendlichen zusammengeführt werden, wobei in der ersten Zeit nach der Einreise der Integrationsförderplan Vorrang hat.

Obwohl in den östlichen Bundesländern der Anteil der dort lebenden Ausländerinnen und Ausländer vergleichsweise gering ist, weil diese oft nach Erreichen der Freizügigkeit mangels Arbeitsplätzen abwandern, muss gerade auch dort für die Förderung einer intensiven Erstbegleitung gesorgt werden. Auf diese Weise kann eine stärkere Verwurzelung in der neuen Heimat erreicht und so die Abwanderung verringert werden.

Zukünftige Organisation (nach dem Zuwanderungsgesetz) und Qualitätsentwicklung

Die sozialpädagogische Begleitung während der Integrationskurse nach den Vorgaben des künftigen Zuwanderungsgesetzes ist ein Teil der sozialpädagogischen Begleitung während des gesamten, individuell verschieden langen Integrationszeitraums, die auch *vor und nach* den Integrationskursen stattfinden muss. Um hier ein einheitliches Konzept mit Kontinuität durchführen zu können und ein Vertrauensverhältnis zwischen dem Jugendlichen und dem Sozialpädagogen im zuständigen JMD aufzubauen, muss die sozialpädagogische Begleitung während der Integrationskurse in derselben Hand liegen wie vor und nach dem Integrationskurs. Die gemeinsame Trägerschaft von Integrationskursen und Integrationsbegleitung ist nicht erforderlich, eine enge Zusammenarbeit jedoch unabdingbar.

Die Zusammenarbeit mit den bundesweit tätigen Trägern der Jugendsozialarbeit in der Funktion als Zentralstellen nach den Richtlinien für den Kinder- und Jugendplan des Bundes hat sich bewährt. Es bietet sich an, die bei den Wohlfahrtsverbänden und Trägern der Jugendsozialarbeit bestehenden bewährten Integrationsangebote weiterzuentwickeln und die bereits für alle jungen Zuwanderinnen und Zuwanderer zuständigen JGWs und anderen Migrationsdienste flächendeckend auszubauen. Hier sind auch die Beratungsstellen der Otto Benecke Stiftung e.V. für den Weg in Richtung Hochschulstudium und die Migrationsdienste für Familien (Ausländersozialberatung und Eingliederungsprogramm für erwachsene Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und ihre Familien) einzubeziehen. Anderen Trägern wie z.B. Selbsthilfeorganisationen von Ausländerinnen und Ausländern wird die Zusammenarbeit mit den Trägern der Jugendsozialarbeit und den Wohlfahrtsverbänden angeboten und empfohlen.

Konkret wird der Ablauf folgendermaßen aussehen: Es muss durch Informationsaustausch mit den Ausländerbehörden, dem zukünftig für die Organisation der Integrationskurse zuständigen BAMF, den Trägern von Integrationskursen sowie den Arbeitsämtern erreicht werden, dass sofort nach der Wohnsitznahme der Kontakt mit dem zuständigen JMD aufgenommen wird.

In einem ersten Gespräch mit dem Jugendlichen und evtl. seinen Eltern ist zu klären, ob und welcher Betreuungsbedarf besteht. Für jeden Jugendlichen ist eine (computermä-

ge) Erfassung beim zuständigen JMD vorzunehmen. Diese ist entsprechend seinem Integrationsbedarf, seinen evtl. veränderten Integrationszielen und der Zielerreichung fortzuschreiben.

Die praktische Organisation einer durchgängigen sozialpädagogischen Begleitung in der Erstintegrationsphase muss u.a. regelmäßige Sprechstunden der JMD-Mitarbeiter bei den Integrationskursträgern sowie Kontaktaufnahme und Gespräche mit den Eltern der Jugendlichen umfassen, um deren Erziehungs- und Bildungskompetenz zu stärken.

Die Qualität der sozialpädagogischen Begleitung muss laufend anhand von Zielvorgaben und anhand fachlicher, personeller und institutioneller Qualitätsstandards im Hinblick auf die Zielerreichung im Sinne einer Wirkungskontrolle sowohl hinsichtlich des einzelnen Jugendlichen als auch der Arbeit des JMD überprüft werden.

Eine enge Zusammenarbeit mit dem BAMF und der Bundesanstalt für Arbeit sowohl in der Umstrukturierungsphase als auch nach den ersten Erfahrungen mit der neugestalteten Integrationsbegleitung wird gewährleisten, dass das „Gesamtpaket Jugendintegration“ durch die Verknüpfung von Integrationskursen, Berufsvorbereitung und sozialpädagogischer Begleitung die jungen Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer befähigt, mit gleichen Chancen wie die einheimischen Jugendlichen Teilhaber in unserer Gesellschaft zu werden.

Integration der jungen Zuwanderinnen und Zuwanderer

Kooperation

Um die vorhandenen Möglichkeiten zur Integration der jungen Zuwanderinnen und Zuwanderer effektiver zu nutzen, muss eine stärkere Kooperation und Vernetzung der in diesen Bereichen tätigen Institutionen initiiert und entwickelt werden. In funktionierenden Kooperationsstrukturen mit abgestimmten Hilfeplan- und Förderplangesprächen lassen sich zielgerichtete Maßnahmen leichter entwickeln und umsetzen. Angebote der Arbeitsämter können von Natur aus nicht die unterschiedlichen Angebote der beruflichen und sozialen Integration der jungen Zuwanderinnen und Zuwanderer auf kommunaler Ebene ersetzen. Durch eine enge Zusammenarbeit sind diese aber sinnvoll zu ergänzen.

Die berufliche und soziale Integration der jungen Zuwanderinnen und Zuwanderer erfordert die Mitarbeit aller Partner: Arbeitsamt, Öffentliche Jugendhilfe, Sozialamt, Schulamt, Amt für Wirtschaftsförderung, Amt für Beschäftigungsförderung, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Innungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften, Freie Träger der Jugendhilfe und der Sozial- und der Bildungsarbeit, Ausländerbehörden.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat daher in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Städte- tag, Deutschen Städte- und Gemeindebundes und des Deutschen Landkreistages im März 2000 „Empfehlungen zur Zusammenarbeit der Arbeitsämter mit den Kommunen bei der beruflichen und sozialen Integration junger Menschen“ geschlossen. Diese Empfehlungen beziehen Jugendliche mit Migrationshintergrund ausdrücklich ein.

Die Empfehlungen knüpfen an bestehende Bestimmungen in den maßgeblichen Gesetzen (SGB III, SGB VIII, BSHG), welche die Kooperation der verschiedenen Institutionen auf dem Gebiet der beruflichen und sozialen Integration junger Menschen vorsehen, an. Die Bundesanstalt für Arbeit hat auf dieser Grundlage mit RdErl 14/2000 entsprechende Weisungen herausgegeben.

Um eine gezieltere Ansprache der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit für Aus- senstehende zu erleichtern, ist in jedem Arbeitsamt mindestens ein Berufsberater mit der Wahrnehmung der Aufgabe eines „Ausländerbeauftragten“ benannt worden. Die Aus- länderbeauftragten nehmen vor allem die Kontakte zu den Betreuungsorganisationen, Ausländervereinigung, Sozialpartnern, kommunalen Ausländerbeauftragten, Ausländer- initiativen, Ausländer- und Jugendberatungszentren der Gewerkschaft, Organisationen der Wirtschaft, Trägern der freien Jugendhilfe und Elternvereinen wahr. Sie koordinieren die fachliche Arbeit für die zielgerichtete Beratung auch von jungen Zuwanderinnen und Zuwanderern und deren Eltern.

Beratungsangebote der Bundesanstalt für Arbeit

Um die soziale Integration der jugendlichen Migrantinnen und Migranten zu unterstüt- zen, ist die enge Zusammenarbeit mit den sozialpädagogischen Betreuungsdiensten notwendig. Während des Ausbaus der bestehenden bewährten sozialpädagogischen Integrationsberatung und -begleitung als flankierende Maßnahme muss bereits im Rah- men der Erstsprachförderung nach dem Zuwanderungsgesetz eine frühzeitige Unter- stützung der Bundesanstalt für Arbeit erfolgen:

Berufsorientierung

Die Berufsorientierung für junge Zuwanderinnen und Zuwanderer hat das Ziel, Jugendliche und Erwachsene sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer über alle Fragen im Zusammenhang mit der Studien- und Berufswahl, über Berufe, deren Anforderungen und Zugangsvoraussetzungen, über Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Bildung und über Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu informieren. Diese Angebote der Berufsorientierung sollen helfen, den Berufswahlprozess rechtzeitig einzuleiten und die Jugendlichen mit Informationen und Anregungen zu versorgen. Da der Berufswahlprozess der jungen Zuwanderinnen und Zuwanderer stark durch familiäre Einflüsse geprägt wird, ist die Beteiligung der Eltern an den Orientierungs- und Beratungsangeboten von besonderer Bedeutung.

Berufliche Beratung

Ziel der beruflichen Beratung ist, die Ausbildungsbereitschaft dieser Jugendlichen möglichst nachhaltig zu wecken bzw. zu fördern, zu stabilisieren und zu verstärken, um so die Motivation für den Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung zu erhöhen. In Zusammenarbeit mit Vertretern der sozialpädagogischen Betreuungsdienste muss gemeinsam die frühzeitige zielgerichtete Initiierung des Berufswahlprozesses erfolgen und in den Beratungsgesprächen darauf hingewirkt werden, bei den Jugendlichen vorhandene Informations- und Orientierungsdefizite abzubauen und individuelle Berufswahlentscheidungen herbeizuführen.

Vermittlung in Ausbildungsstellen

Für die Verbesserung der Vermittlungschancen der jungen Zuwanderinnen und Zuwanderer sind in vielen Fällen gezielte, rechtzeitige Vermittlungsaktionen erforderlich. Die Berufsberatung wird bei der Gewinnung von Ausbildungsstellen gezielte Initiativen gegenüber Ausbildungsbetrieben auch zugunsten dieser Jugendlichen ergreifen.

Berufliche Bildungsmaßnahmen für junge Zuwanderinnen und Zuwanderer

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen. Sie bieten daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen, mit denen diese jungen Menschen sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konzentriert sehen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen werden daher die Jugendlichen bei der Berufswahlentscheidung unterstützen, ihre berufliche und soziale Handlungskompetenz stärken und dazu beitragen, ihre individuellen Chancen für eine dauerhafte Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben zu verbessern. Sofern eine Vermittlung in betriebliche Ausbildung nicht möglich ist, muss in Zusammenarbeit mit den sozialpädagogischen Betreuungsdiensten sichergestellt werden, dass rechtzeitig die Aufnahme in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme erfolgt.

Zu den Aufgaben dieser Maßnahmen zählen:

- die Erweiterung des Berufswahlspektrums,
- die Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung,
- Verstärkung der Handlungskompetenz dieser Jugendlichen, bei der fachliche und allgemeine sowie die praktische und theoretische Dimension gleichermaßen integriert sind,
- Verstärkung der Fachkompetenz durch ausbildungsbezogene Lernziele,
- Verstärkung der sozialen Kompetenz.

Für junge Zuwanderinnen und Zuwanderer ist die Förderung ihrer deutschen Sprachkenntnisse nicht nur für ihre persönliche und soziale Entwicklung, sondern auch für ihre berufliche Integration von größter Bedeutung. Mangelnde Kenntnisse im Deutschen, die für eine Berufsfindung/Ausbildung in Deutschland hinderlich sein können, müssen durch ein geeignetes Lernangebot verbessert werden. Je nach Kenntnisstand werden dazu Intensivsprachkurse oder begleitende Kurse durchgeführt.

Besonders junge Zuwanderinnen und Zuwanderer bedürfen verstärkter Aufmerksamkeit, da ein fehlender allgemeinbildender Schulabschluss zu Schwierigkeiten bei der Aufnahme einer anschließenden Berufsausbildung und deren erfolgreichem Abschluss führt. Der nachträgliche Erwerb dieses Hauptschulabschlusses in den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen verbessert nachhaltig die Chancen des Teilnehmers, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Um den Integrationseffekt zu unterstützen, wird grundsätzlich angestrebt, dass junge Zuwanderinnen und Zuwanderer zum frühestmöglichen Zeitpunkt zusammen mit deutschen Jugendlichen zusammengeführt werden. In diesen Gruppen werden interkulturelle Konzepte zum Tragen kommen. Interkulturelle Konzepte greifen die konkrete Lebenssituation und die damit verbundenen Benachteiligungen dieser Jugendlichen auf.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sind möglichst wohnortnah durchzuführen; das Maßnahmeziel wird erfahrungsgemäß dadurch unterstützt, dass die Teilnehmer/innen in ihrem gewohnten sozialen Umfeld verbleiben. Sofern eine entsprechende Maßnahme nicht am Wohnort bzw. im Tagespendelbereich eingerichtet werden kann, ist eine Internatsmaßnahme möglich. Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme gilt dann als Internatsmaßnahme, wenn die Unterbringung im Wohn- und Freizeitbereich – dazu gehören auch betreute Wohnungen und Wohngemeinschaften – und die damit verbundene sozialpädagogische Betreuung als notwendiger Bestandteil des Lehrgangskonzepts in die Maßnahme integriert sind.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH) unterstützen die Berufsausbildung in Betrieben durch Angebote, die über betriebs- und ausbildungsübliche Maßnahmen hinausgehen. Sie umfassen insbesondere

- Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- Förderung des Erlernens von Fachpraxis und Fachtheorie,
- sozialpädagogische Begleitung zur Sicherung des Ausbildungserfolges.

Ausbildungsbegleitende Hilfen ergänzen die betriebliche Ausbildung. Insbesondere Sprachprobleme und Verständnisschwierigkeiten in Praxis und Fachtheorie machen eine abH-Förderung notwendig. Ausbildungsbegleitende Hilfen sollen in erster Linie als Vermittlungshilfe eingesetzt werden, damit mit Hilfe von abH eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ermöglicht wird. Insbesondere für junge Zuwanderinnen und Zuwanderer sind die ausbildungsbegleitenden Hilfen vom 1. Tag der Ausbildung an initiativ einzusetzen.

Außerbetriebliche Ausbildung

Vorrang hat stets die Vermittlung einer Ausbildungsstelle in einem Betrieb. Erst wenn aufgrund von Bildungs- und Sprachdefiziten oder sozialen Schwierigkeiten eine betriebliche Ausbildung auch mit abH nicht möglich ist, kommt eine Ausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung für junge Zuwanderinnen und Zuwanderer in Frage. Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen dieser Jugendlichen kann gefördert werden, wenn die vorherige Teilnahme an einer mindestens sechsmonatigen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme erfolgt ist. Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen wird von Bildungsträgern durchgeführt und besteht – wie die betriebliche Ausbildung – aus der praktischen Ausbildung und dem Besuch der Berufsschule. Hinzu kommen Betriebspraktika, Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogische Begleitung.

Übergangshilfen

Diese Hilfen richten sich an Ausgebildete, die nach dem Ausbildungsabschluss von Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitslos sind. Sie bestehen vor allen Dingen in Beratung und Unterstützung während der Zeit der Arbeitssuche, insbesondere bei Bewerbungen. Übergangshilfen richten sich aber auch an Ausgebildete, die einen Arbeitsplatz gefunden haben. Zu diesen Hilfen gehören beispielsweise die Erörterung von Anfangsschwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalrat zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere bei drohenden oder aufgetretenen Konflikten, Hilfen zur Stabilisierung des persönlichen Umfelds, damit sich der Ausgebildete in der Anfangsphase voll auf die Sicherung eines Arbeitsplatzes konzentrieren kann und Fehlzeiten ausgeschlossen werden.

Dagmar Maur

Weiterbildung für Hochqualifizierte am Beispiel der Studienergänzung in Magdeburg – Das Akademikerprogramm der OBS

Das Akademikerprogramm ist neben dem Garantiefonds-Hochschulbereich das zweite größere Programm, welches von der Otto Benecke Stiftung durchgeföhrt wird. Die Mittel für das Akademikerprogramm werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bereit gestellt. Seit rund 17 Jahren können sich zugewanderte Akademiker aller Fachgruppen an das Akademikerprogramm wenden und sich um ein Stipendium bewerben. Unsere Angebote umfassen sowohl die Beratung als auch die berufsgruppen-spezifische Qualifizierung zugewanderter Akademiker. Ziel unserer Arbeit ist grundsätzlich der Berufseinstieg in Deutschland in Tätigkeitsfeldern, die dem mitgebrachten Beruf entsprechen. Im Gegensatz zum Garantiefonds-Hochschulbereich durften bislang im Akademikerprogramm nur Spätaussiedler (nach §§ 4 und 7 BVfG) und Kontingentflüchtlinge gefördert werden. Neu ist es, dass in diesem Jahr erstmalig auch Asylberechtigte ein Stipendium vom Akademikerprogramm erhalten können. Jährlich wenden sich über 4.000 zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker an unser Programm.

Diese Gruppe der Akademiker wird häufig als bildungsmaig privilegierte Randgruppe wahrgenommen, was sicher positive wie auch negative Konsequenzen haben kann: Positiv insofern, als dass sie häufig als unkomplizierte Zuwanderungsgruppe, als Bereicherung für die Gesellschaft gesehen wird. Negativ aber auch insofern, als dass sie – wie auch in dem Titel meines Referates bereits geschehen – als „Hochqualifizierte“ eingestuft, einem sehr hohen Erwartungsdruck unterliegen. Darum stellt sich sicher für viele die Frage: Warum brauchen zugewanderte Akademiker überhaupt Hilfen zum Berufseinstieg?

Richten wir unseren Blick also erst mal auf den Aspekt der Bereicherung: Zuwanderer bringen zahlreiche Fähigkeiten und Fertigkeiten mit nach Deutschland, verfügen meist über Berufserfahrung und wollen unbedingt arbeiten. Dies allein schon macht es sinnvoll und wichtig, alles zu versuchen, dieses Potenzial nicht brach liegen zu lassen, sondern sinnvoll für unsere Gesellschaft einzusetzen. Wenn heute – trotz einer hohen Arbeitslosigkeit – von vielen Unternehmen nachhaltig Zuwanderungsmoglichkeiten für Fachkräfte gefordert werden - und dieser Bedarf auch durch zahlreiche Untersuchungen tatsächlich belegt wird - dann sollte sicher nicht vergessen werden, dass hier in Deutschland sehr viele gut ausgebildete Zuwanderer leben, die ohne langwierige Anwerbungs- und Beantragungverfahren in Deutschland arbeiten könnten. Auch volkswirtschaftlich muss ein Interesse daran bestehen, dieser Gruppe den Berufseinstieg zu ermöglichen: Die Alternative zur Arbeit ist die Sozialhilfe, und darin befinden sich auch heute viel zu viele Zuwanderer, die eigentlich ihre mitgebrachten Qualifikationen besser hätten verwerten können.

Also woran liegt es, dass sie trotz ihrer hohen Qualifikationen scheitern? Einige Ursachen will ich nur kurz nachfolgend benennen, um auch deutlich zu machen, wo die Arbeit mit dieser Zielgruppe ansetzen muss.

Zuwanderer, die in ihrem Herkunftsland mit Erfolg studiert haben, werden, auch wenn sie Experten in ihrem Fach, Vorgesetzte oder sogar echte Führungspersonen waren, nicht ohne weiteres in Deutschland anerkannt. Dies resultiert zum einen aus dem häufig sehr problematischen, hurdenreichen Weg der formalen Anerkennung ihrer Hochschul-ausbildung, der bei einigen Berufsgruppen noch vor Aufnahme einer Berufstätigkeit in Deutschland das Ende ihrer akademischen Tätigkeit zur Folge hat. Für viele erweist sich

der Weg, um ihren Beruf hier in Deutschland ausüben zu können, als zu lang und zu hürdenreich. Es gilt eine lange Durststrecke – meist für die gesamte Familie – ohne eigenes Einkommen, mit einer tiefen Verunsicherung und Skepsis, was die Perspektiven betrifft, zurückzulegen.

Entmutigend wirkt auch auf diese spezielle Zielgruppe der meist von Arbeits- und Sozialämtern in schwärzesten Farben geschilderte Arbeitsmarkt für Akademiker. Schnell kommt die Empfehlung, den mitgebrachten akademischen Beruf möglichst sofort zu vergessen und besser eine Tätigkeit aufzunehmen, die schnell in „Brot und Lohn führt“ - und damit natürlich auch die Sozialhilfekassen entlastet.

Zum anderen ergeben sich häufig noch viel größere Probleme aus den zahlreichen Vorurteilen, die ihnen in der Bevölkerung, aber vor allem aufseiten potenzieller Arbeitgeber begegnen. Die Qualifikationen werden generell in Frage gestellt. Viele Arbeitgeber sehen in den zugewanderten Neubürgern zunächst mal gute Arbeitskräfte, denen nicht nur von ihrer Statur, sondern auch von ihrem Auftreten eher schwere Lasten als schwere Denkarbeiten zugetraut werden. Das Gefühl, nicht anerkannt zu werden, ist meist neu für diesen Personenkreis.

Die meisten zugewanderten Akademiker haben ihren Beruf nicht nur als irgendeine Tätigkeit verstanden, sondern als „Berufung“. Für sie hat der Beruf eine Erfüllung bedeutet, die ihnen vor allem das Gefühl gab "Hier habe ich meinen Platz, hier werde ich gebraucht". Man muss sich dabei vergegenwärtigen, dass Akademiker in osteuropäischen Ländern oftmals schlechter bezahlt wurden als Arbeiter. Fast alle Frauen waren berufstätig und haben sich trotz der hohen Doppelbelastung durch Familie und Beruf oft sehr stark mit ihrer Tätigkeit identifiziert. Die Ankunft in Deutschland lässt sie durch den Verlust ihrer Berufsrolle in ein tiefes Loch an Orientierungs- und Hilflosigkeit fallen.

Diese zuletzt geschilderten Erfahrungen tragen sicher dazu bei, dass der Start für viele Zuwanderer in Deutschland nicht gerade einfach ist. Als aufnehmende Gesellschaft müssen wir unseren Umgang mit Zuwanderern kritisch überdenken und überlegen, wie man hier stärker unterstützend tätig werden kann. Die Arbeit des Akademikerprogramms zielt allerdings vornehmlich auf die in der Analyse der „Haben- und Sollseite“ festgestellten Defizite, die einen Berufseinstieg verhindern. Hier geht es – bei aller Anerkennung der zahlreichen mitgebrachten Fähigkeiten – um die Ergänzung der auf dem hiesigen Arbeitsmarkt geforderten Kenntnisse.

Leider ist dies in vielen Fällen die deutsche Sprache: Die entscheidende Frage der Arbeitgeber zielt meist darauf, was jemand gelernt/studiert hat und in welchem Arbeitsbereich er genau tätig war. Wie oft haben wir erlebt, dass den Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen die Worte fehlten, um uns nur grob zu berichten, was sie für berufliche Erfahrungen mitbringen. Passiert dies in der Kontaktaufnahme oder in Vorstellungsgesprächen mit dem Arbeitgeber, ist es meist schon zu spät. Insofern ist es unabdingbar, dass diejenigen, die bereits akademische Berufserfahrung nach Deutschland mitbringen, auch darstellen können, wo und wie sie gearbeitet haben. Die vom Akademikerprogramm auf den ersten Sprachkurs aufbauenden Fachsprachkurse für unterschiedliche Berufsgruppen bieten hierbei eine wichtige Unterstützung. Bei den fachsprachlichen Fähigkeiten, die heutzutage häufig unabdingbare Voraussetzungen sind, sind auch die Englischkenntnisse nicht zu vergessen. Auch hier gibt es öfters maximal rudimentäre Schulkenntnisse, die unbedingt ausgebaut werden müssen.

Neben den erwähnten Sprachproblemen gilt es darüber hinaus, systembedingte Unterschiede aufzufangen. Mit letzterem ist vor allem der Mangel an Eigeninitiative und sogenannten überfachlichen Qualifikationen gemeint, die in sozialistischen Ländern aufgrund der staatlichen Regelung annähernd aller privaten Bereiche kaum entwickelt wer-

den konnten. Das beste und umfangreichste Fachwissen nutzt aber nichts, wenn es nicht dargestellt werden kann. Auf gut deutsch: Auch gute Ware muss sich verkaufen. Dies ist unserer Klientel vollkommen fremd. Aus einem System kommend, wo ihnen vom Studienplatz über die Arbeitsstelle alles zugewiesen wurde, kennen sie keine Selbstvermarktung. Sie stellen ihr Licht eher gern unter den Scheffel, sagen aufgrund der meist noch etwas holprigen Deutschkenntnisse eher weniger in Vorstellungsgesprächen und beherrschen meist gar keine Präsentationstechniken. Für uns zeigte sich also relativ schnell, dass neben dem Fachunterricht auch Bewerbungsstrategien, Kommunikations- und Präsentationstechniken vermittelt werden müssen.

Und last but not least sollen auch fachliche Defizite nicht unerwähnt bleiben. Zuletzt werden sie aus unserer Sicht zurecht genannt, denn hier sind die fehlenden Qualifikationen wesentlich schneller zu ergänzen als zum Beispiel die überfachlichen Fähigkeiten. Unsere Erfahrung ist, dass nur die Qualifizierungskonzepte taugen – und das heißt: erfolgversprechend sind –, die speziell auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Berufsgruppen zugeschnitten sind. Jede Berufsgruppe hat ihren eigenen Integrationsweg. Bei den Akademikern ist es so, dass häufig Anerkennungsbehörden diese Wege festschreiben oder relativ klar erkennbar ist, welche Kenntnisse zum Berufseinstieg fehlen und somit ergänzt werden müssen: So müssen Ärzte z. B. in einem Krankenhaus ihre 12-18monatige Anpassungszeit ableisten, Tiermediziner 10 bis 17 Prüfungen vor Erhalt der Approbation bestehen, Juristen vor dem Referendariat eine dreisemestrige Vorbereitungsphase absolvieren und Ingenieure auf den aktuellen technischen Stand gebracht werden. Ein Bauingenieur braucht Kenntnisse der deutschen DIN-Vorschriften und europäischen Normen, der Maschinenbauingenieur muss moderne Konstruktions- und Fertigungsverfahren kennen gelernt und der Elektroingenieur sollte sich auch schon mal mit Robotersystemen beschäftigt haben. Alles andere – Unspezifische – kann nur Orientierungscharakter haben und führt letztlich zu einer Verlängerung des Integrationsweges.

Um diesen Integrationsweg möglichst direkt auf akademischem Niveau beginnen zu lassen und auch die entsprechenden Praxisübungen zu ermöglichen, führen wir seit vielen Jahren unsere Maßnahmen - bis auf Sprachkurse - ausschließlich an Hochschulen durch. Hier finden wir nicht nur das fachliche Know-how, sondern auch die nicht zu unterschätzende technische Ausstattung.

In der Regel dauern alle unsere Studienergänzungen 12 bis 15 Monate. Das Akademikerprogramm weiß um die Bedürfnisse der Teilnehmenden und erarbeitet mit den Hochschulen die Gesamtkonzeption. Allein für die Berufsgruppe der Ingenieure wurden so z.B. in den vergangenen Jahren vier Spezialisierungen an den Fachhochschulen Magdeburg, Merseburg und Münster sowie an der Bauhaus-Universität Weimar eingerichtet. Während der Maßnahme übernehmen die Partnerorganisationen und Mitarbeiter des Akademikerprogramms gemeinsam die Betreuung der Teilnehmenden. Diese bezieht sich sowohl auf organisatorische Fragen der Unterbringung, der Stipendienberechnung, aber z.B. auch auf familiäre Schwierigkeiten, die sich durch die Teilnahme an der Maßnahme ergeben haben.

Am Beispiel der Studienergänzung Maschinenbau soll im Nachfolgenden dargestellt werden, wie derartige Maßnahmen aufgebaut sind.

Seit Oktober 2001 führt das Akademikerprogramm die „Studienergänzung Maschinenbau“ an der Fachhochschule Magdeburg durch. Davor wurde für Maschinenbauingenieure eine Studienergänzung in Kooperation mit der TAW Wuppertal und der FH Köln, später mit der FH Dortmund durchgeführt.

Die „Studienergänzung Maschinenbau“ richtet sich an zugewanderte Maschinenbauingenieurinnen und -ingenieure, die im Herkunftsland nicht nur ein Studium in dieser Fachrichtung abgeschlossen, sondern auch später in diesem Beruf gearbeitet haben.

Die begehrten Studienplätze werden über ein mehrstufiges Auswahlverfahren gemeinsam mit den Hochschulen vergeben. Alle Interessierten bewerben sich beim Akademikerprogramm zunächst schriftlich mit einem Fragebogen. Nach Auswertung der Fragebögen werden ca. 50 Kandidaten nach Bonn eingeladen, die weitere Tests – darunter einen Sprachtest und eine Fachklausur – durchlaufen. In einem abschließenden Interview wird vor allem die Motivation zur Teilnahme beleuchtet. Die Ergebnisse der verschiedenen Auswahlkomponenten entscheiden darüber, wer in die Studienergänzung aufgenommen wird.

Die Teilnehmenden werden in einem separaten Kurs geschult, nutzen aber – wie „normale“ Studierende auch – die Labore und Einrichtungen der FH Magdeburg. Die „Studienergänzung Maschinenbau“ gliedert sich in ein neunmonatiges praxisorientiertes Präsenzstudium und zwei Praktika von einem bzw. drei Monaten Dauer. Durch die Zusammenführung von Theorie und Praxis stellen wir von Beginn an einen starken Bezug zur Arbeitswelt her und ermöglichen den Teilnehmenden die unmittelbare Umsetzung ihres erlernten Wissens in die Praxis. Das dreimonatige Abschlusspraktikum wird zudem von vielen Firmen bereits als kostenlose Einarbeitungszeit, die später häufig in einer festen Anstellung endet, genutzt.

Während der gesamten Maßnahme erhalten die Teilnehmenden ein Stipendium der OBS.

Zahlreiche Zuwanderer verfügen über qualifizierte Erfahrungen im Allgemeinen Maschinenbau. Diese beruhen aber in der Regel auf in der GUS angewandten Techniken, die hierzulande nicht gebräuchlich oder bereits veraltet sind. Auf diesen Kenntnissen baut die Studienergänzung zielgenau auf und erweitert sie um den Umgang mit aktuellen Technologien und Programmiersprachen.

Ein erfolgreicher Maschinenbauingenieur zeichnet sich durch Fachwissen und innovatives System-Denken aus. Er arbeitet an der Schnittstelle der klassischen Ingenieurdisziplinen und hat Aufgaben in Gesamtsystemen zu lösen. Er muss die notwendigen Beziehungen zwischen Produktentwicklung (Konstruktion) und möglichen Fertigungsverfahren optimal gestalten können. Hierbei benötigt er neben fundierter Fachkompetenz insbesondere die Fähigkeit zur Teamarbeit und Kommunikation, denn unter Produktionsbedingungen kann ein Ingenieur nur ein Spezialist im Team sein. Aus diesem Grunde legen wir bei der Durchführung der „Studienergänzung Maschinenbau“ neben der Vermittlung von technischem Fachwissen besonderen Wert auf die Vermittlung der sogenannten überfachlichen Qualifikationen oder auch - neudeutsch – „soft skills“, wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, Präsentation und Selfmarketing. Um den Voraussetzungen unserer speziellen Zielgruppe „Zuwanderer“ besonders Rechnung zu tragen, haben wir ebenfalls Sprachunterricht in technischem Deutsch und Englisch vorgesehen.

Die Frage, ob die „Studienergänzung Maschinenbau“ eine gelungene und für unsere Zielgruppe sinnvolle und erfolgreiche Maßnahme ist, können wir eindeutig mit „Ja“ beantworten. Über 90 % der Teilnehmenden finden nach Abschluss der Maßnahme einen qualifizierten Arbeitsplatz. Die Absolventen arbeiten in allen Bereichen des Maschinen- und Anlagenbaus: in der Automobil- und -zulieferindustrie, in der Elektrogeräteindustrie oder im Bereich des Werkzeugmaschinenbaus.

Diese Erfolgsquote ist in unseren anderen Maßnahmen ähnlich hoch, was nicht nur auf die Zielgenauigkeit der Konzepte, sondern vor allem aber auf die mitgebrachten Qualifi-

kationen und persönlichen Voraussetzungen der geförderten Personen zurückzuführen ist. Neben den langjährigen Berufserfahrungen ist dies vor allem die Bereitschaft, nochmals fast ganz von vorne in Deutschland zu beginnen. Sich aus häufig leitender Stellung nun nochmals wie ein Student oder auch Praktikant in die hintere Reihe zu stellen, würde sicher auch vielen, die hier sozialisiert wurden, schwer fallen. Deshalb stehen wir im Akademikerprogramm mit großer Bewunderung vor denjenigen, die eine hohe Mobilität, eine große Lernbereitschaft und unglaubliche Motivation auf ihrem beruflichen Einstiegsweg bewiesen haben. Gerade vor dem Hintergrund des heute sehr schwierigen Arbeitsmarktes, der viele Bewerbungen und auch Kompromisse notwendig macht, ist der erfolgreiche Berufseinstieg eine ganz besonders zu würdigende Leistung.

Die Erfolgsquote kann allerdings nur dadurch erreicht werden, dass vor Beginn der Maßnahmen die bereits oben erwähnte Auswahl unter den Bewerbern getroffen wird. Nicht alle eignen sich von ihrem sprachlichem Niveau, ihren Fachkenntnissen, aber vor allem auch von ihrer Motivation für eine solche Maßnahme. Nur diejenigen, die bereit sind, vollen Einsatz zu zeigen, schaffen auch den Berufseinstieg. Aber auch wenn eine gewisse Auswahl unumgänglich ist, darf natürlich an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass, sofern mehr Mittel zur Verfügung stünden, durchaus auch noch mehr Teilnehmende gefördert werden könnten.

Wir sind überzeugt, dass die Erfolge, die wir in den vergangenen Jahren gemeinsam mit den Spätaussiedlern und jüdischen Emigranten erreicht haben, auch von anderen Gruppen, die hier nach Deutschland kommen, erzielt werden können. Dieser häufig geglückte Berufseinstieg im mitgebrachten Beruf gibt uns die Sicherheit, auf dem richtigen Weg zu sein. Auch in der Vergangenheit haben wir auf diesem Weg immer wieder Modifizierungen unserer Angebote vorgenommen. Die sich wandelnden gesellschaftlichen Herausforderungen machen es immer wieder notwendig, neu zu überlegen, wie die uns anvertraute Klientel „am Ball bleibt“ – und, um im Spieljargon zu bleiben – „auch das Rennen macht“.

Wir würden uns daher sehr freuen, wenn all diejenigen, die direkt vor Ort mit akademischen Zuwanderern in Kontakt treten, mit uns diese Überlegungen fortführen, uns Anregungen geben oder auch Kritik äußern. Unser Ziel ist es, die vom BMBF für diesen Zweck zur Verfügung gestellten Mittel höchst effizient und sinnvoll auszugeben. Über die Wege zu diesem Ziel kann nicht oft genug gesprochen werden.

Feststellung von Qualifikationen und Kenntnissen von Migrantinnen und Migranten: Assessmentverfahren als Grundlage von Integrationsplänen

Einleitung

In der modernen Arbeitswelt erhält die Qualifikation eines Arbeitnehmers zunehmend stärkere Bedeutung, denn mit dem Anstieg der Arbeitslosenzahlen sinken die Beschäftigungschancen für Nicht- oder Geringqualifizierte. Zuwanderer sind dabei überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihre Arbeitslosenquote übersteigt die der Einheimischen seit 20 Jahren kontinuierlich. Im Jahr 2000 war sie mit 16,4 Prozent fast doppelt so hoch wie die der westdeutschen Bevölkerung mit 8,8 Prozent.¹

Aussiedler und Spätaussiedler nahmen bis Anfang der 90er-Jahre eine Sonderstellung unter den Zuwanderern ein. Sie hatten in der Regel schon Deutschkenntnisse, konnten eine Vielzahl von Integrationsangeboten wie Sprachkurse und berufliche Förderung in Anspruch nehmen und integrierten sich gut in den deutschen Arbeitsmarkt. Dies hat sich in den letzten Jahren auf Grund der veränderten Qualifikationsstruktur der zuwandernden Spätaussiedler zunehmend verschlechtert. Sie beherrschen die deutsche Sprache nur mangelhaft und haben vielfach Qualifikationen, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum zu verwerten sind. Erschwert wird ihre Integration durch die angespannte ökonomische Lage in Deutschland.

Welche beruflichen Fähigkeiten bringen Migrantinnen und Migranten in die neue Heimat mit? Wie lassen sich diese feststellen, und welche Folgen ergeben sich daraus für die direkte Hilfe zur Integration? Diese Fragen sollen im Folgenden geklärt werden.

Dafür wird zunächst die derzeitige Situation der Aussiedler in Deutschland analysiert. Anhand zweier Modellprojekte, durchgeführt von den Euro-Schulen in Bitterfeld/Wolfen und Hannover, werden Möglichkeiten von Assessmentverfahren und Integrationsverfahren vorgestellt sowie deren Vorteile und Probleme erörtert. Eine Zusammenfassung wichtiger Thesen bildet den Abschluss.²

Die derzeitige Situation

Mehr als 1,3 Millionen Aussiedler zogen zwischen 1981 und 1990 in die Bundesrepublik, und zwischen 1991 und 2000 kamen noch mal über 1,7 Millionen Aussiedler dazu, im gleichen Zeitraum erhöhte sich die Anzahl der in Deutschland lebenden Ausländer um ca. 2,4 Millionen. Leicht rückläufig war die Zahl der neu zugezogenen Aussiedler in den vergangenen Jahren: Rund 99.000 Neuzugänge in 2001 stehen rund 91.000 im Jahr 2002 gegenüber. Die Gesamt-Bevölkerung betrug in 2002 82,5 Millionen. Davon waren in 2001 7,3 Millionen Ausländer.

¹ Vgl. Zuwanderung gestalten - Integration fördern. Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“. Bundesministerium des Innern, Juli 2001.

² Weiter gehende Informationen sind bei der Euro-Schulen-Organisation (ESO), Hauptstraße 23, 68311 Stockstadt, erhältlich.

Ein unverhältnismäßig großer Teil der Zuwanderer ist in Deutschland von Arbeitslosigkeit betroffen. Februar 2003: Arbeitslose insgesamt: 4.706.211, arbeitslose Ausländer: 577.992, arbeitslose Spätaussiedler: 59.367³.

Unter den erwerbstätigen Ausländern sind 60 Prozent Arbeiter (Deutsche 32 Prozent) und fast ein Drittel Angestellte (Deutsche 49,5 Prozent). Auffällig ist die Zahl der Selbstständigen, die sich bei Ausländern (8,8 Prozent) und Deutschen (10,1 Prozent) kaum unterscheidet.

Zwar verfügen laut einer Umfrage⁴ rund zwei Drittel der Spätaussiedler über eine mehr- oder sogar langjährige Berufserfahrung, die wenigsten können aber ihre Kenntnisse in Deutschland einbringen. Vielfach scheitert die berufliche Integration an mangelnden Deutsch- und EDV-Kenntnissen. Nur rund 21 Prozent der Befragten beurteilen ihre sprachlichen Fähigkeiten als fortgeschritten oder sehr gut. 36 Prozent der befragten Aussiedler geben an, sie hätten zu Hause schon Deutsch gesprochen. Trotz mehrjähriger Wartezeiten auf die Ausreise haben 94 Prozent der Befragten im Herkunftsland keinen deutschen Sprachkurs absolviert. Nur 38 Prozent erklären, sie hätten autodidaktisch Deutsch gelernt.⁵

Trotz des Besuchs eines Sprachkurses fällt vielen der Deutscherwerb auch in der Bundesrepublik schwer. Nur 55 bis 65 Prozent der Teilnehmer eines Kurses mit niedrigstem Einstiegs-Niveau sind anschließend in der Lage, z. B. am Arbeitsplatz einfache Telefonate zu führen oder kurze Notizen aufzunehmen⁶.

Über einfache PC-Kenntnisse verfügen nur rund 16 Prozent der Spätaussiedler, der überwiegende Teil davon nur über Grundkenntnisse. Als Fortgeschrittene oder Profis bezeichneten sich im EDV-Bereich nur z. B. 4,7 % zu MS-Office und 2,5 % zu Betriebssystemen.

Möglichkeiten von Beurteilungsverfahren (Assessmentverfahren) und begleitender Integrationsprozess

Aus den o. a. Fakten ergibt sich, dass es für die erfolgreiche Integration von Migranten nicht genügt, einen Sprachkurs anzubieten und ihnen den Rest zu überlassen. Vielmehr ist es notwendig, sich ausführlich mit den Zuwanderern, ihrem beruflichen Werdegang, ihren Möglichkeiten und Zielen zu befassen, um den Weg für eine erfolgreiche Eingliederung in den Beruf zu öffnen. Alle Aktivitäten folgen dem Grundsatz Fordern und Fördern. Wichtigstes Ziel bleibt, die Nutzung mitgebrachter Fertigkeiten und Kenntnisse nicht dem Zufall zu überlassen – Akteure müssen demnach ein zielgerichtetes Sprach- und Integrationskonzept umsetzen.⁷

Zwei Beispiele sollen verdeutlichen, wie ein Assessmentverfahren durchgeführt werden kann:

³ Gezählt werden nur Spätaussiedler, die in den letzten 5 Jahren nach Deutschland gekommen sind.

⁴ persönliche Befragung von 741 Spätaussiedlern – Januar 2003 (ESO)

⁵ persönliche Befragung von 227 Spätaussiedlern – Juli 2002 (ESO)

⁶ Auswertung von 200 (240) Abschluss-Prüfungen nach 6-monatigem Sprachkurs 2001 (2002) (ESO)

⁷ Siehe auch Gesamt-Integrationskonzept und Strategie für/mit Zuwanderer/n – ein Prozess in 4 Phasen (Gärthe 2000)

1. Bitterfeld/Wolfen

An den Euro-Schulen Bitterfeld/Wolfen führt die ESO das Modellprojekt „Lotsen und Sozialpatenschaften zur besseren Integration von Spätaussiedlern im Landkreis Bitterfeld“ durch. Ziel dieses Projekts ist die zügige berufliche Integration von Spätaussiedlern über Lotsen, die den Zuwanderern schrittweise den Weg in die Gesellschaft weisen. Zum Kernstück des Modellprojekts gehören der individuelle Förderplan sowie der Eingliederungs-Vertrag, in dem Rechte und Pflichten enthalten sind.

Erster Baustein dieses Modells ist die genaue Analyse der individuellen, sozialen und beruflichen Kompetenzen der Aussiedler über ein Erstgespräch. Berücksichtigung findet hier die persönliche Ebene über die familiäre Situation, Hobbys und Zukunftsvorstellungen. Nicht nur der Schulabschluss und eventuell eine Berufsausbildung werden abgefragt, sondern auch die Erwartungen an einen zukünftigen Arbeitsplatz, die Mobilität und Flexibilität sowie die Bereitschaft zur Teilnahme an Sprachkursen und Weiterbildungslehrgängen.

Auf der Grundlage dieser Sozial- und Kompetenzanalyse wird gemeinsam ein individueller Förderplan mit aufeinander aufbauenden Bausteinen erarbeitet. Im Vordergrund steht dabei stets die Frage: Was ist bereits vorhanden, was muss noch getan werden, um das angestrebte Ziel zu erreichen? Obligatorisch für alle Aussiedler ist ein sechsmonatiger Deutsch-Sprachkurs. Daneben werden Module zur gesellschaftspolitischen Bildung sowie Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Weiterbildung angeboten. Ist die Vorstellung über die berufliche Integration bei vielen Aussiedlern zu Beginn der Maßnahme noch relativ unausgereift, kristallisiert sich im Laufe des Projekts eine immer deutlichere Vorstellung des angestrebten Berufsziels heraus, und zwar: durch Bekanntmachen mit den Berufsbildern und deren Inhalte sowie durch betriebliche Praktika. Insbesondere über Praktika kann im besten Fall eine direkte Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt erfolgen, für zunehmende Fälle einer nicht ausreichenden Ausbildung muss eine berufliche Qualifizierung vorgeschaltet werden. Voraussetzung für Vermittlungserfolge sind allerdings immer das Vorhandensein entsprechender offener Stellen sowie die Möglichkeit, dass auch Nichtleistungsempfänger vom Arbeitsamt einen Bildungsgutschein erhalten können.

Während der gesamten Eingliederungsphase von der Erstanamnese bis zum Abschlussgespräch steht den Projektteilnehmern ein Integrationslotse zur Seite, der aktiv begleitet, berät und bei Fragen unterstützt. Der Integrationslotse hilft bei der Weiterleitung der Dokumente zur Übersetzung, Anerkennung von Zeugnissen und Diplomen und bei der Suche nach Praktika, stellt Kontakte zur Arbeits- und Sozialverwaltung her und begleitet das Bewerbungsverfahren. Darüber hinaus fällt eine Vielzahl von Aufgaben an, die im sozialen Bereich von Migranten eine Rolle spielen. Diese werden durch den Lotsen mit Netzwerkpartnern beraten und besprochen.

Das Bitterfelder Modell soll an den Beispielen dreier Spätaussiedler verdeutlicht werden:

Alexander

Alexander, geboren 1958, siedelte im Juni 2001 aus Kasachstan in die Bundesrepublik über. Der Familienvater mit zwei Kindern hat die 10. Klasse abgeschlossen und Schlosser für die Reparatur der Industrieausstattung gelernt. Dieser Abschluss wurde von der deutschen Handwerkskammer nicht anerkannt bzw. gleich gestellt. Alexander verfügte über geringe deutsche Sprachkenntnisse, da in seinem Elternhaus etwas Deutsch gesprochen wurde. Sein Berufsziel lautete Schlosser oder Schweißer, und dafür war er auch bereit, den Wohnort zu wechseln. Den sechsmonatigen Sprachkurs Deutsch-

Intensiv der Euro-Schulen Bitterfeld/Wolfen absolvierte Alexander mit gutem Ergebnis. Seine sozialen Kompetenzen wurden ebenfalls als gut eingestuft: Im Zuge des Assessmentverfahrens wurden ihm unter anderem eine hohe Motivation, vielseitiges Interesse, ein schnelles Arbeitstempo, Selbstständigkeit und Teamfähigkeit attestiert. Mit Hilfe des stufenweisen Förderplans verlief seine berufliche Integration problemlos. Er fand in Baden-Württemberg eine Stelle als Schlosser.

Jenny

Jenny, geboren 1981, kam im Januar 2002 in die Bundesrepublik. Sie ist verheiratet, hat die 10. Klasse beendet und drei Semester Betriebsökonomik in Polen studiert. Für Deutschland erhielt sie eine Hochschulzugangsberechtigung. Resultierend aus einem Jahr Deutschunterricht an der polnischen Universität verfügte die junge Frau bereits über gute Sprachkenntnisse. Jenny will an eine deutsche Universität, um ihr Studium zu beenden und Dozentin der Betriebswirtschaft zu werden.

Ihr bereits vorhandener Wortschatz wurde in der Sprachwerkstatt ihres Wohnheims in Wolfen gefestigt und erweitert. Zusätzlich besuchte sie einen sechsmonatigen Sprachkurs Deutsch-Intensiv an den Euro-Schulen Bitterfeld/Wolfen, der mit sehr gutem Ergebnis beendet wurde. Auch ihre sozialen Kompetenzen wurden im Assessmentverfahren als gut beurteilt. Gegen Ende des Sprachkurses wurde bereits der Weg in die weitere berufliche Qualifikation geebnet. Um im Studium erfolgreich zu sein, besucht Jenny einen weiteren viermonatigen Sprachkurs in Leipzig, gefördert von der Otto-Benecke-Stiftung.

Johann

Johann, geboren 1965, kam im Oktober 2000 mit Frau und zwei Kindern nach Deutschland. Er besuchte eine Mittelschule. Nach Abschluss der 8. Klasse arbeitete er bis zur Ausreise als Traktorist und Tierpfleger. Trotz 6-monatigem Sprachkurs und einer Trainingsmaßnahme mit Berufsorientierung sind die Sprachkompetenzen sehr schwach und lückenhaft. Es folgen verschiedene Bausteine, z. B.:

- Trainingsmaßnahme als Klauenpfleger
- gemeinnützige Arbeit im Schwimmbad

in denen die Sprachkenntnisse etwas verbessert wurden. Praktisches Geschick, Fleiß und Zuverlässigkeit werden von den Arbeitgebern bescheinigt, jedoch wurde aus allen bisherigen Aktivitäten bisher kein festes Arbeitsverhältnis.

Ein ähnliches Konzept wie in Bitterfeld/Wolfen wird in einem Modellprojekt in Hannover verfolgt:

2. Hannover

Im Arbeitsamtsbezirk Hannover wurde mit Aussiedlern und Kontingentflüchtlingen die so genannte 6+4-Maßnahme durchgeführt. Sechs Monate Sprachkurs direkt nach der Einreise nach Deutschland sind verpflichtend. Im Anschluss daran wurde ein viermonatiges berufliches Praktikum, das der Eingliederung in ein Arbeitsverhältnis dienen soll, absolviert.

Auch an den Euro-Schulen in Hannover läuft die Leistungseinschätzung und Integration der Spätaussiedler in mehreren Stufen ab. Nach der Anmeldung der Teilnehmer durch das Arbeitsamt erfolgt zunächst eine Datenaufnahme und eine Einladung des Spätaussiedlers zum Einstufungstest, in dem neben sprachlichen Kenntnissen auch die persönlichen Angaben zu Name, Geburtsdatum, Familienstand, Herkunftsland, Beruf etc. erfasst werden.

Wie auch bei anderen Institutionen wurde an den Euro-Schulen Hannover beobachtet, dass die Sprachkenntnisse der Spätaussiedler in den vergangenen Jahren abgenommen haben. Größtenteils bringen die Teilnehmer des Sprachkurses keinerlei Vorkenntnisse in der deutschen Sprache mit. Dies kann unter Umständen darauf zurückzuführen sein, dass die Spätaussiedler in Hannover vor Antritt des Sprachkurses „vorsortiert“ werden: In die Maßnahme 6+4 kommen nur Spätaussiedler, die im Herkunftsland bereits eine mindestens dreijährige Berufspraxis nachweisen können, keinen Hochschulabschluss haben und etwa zwischen Ende 20 und Ende 40 Jahre alt sind. Junge Menschen ohne Berufsausbildung, Ältere ab Mitte 50 und Akademiker mit Hochschulabschluss absolvieren ihre Sprachschulung bei anderen Einrichtungen. Deutlich erkennbar ist außerdem, dass Frauen bereits bei der Einreise bessere Sprachkenntnisse aufweisen und in der Regel nach dem Sprachkurs auch bessere Prüfungsergebnisse erzielen als Männer.

In der zweiten Stufe setzt ab dem fünften Monat des Sprachkurses parallel zum EDV-Unterricht die Phase der Berufsfindung ein. Im Deutschunterricht füllen die Teilnehmer Fragebögen zur Praktikumsvermittlung aus. Neben Angaben zu bisherigen beruflichen Tätigkeiten sollen sich die Teilnehmer hier auch auf eine Branche festlegen, in der sie ihr Praktikum absolvieren wollen. Die Fragebögen dienen als Grundlage für die Einzelgespräche mit einem Sozialpädagogen, der die Deutschkenntnisse und Berufserfahrungen der Aussiedler mit den Anforderungen jener Firmen vergleicht, die Praktikumsplätze anbieten. Oftmals ist hier ein Querdenken erforderlich, da viele Berufsabschlüsse der Aussiedler in Deutschland nicht anerkannt werden. Die meisten Teilnehmer werden deshalb vom Sozialpädagogen für ein branchenfremdes Praktikum in einer Firma vorgeschlagen. Die Teilnehmer stellen sich selbstständig mit ihren Bewerbungsunterlagen in einer Firma vor und klären ab, welche Aufgaben auf sie zukommen.

Bis Mitte des sechsten Monats der Sprachschulung ist die Vermittlung in einen Praktikumsplatz in der Regel abgeschlossen. Der Sozialpädagoge leistet dabei zwar Hilfestellung, prinzipiell sind die Teilnehmer jedoch zur Selbstständigkeit bei der Suche nach einer Beschäftigung angehalten. Der Deutschkurs dient dabei nicht nur dem Spracherwerb, sondern auch der sozialen Integration der Teilnehmer. Dafür pflegen die Euro-Schulen ein dichtes Netzwerk mit zahlreichen Kooperationspartnern wie Ämtern, weiteren Bildungsträgern sowie kirchlichen und sozialen Stellen, die bei auftretenden Schwierigkeiten ihre Hilfe einbringen. Auch während des viermonatigen Praktikums erhalten die Teilnehmer weiterhin theoretischen Unterricht beim Bildungsträger. Dieser gliedert sich in zwei Unterrichtstage monatlich sowie drei Wochen Blockunterricht in der Mitte des Praktikums und eine Woche am Ende der Maßnahme.

Die Euro-Schulen Hannover überprüfen drei und sechs Monate nach Praktikumsende, wie viele der Teilnehmer einen festen Arbeitsvertrag erhalten haben. Für die Kursabsolventen aus den Jahren 1998 und 2001 ergeben sich im Durchschnitt Eingliederungsquoten von 50 bis 100%. Deutlich wird zur Zeit, dass neben Verschlechterungen der persönlichen Berufs-Voraussetzungen die Konjunkturschwäche ihre Spuren auch bei der Vermittlung in Arbeit von Aussiedlern hinterlässt.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn man die Anzahl der Teilnehmer in einem Berufszweig mit der Zahl der im Praktikumsberuf verbleibenden Personen vergleicht. In

Hannover wurde hierfür eine Statistik für die Jahre 1997 bis 2001 erstellt, aus der hervorgeht, dass rund 60 Prozent der Teilnehmer nach dem Praktikum in der gleichen Branche in eine feste Stelle vermittelt wurden. Über 60 % liegen die Zahlen beispielsweise in der Bau- und in der Reinigungsbranche (jeweils rund 65 %), im Hotelgewerbe (100 %), bei Lagerarbeiten (ca. 68 %), in Pflegeberufen (ca. 68 %) und in der Produktion (65 %).

Erkennbar ist durch diese Aufstellung aber auch, dass die überwiegende Zahl der Teilnehmer in un- oder angelernten Berufen unterkommt. Von 572 vermittelten Personen arbeiten 108 in der Reinigungsbranche, 65 im Einzelhandel, 63 in der Pflege und 25 bei Entsorgungsunternehmen. Die Zahl der Vermittlungen in Ausbildungs- und Handwerksberufe ist dagegen gering: 4 Tischler, 3 Werkzeugmacher und eine Friseurin, um nur einige Beispiele zu nennen. Dies kann sicherlich mit der angespannten Wirtschaftslage, gerade auch im Handwerk, erklärt werden. Daneben spielt jedoch, wie bereits erwähnt, die Gleichstellung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse eine nicht unwesentliche Rolle.⁸

Chancen und verpasste Gelegenheiten liegen dicht beieinander, wie die beiden folgenden Beispiele zeigen sollen. Nochmals wird damit unterstrichen, dass die Vertiefung mitgebrachter Fertigkeiten und Kenntnisse nicht dem Zufall überlassen werden darf.

Johann W.

Johann W. wurde 1969 geboren und hat zwei Kinder. Im Heimatland erwarb er die Hochschulreife und absolvierte die Studiengänge zum Diplom-Ingenieur Elektro und zum Diplom-Ökonomen. Vor seiner Ausreise war er sechs Jahre als Führungskraft tätig.

Herr W. besuchte aufgrund intensiver Beratung und gezielter Unterstützung eine Fortbildung und hat unter mehreren Angeboten einen interessanten Arbeitsplatz gefunden – er wird nach einer Festigungs-Phase Karriere machen.

Nadescha B.

Nadescha B. wurde 1958 geboren. Sie lebt von ihrem Mann getrennt und erzieht zwei Kinder. Nach der Mittelschule hat sie in ihrer Heimat eine Ausbildung zur Erzieherin gemacht und sich als Lehrerin für Vorschulpädagogik und Krankenschwester weiter qualifiziert. Sie arbeitete zwei Jahre als Erzieherin und zwölf Jahre als Lehrerin an einer Fachschule für Vorschulerziehung. In der Bundesrepublik ist sie nun als Reinigungskraft tätig.

Während Johann W. sich adäquat gut integrieren konnte, sind bei Nadescha B. eindeutig wichtige Ressourcen verschenkt worden. Vordringliche Aufgabe darf es deshalb nicht sein, die Zuwanderer möglichst schnell in irgendeine geregelte Beschäftigung zu bringen, nur damit sie für die Statistik „weg von der Straße“ sind. Vielmehr muss das Ziel einer Integrationsmaßnahme lauten, individuell-adäquate Chancen zu nutzen und dafür die Zuwanderer in ihrem Selbstwertgefühl zu stärken, ihre Selbsterkenntnis zu fördern und insgesamt ihre soziale Integration voran zu treiben. Nur wer seinen Fähigkeiten entsprechend beschäftigt ist, wird auch gute Arbeit leisten und danach streben, den Arbeitsplatz möglichst lange zu behalten. Dass die Zufriedenheit mit dem Job mit einer besseren sozialen Integration einher geht, steht außer Frage. Letztlich geht es auch dar-

⁸ Weiterhin muss berücksichtigt werden, dass Akademiker etc. in Hannover von anderen Trägern beschult werden.

um, im Interesse Deutschlands Zuwanderer entsprechend der persönlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten zu integrieren.

Begleitet werden die Modellprojekte, wie sie in Bitterfeld/Wolfen stattfinden, von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB) in Berlin, die im vergangenen Jahr einen Zwischenbericht erstellte. Als erstes Ergebnis wird hier festgestellt, dass die Teilnehmer der Modellprojekte ein höheres Integrationsniveau erreichen als die Teilnehmer der für die Analyse gebildeten Kontrollgruppe. So war der Anteil derer, die Sozialhilfe beziehen, unter den Projektteilnehmern um 8,6 Prozentpunkte niedriger als in der Kontrollgruppe. Die Projektteilnehmer „hatten mehr persönlichen Kontakt zu einheimischen Deutschen“ und „partizipierten in ihrer Freizeit signifikant häufiger an Veranstaltungen“.

Besondere Aufmerksamkeit kommt in der Analyse der Kosten-Nutzen-Abschätzung zu. Danach wird der monetäre Nutzen der Modellprojekte vergrößert, wenn sich die Integration der Teilnehmer nicht nur beschleunigt, „sondern mittel- und langfristig auf einem höheren Niveau stabilisiert als bei der Kontrollgruppe.“ Dafür müssen die Integrationsmaßnahmen so weit optimiert werden, dass sich für die Teilnehmer Beschäftigungschancen erschließen, die ihnen vorher nicht offen standen. Dann, so das Ergebnis der Studie, sei es durchaus möglich, dass die Erträge als Folge der Modellprojekte die Kosten der Modellprojekte übersteigen.

Zusammenfassung

Ziel einer umfassenden Integrationspolitik muss es sein, Zuwanderer in die Lage zu versetzen, umfassend am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Hierfür sind alle Bereiche der gesellschaftlichen Integration – Sprache, Bildung, Arbeitsmarkt und Kultur – gleichermaßen zu fördern. Ein solches Gesamtintegrationskonzept fordert die Mitarbeit der Zuwanderer ebenso wie das Engagement von Staat und Gesellschaft in Deutschland.

Prinzipiell lässt sich der Eingliederungsprozess in vier Phasen⁹ (Grafik Anlage 1) gliedern: Die erste Phase beginnt bereits vor der Ausreise der Zuwanderer.

Von den Ausreisewilligen sollte erwartet werden können, dass sie sich Basis-Informationen über Deutschland besorgen und die deutsche Sprache pflegen oder lernen.

Die zweite Phase beginnt mit der Ankunft der Migranten in der Bundesrepublik. Neben der Begrüßung und der Übergabe erster Informationen ist es Aufgabe der staatlichen Stellen, die Integration einzuleiten. Im Vorfeld muss dabei die Frage geklärt werden, inwieweit Flüchtlinge, andere Ausländer und Aussiedler einheitlich behandelt werden können oder einer individuellen Förderung bedürfen.

Bereits in dieser frühen Phase können die Bildungsträger hinzu gezogen werden, wie die Beispiele aus Bitterfeld und Hannover zeigen. Ihre Aufgabe ist es, die Fähigkeiten und Kenntnisse der Zugereisten zu überprüfen und daraus individuelle Integrationspläne zu entwickeln.

In der dritten Phase geht es darum, dem Migranten das Einleben in der neuen Heimat zu erleichtern. Dies geschieht auf formeller Ebene auf dem Wege der Bildung in Kindergärten, Schulen, Hochschulen sowie in den von Bildungsträgern organisierten Sprach- und

⁹ Siehe auch Gesamt-Integrationskonzept und Strategie für/mit Zuwanderer/n – ein Prozess in 4 Phasen (Gärthe 2000)

Integrationskursen. Dabei darf die Hilfe durch Bildungsträger und Behörden nicht mit dem erfolgreichen Abschluss eines Sprachkurses enden.

Eine aussichtsreiche Integration erfordert auch eine umfassende Nachbetreuung. Spracherwerb allein garantiert noch keine Integration.

Eine wichtige Rolle spielt daher die informelle Ebene in Form des Erlebens des Umfeldes und der Kommunikation mit den Mitmenschen. Hier sind Vereine, Kirchen, Behörden, Medien, aber auch Sozialpaten gefordert, ein dichtes Netz zu bilden, das die Migranten auffängt und hält.

Ist der Zuwanderer schließlich „angekommen“, erhält das Gemeinwesen zurück, was es vorher investiert hat.

Der Flüchtling, Ausländer oder Aussiedler wird sich über die Verinnerlichung der deutschen Sprache und Kultur als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft empfinden und dementsprechend einbringen. Seine „Gegenleistung“ besteht in Arbeitskraft und sozialem Engagement.

Wichtig ist dabei jedoch auch, dass sich die Gesellschaft den Zuwanderern öffnet. Um dies zu erreichen, muss die Wohnsituation so beschaffen sein, dass Zuwanderer nicht gettoisiert werden. Ämter, Schulen, Bürger, Politiker und Medienvertreter müssen umfassend in die Arbeit mit Zuwanderern eingebunden werden.

Dieser Integrationsfahrplan kann jedoch nur eingehalten werden, wenn alle Weichen richtig gestellt sind. Oftmals führen fehlende Kenntnisse oder die Nicht-Anerkennung beruflicher Abschlüsse zu unvorhergesehenen Verzögerungen oder mangelnder Qualifizierung, wie das Beispiel Nadescha B. gezeigt hat. Auf Grund unzureichender Sprachkenntnisse fehlt bei vielen Zuwanderern die Bereitschaft, sich beruflich weiter zu bilden. Daneben spielt das Vorhandensein von Schlüsselqualifikationen, Mobilität und Flexibilität aus Sicht der Arbeitgeber eine fast ebenbürtige Rolle im Verhältnis zu Fachkenntnissen. Aufgabe eines Assessmentverfahrens ist es, individuelle Probleme und Schwächen bei den einzelnen Teilnehmern zu erkennen und zielgerichtet zu beheben.

Neben Sprach- und eventuell Alphabetisierungskursen sind daher ein Qualifizierungs- und Bewerbertraining mit sozialpädagogischem Ansatz, ein Berufspraktikum und eine umfassende Nachbetreuung unverzichtbare Maßnahmen für die Integration.

Die Modellprojekte in Bitterfeld/Wolfen und Hannover beweisen, dass sich die Kosten eines solchen Integrationsverfahrens bei nicht nachlassenden Leistungen des Staates und aller Beteiligten in wenigen Jahren amortisiert haben werden.

Herbert Jugel-Kosmalla, Roland Kriegbaum, Edgar Fochler

Berufliche Integration junger Migranten ganzheitlicher angehen! Bericht über eine sozialpädagogische Begleitmaßnahme zu einem BBE-Lehrgang

Ausgangslage

Der Zugang zum Ausbildungsangebot verschlechtert sich seit einigen Jahren dramatisch. Die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft und des Handels nimmt derzeit rapide ab. Bei unverändert bestehendem Ausbildungsbedarf sind die Konsequenzen für die Schulabsolventen unausweichlich. Die Ausbildungsbetriebe erhöhen die Ausbildungsanforderungen und wählen zunehmend Bewerber und Bewerberinnen mit mittleren und höheren Schulabschlüssen aus. Für Hauptschulabsolventen ist der Ausbildungsmarkt derzeit weitgehend verschlossen. Dies gilt um so mehr für Absolventen ohne Schulabschluss und Absolventen von Förderschulen.

Für jugendliche Migranten ist der Zugang zum Ausbildungsmarkt doppelt erschwert. Der Ausbildungsmarkt reagiert bei der insgesamt schwierigen Ausgangslage mit ethnischen Schliessungsmechanismen. Ausnahmen gibt es allerdings in einigen Sektoren, bei denen die (unterstellte) Zweisprachigkeit einen Marktvorteil von jugendlichen Migranten darstellen kann. Dies gilt z.B. für den Beruf der Arzthelferin und der Reisekauffrau. Ansonsten bleiben nur Ausbildungsberufe, die von einheimischen Jugendlichen nicht nachgefragt werden – vorwiegend im handwerklich-technischen Bereich.

Die Kollektivbezeichnung jugendliche Migranten bezeichnet zwei klar abgrenzbare Gruppen:

1. Die Gruppe der in der Bundesrepublik geborenen oder aufgewachsenen Kinder mit einem Migrationshintergrund, die das deutsche Bildungssystem vollständig oder teilweise durchlaufen haben. Die PISA-Studie hat nachgewiesen, dass der Bildungserfolg dieser Jugendlichen weit unterdurchschnittlich ist und sie wegen der fehlenden oder unzureichenden Schulabschlüsse kaum Zugangsmöglichkeiten zum Ausbildungsmarkt haben.
2. Die Gruppe der neueingereisten Migranten, die das deutsche Bildungssystem entweder gar nicht oder nur kurze Zeit besucht haben. Aufgrund der relativ kurzen Aufenthaltsdauer verfügen diese Jugendlichen häufig nicht über Deutschkenntnisse, die für eine Ausbildung ausreichend wären. Die individuellen Orientierungs- und Handlungsmuster dieser Jugendlichen sind durch vielfache Brüche, Diskontinuitäten und Irritationen geprägt.

Beide Gruppen aber müssen sich mit Segregationserfahrungen, nicht nur beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, sondern auch in der Freizeit und im Sozialraum auseinandersetzen.

Vor diesem Hintergrund wurde seit 2000 in einem Modellprojekt an eine BBE des Arbeitsamtes Nürnberg eine Begleitmaßnahme des Bundesverwaltungsamtes angegliedert. Diese sollte mit einer halben Stelle und Sachmitteln praktische Ansätze zur Bearbeitung dieser Probleme junger Migranten entwickeln und erproben. Aufgrund des vorgegebenen Personalschlüssels ist dies für eine reguläre BBE nicht leistbar.

Die Erfahrung zeigt, dass bei Problemen in diesen Bereichen der Erfolg einer BBE erheblich beeinträchtigt wird, da diese bei den Jugendlichen als existentieller empfunden werden als die beruflichen und bildungsmäßigen Fragestellungen.

Ganzheitlicher Ansatz

Die erheblichen Defizite der Zielgruppe sollten demnach so bearbeitet werden, dass sie den Jugendlichen einen stärkeren Halt in der BBE bieten, der individuellen Lebenssituation ganzheitlicher begegnen und das Ziel einer erfolgreicher Beendigung der BBE erleichtern. Dazu wurden bestimmte Ziele konkret gesteckt:

- Stabilisierung des sozialen, insbesondere des familiären Umfeldes;
- Entwicklung finanzieller und wirtschaftlicher Strategien (Schulden);
- Vertiefung und Verbesserung der Deutschkenntnisse;
- Erlangen von notwendigen Schlüsselqualifikationen;
- Erlernen und Stärkung sozialer Kompetenzen (v.a. Konfliktlösungskompetenzen, Einhaltung sozialer Regeln, Selbstsicherheit, Umgang mit Frustrationen);
- Stärkung und Stabilisierung der Persönlichkeit;
- Erhöhung der Motivation und Mobilisierung von Eigeninitiative und Ausdauer;
- Entwicklung eines sinnvollen Freizeitverhaltens;
- Fähigkeit, sich im Wohnumfeld zurechtzufinden;
- Kennenlernen der sozialen Regeln und der Institutionen in der Aufnahmegesellschaft;
- politische und kulturelle Bildung.

Methodik

Die Durchführung der Begleitmaßnahme erfolgte im ersten Durchlauf mit einer pädagogischen Fachkraft, die zur Hälfte mit den Inhalten des Begleitkonzeptes beschäftigt war und mit der anderen Hälfte mit den Inhalten der regulären BBE. Dadurch wurde die enge Verzahnung aller Inhalte ermöglicht. Im zweiten und dritten Durchlauf wurde an die Maßnahme, mit entsprechendem Stundenkontingent, eine Sozialpädagogin und ein Sportlehrer aus dem Jugendgemeinschaftswerk angelagert. Bei der Methodik wurden nach und nach zwei Hauptstränge entwickelt: zum einen wurden mit der Sozialraumorientierung die Felder Freizeitpädagogik, Wohnumfeld, Behörden, Kultureinrichtungen und Sport abgedeckt und dann zum zweiten mit der psychosozialen Beratung die individuellen Problemlagen (v.a. wirtschaftliche Angelegenheiten, familiäres Umfeld) bearbeitet. Im einzelnen waren die Inhalte und Methoden wie folgt:

Sozialraumorientierung

Inhalt	Methodik
<ul style="list-style-type: none"> Erforschung des näheren Wohnumfeldes wie Behörden, Ämter, Stadtteileinrichtungen, Museen und Freizeiteinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> Planung in Gruppe, Telefonverkehr, Exkursion, Führung, Stadtrally
<ul style="list-style-type: none"> Kennenlernen von Freizeitmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Sport, Exkursionen, Turniere, Wettbewerbe, Kooperation mit Vereinen u.ä.
<ul style="list-style-type: none"> Politische Bildung und Projektarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Einladung von Referenten, Gruppenarbeit, Besuch von Ausstellungen, Gremienarbeit
<ul style="list-style-type: none"> Soziale Kompetenzen und Selbstsicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> Gruppentraining sozialer Kompetenzen, Sexualkunde durch pro familia, Theaterpädagogik, Projektarbeit (Café, Malertruppe, Hinterhofbemalung)
<ul style="list-style-type: none"> Deutschförderung 	<ul style="list-style-type: none"> Förderunterricht für Wenigsprecher Systematischer Förderunterricht

Psychosoziale Beratung

Inhalt	Methodik
<ul style="list-style-type: none"> Familiäre Konflikte 	<ul style="list-style-type: none"> Einzelgespräch, Elterngespräch, Gruppensitzungen; Kontaktaufnahme zu weitergehenden Facheinrichtungen
<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche Problemstellungen 	<ul style="list-style-type: none"> Einzelgespräche, Finanzplan erstellen; Kontakt zu Sozialamt, Wohnungsamt, Kindergeldkasse, Versorgungsamt; Kontaktaufnahme zur Schuldnerberatung
<ul style="list-style-type: none"> Psychische Probleme 	<ul style="list-style-type: none"> Einzelberatung, Zieldefinitionen aufstellen, regelmäßige Treffen

Erfahrungen

Die Erfahrungen aus den einzelnen Durchführungsjahren wurden stets in die Fortschreibung der Konzeption eingebaut und diese nachgebessert. Dazu gehören folgende Punkte:

1. Viele Migrant*innenjugendliche, insbesondere Spätaussiedler und Kontingentflüchtlinge, die erst seit ein paar Jahren in Deutschland sind und deren schulische Sozialisation nur schwach ausgeprägt ist, haben erhebliche Schwierigkeiten, sich in starre Maßnahmeregelungen einzufügen. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, berufliche Vorrangigkeit und individuelle Berufswegplanung sind für sie nicht so stark gewichtet wie es die deutsche Bildungskultur verlangt. Die Arbeit an Schlüsselqualifikationen läuft bei dieser

Gruppe nicht über starre Regeln und klare Konzepte. Vielmehr ist es der Bezug zu den Fachpersonen und die Bindung an eine Gruppe, die einen stärkeren Einfluss auf den Erwerb der erforderlichen Qualifikationen ausübt.

2. Die Gruppe stellt für viele die Hauptmotivation für den Besuch einer Maßnahme dar. Entsteht eine positive Gruppendynamik, so ist eine Bindung an den Kurs leichter herstellbar und die Anwesenheit mehr und mehr selbstverständlich. Das Erlernen sozialer Kompetenzen erfolgt in der Gruppe für viele einfacher und schneller. Insbesondere die Aktionen und Exkursionen hatten einen positiven Effekt in diese Richtung.
3. Die Isolierung aller Migranten in einer separaten Maßnahme ist nicht sinnvoll. Da die BBE anfangs nur mit Migranten aus den ehemaligen Ostblockländern bestückt war, kamen Kontakte mit anderen Jugendlichen während des Lehrgangs kaum zustande. So war es nicht notwendig, Deutsch zu sprechen, was aber andererseits erklärtes Ziel der Maßnahme war. In den Folgedurchläufen wurde dann genau darauf geachtet, dass die Gruppen mit Teilnehmern unterschiedlicher Herkunft gemischt waren und im Gruppengeschehen der Anreiz, Deutsch zu sprechen, erhöht wurde.
4. Obwohl eine starre Bildungsstruktur dem Klientel nicht unbedingt entspricht, taten sich viele schwer, Inhalte zu erlernen, die eine gewisse Freiheit und Eigeninitiative voraussetzten. Die Gleichstellung von Schule und Maßnahme war nur schwer aus den Köpfen zu bringen. Dies hatte zur Folge, dass bei zuviel Eigenverantwortung der Teilnehmer die Leistung kaum mehr war als bei den herkömmlichen Methoden bzw. ein gestecktes Ziel nicht erreicht wurde.
5. Die Bindung an das Lehrpersonal wurde aufgrund der Gruppendynamik recht stark, so dass z.B. der Erwerb der Schlüsselqualifikationen oft über den pädagogischen Bezug erfolgte.
6. Die psychosoziale Beratung ist äußerst sinnvoll, da sie die persönlichen Probleme der Jugendlichen ernst nimmt und bearbeitet. Das Vertrauen der Jugendlichen wächst hierdurch schnell. Die Beratung findet sehr großen Zulauf, weil sie den Jugendlichen Wertschätzung entgegenbringt und durch das Erreichen von Zielen den Ratsuchenden hilft, Lasten zu tragen.

Perspektive

Die Erfahrung in unserer BBEplus zeigt, dass die Maßnahmen den Bedürfnissen der MigrantInnen Rechnung tragen müssen, um effektiv zur beruflichen (und auch gesellschaftlichen) Integration beizutragen.

Jugendliche MigrantInnen, insbesondere die Neuzuwanderer als Seiteneinsteiger in unser Schul-, Ausbildungs- und Berufssystem, sind auf eine frühzeitig und systematisch angelegte kompetente Integrationsförderung angewiesen, um versäumte oder abgebrochene Chancen, fehlende Abschlüsse und daraus resultierende zusätzliche Ausgrenzungen zu vermeiden.

Flankierende sozialpädagogische Integrationsberatung und -begleitung – welche die maßnahmebezogene Sozialarbeit nicht ersetzt – macht es möglich, die besonderen migrationsspezifischen Hemmnisse zielgenau zu bearbeiten und diese Jugendlichen optimal zu fördern. Die jugendlichen MigrantInnen benötigen – anders als die einheimischen Jugendlichen – immer wieder direkte und bedarfsorientierte Hilfestellungen bei der Bewältigung alltäglicher Probleme, die von ihren Eltern aufgrund der sprachlichen Barrieren und des auch für sie fremden Verwaltungsablaufes und Bildungssystemes nicht im erforderlichen Maße geleistet werden können.

Bewährt hat sich in unserer BBEplus die Zusammenarbeit der Jugendberufshilfe mit dem Jugendgemeinschaftswerk (JGW). Als Fach- und Anlaufstelle für jugendliche MigrantInnen ist den MitarbeiterInnen des JGW die Zielgruppe vertraut, und zum Teil gab es schon im Vorfeld Kontakte zu den in der BBEplus zu betreuenden Jugendlichen. Da die MitarbeiterInnen des JGW auch nach der Maßnahme den Jugendlichen weiter als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, ist die erforderliche kontinuierliche, individualisierte Einzelfallbegleitung während des Integrationsprozesses gewährleistet.

Bei nicht ausreichender Förderung und Begleitung ist zu befürchten, dass unter den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und einem zunehmenden Qualifizierungsdruck auf junge Menschen ein hoher Anteil der Aussiedler und neuzugewanderten Ausländer eine neue große Gruppe von Zukunftsverlierern bilden wird.

Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung

Helene Beckel, Kauffrau für Verkehrsservice, Nürnberg

Lilia Borisova, Maschinenbauingenieurin, Magdeburg

Renate Faerber-Husemann, Journalistin, Bonn

Wolfgang Gärthe, Euro-Schulen-Organisation, Stockstadt/Main

Dr. Michael Griesbeck, Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, Nürnberg

Herbert Jugel-Kosmalla, Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Nürnberg

Dagmar Maur, Otto Benecke Stiftung, Bonn

Dr. Ursula Mehrländer, Leiterin der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Marina Murseli, Kauffrau für Verkehrsservice, Nürnberg

Isabel Schayani, Journalistin, Köln

Günther Schultze, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Dr. Jürgen Thiel, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Angelika von Heinz, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn

Johann Walder, Steuerfachangestellter, Hösbach

Jochen Welt, MdB, Beauftragter der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten in Deutschland, Berlin

Veröffentlichungen des Gesprächskreises Migration und Integration

Vom Brain Drain zum Brain Gain – Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer, Dr. Uwe Hunger, 2003

Von Förderprogrammen zu Mainstreamingstrategien: Migrant/innen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, Tagungsdokumentation, 2003

Islamische Vereine und Verbände in Deutschland, Dr. Thomas Lemmen, 2002

Integrations- und Antidiskriminierungspolitik in Einwanderungsgesellschaften: Zwischen Ideal und Wirklichkeit der Demokratie, Professor Dr. Axel Schulte, 2002

Gleichbehandlung oder positive Diskriminierung? Betriebliche Modelle der Integration von ArbeitnehmerInnen ausländischer Herkunft, Tagungsdokumentation, 2001

Zur Lage der Flüchtlinge in Deutschland, Professor Dr. Peter Kühne, 2001 (vergriffen; im Internet unter www.fes.de/aspol [Aktuelles])

Islamisches Alltagsleben in Deutschland, Dr. Thomas Lemmen, Melanie Miehl, 2001

Die Expertisen und Tagungsdokumentationen sind kostenlos zu beziehen bei:

Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeit und Sozialpolitik
D-53170 Bonn
Fax: 0228/883-398

Informationen zur Abteilung Arbeit und Sozialpolitik und zum Gesprächskreis Migration und Integration finden Sie im Internet: www.fes.de/aspol