

Das Projekt "Ressource +" wird durchgeführt im Rahmen des Programms XENOS – Integration und Vielfalt, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des BMAS. „Ressource+“ ist eine Projektgemeinschaft unter der Federführung der bag arbeit mit drei weiteren Partnern - EVA gGmbH aus Köln, Pro Dialog Köln und MOZAIK gGmbH aus Bielefeld.

Als Kooperations- und Umsetzungspartner werden in das Projekt zehn Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen einbezogen. Die Kooperationsunternehmen des Netzwerkes „Ressource +“ sind in Berlin, Köln, Duisburg, Kreis Herford, Hamm, Hamburg, Strausberg und Potsdam angesiedelt.

Das Projekt "Ressource +" verfolgt das Ziel, die beruflichen Eingliederungsprozesse für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund durch die konsequente Orientierung auf ihre interkulturellen Potenziale zu verbessern. Insbesondere im Rahmen von beruflicher Orientierung, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung, ausbildungsbegleitenden Hilfen, Qualifizierungskonzepten und Beschäftigungsmöglichkeiten sollen die interkulturellen Ressourcen junger Migrant/innen identifiziert und gezielt gefördert werden.

## **Die Notwendigkeit von interkultureller Öffnung für die berufliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund**

Von Cemalettin Özer/Kemal Aslan

### **Ausgangssituation:**

15,3 Millionen Menschen bzw. 18,7 Prozent haben in Deutschland einen Migrationshintergrund. Davon besitzen ca. 7,3 Millionen Menschen einen ausländischen Pass (8,9 %), 2 Millionen sind (Spät-)Aussiedler/innen und Eingebürgerte (2,9%) und ca. 600.000 betreiben in Deutschland Zuwandererunternehmen.<sup>1</sup> Bei Kindern und Jugendlichen zwischen 6 und 27 Jahren machen jene, die einen Migrationshintergrund haben, bereits einen Anteil von ca. 30% aus – mit steigender Tendenz. Hier sind die zukünftigen Human-Ressourcen und Potentiale, die Deutschlands Zukunft maßgeblich mit beeinflussen werden.

### **Das Problem der fehlenden Chancengleichheit**

Ergebnisse der BA / BIBB-Bewerberbefragung 2006 belegen, dass sich gute schulische Voraussetzungen – d.h. ein weiterführender Schulabschluss bzw. gute Noten im Abschlusszeugnis – bei einheimischen und eingewanderten Bewerber/innen in sehr unterschiedlichem Maße auswirken. Während einheimische Jugendliche und Bewerber/innen aus Migrantenfamilien als Schulabgänger/innen mit Hauptschulabschluss es ähnlich schwer haben Ausbildungsplätze zu finden (24% / 23%), werden die Unterschiede zwischen diesen Gruppen umso größer, je höher der Bildungsabschluss ist. Während von den Realschulabsolvent/innen aus Migrantenfamilien nur 32 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, sind es bei der einheimischen Vergleichsgruppe 43 Prozent. Auch Bewerber/innen mit Abitur und Migrationshintergrund haben mit 44 Prozent erheblich geringere Erfolgsaussichten als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (53 Prozent). Mit diesen Ergebnissen wird

---

<sup>1</sup> Quelle: Mikrozensus, RD NRW BA 2006.

gleichzeitig deutlich, dass die mangelnden Erfolgsaussichten von Migrantinnen und Migranten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen nicht allein auf das Argument der defizitären Sprachkenntnisse zurückzuführen sind.

Hauptschulabgänger/innen mit Migrationshintergrund gelingt der Zugang zu einer Berufsausbildung ein halbes Jahr nach Ende der Schulzeit mit 20 Prozent wesentlich seltener als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (35 Prozent).<sup>2</sup>

Jugendliche mit ausländischem Pass haben über das gesamte Leistungsspektrum hinweg geringere Chancen, eine vollqualifizierende Berufsfachschule oder einen Platz in der dualen Ausbildung zu erhalten.<sup>3</sup> Weitere Ergebnisse einer Differenzierung nach Herkunftsländern zeigen zusätzlich, dass unter Berücksichtigung der Fachleistungen weitere Benachteiligungen für Schülerinnen und Schüler aus der Türkei, dem Iran, Afghanistan, Ost- und Südostasien und aus den arabischsprachigen Ländern existieren.<sup>4</sup>

### **Weitere Gründe für die fehlende Integration**

Defizite in der deutschen Sprache, geringe finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten der Familien, soziale Herkunft aus bildungsfernen Schichten, mangelnde Kenntnisse über das Schul-, Ausbildungs- und Erziehungssystem etc. können Erklärungen für die schlechteren Schul- und Berufsausbildungsabschlüsse von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sein, die große Barrieren für die Aufnahme qualifizierter Tätigkeiten sind. Gleichzeitig sind auch auf der Seite der Organisationen in Deutschland – vor allem bei Arbeits- und Ausbildungsakteuren – Defizite festzustellen, weil sie sich noch nicht auf die interkulturelle Vielfalt unserer Gesellschaft eingestellt haben. Unternehmen, soziale Einrichtungen wie Schulen, Krankenhäuser etc. und vor allem auch Bildungsträger sind in einem nicht ausreichenden Maß mit interkulturell geschultem Personal und Menschen mit Migrationshintergrund ausgestattet. Ethnozentristische Missverständnisse und Vorurteile, Stereotypisierungen und Kulturalisierungen, Fremdheitsängste, Verunsicherung und fehlende interkulturelle (Kommunikations-)Kompetenzen können auf der Seite der einheimischen Fachkräfte Barrieren darstellen, die den Zugang zu Migrantinnen und Migranten verschließen.

### **Interkulturelle Potentiale und Chancen**

Auf der Grundlage von strukturellen Veränderungen, wie z.B. Globalisierung, EU-Osterweiterung, demografischer Wandel, Fachkräftemangel und der stetigen Zunahme gesellschaftlicher Multi- bzw. Interkulturalität etc., müsste die maximale Förderung von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund und die Schaffung von Chancengerechtigkeit eines der primärsten Ziele und bedeutendste Aufgabe der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sein. Mehrsprachigkeit und Kenntnisse unterschiedlicher Kulturen sind die Zukunftsressourcen für die Außenwirtschaft und die Binnenwirtschaft. Ohne die Verstärkung der Anstrengungen bei der (Weiter-)Bildung und (Arbeitsmarkt-)Integration von

---

<sup>2</sup> Reißig u.a., Schule und dann? Schwierige Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung: DJI-Übergangspanel.

<sup>3</sup> Vgl. Ursula Boos-Nünning & Mona Granato 2008, in IMIS-Beiträge 34/2008, S. 57-89

<sup>4</sup> Rainer H. Lehmann/Stanslav Ivanov / Susanne Hunger / Rüdiger Gäns

Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund entzieht man ihnen die gleichberechtigte Grundlage, am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren. Hierbei ist die „pragmatische Definition“ des Integrationsbegriffs vom Zuwanderungsrat (2004) gemeint, die Integration als die möglichst chancengleiche Teilhabe an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens versteht. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Erziehung, Bildung, Ausbildung, Zugang zum Arbeitsmarkt, Wohnen und Wohnumfeld, aber auch für die Teilhabe an den Fürsorge- und Schutzsystemen der Gesundheit und des Rechts.

### **Good-Practice-Beispiel: EDV-Bürokraft**

Im Bereich der Arbeitsmarktintegration, insbesondere von jungen Migrantinnen, ist die „Qualifizierungsmaßnahme für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund als EDV – Bürokraft“ ein Good-Practice-Beispiel der MOZAIK gGmbH. Die Zielgruppe der Maßnahme waren Mädchen und Frauen unter 25 Jahren mit unterschiedlichem Migrationshintergrund (aus mehr als fünf verschiedenen Herkunftsländern), die arbeitslos gemeldet waren, über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügten und mindestens einen Hauptschulabschluss vorwiesen (Ausnahmen waren möglich). Bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme zwischen 1999 – 2003 fanden auf Grund des hohen Erfolgs insgesamt fünf Durchgänge als Vollzeitmaßnahme - jeweils mit einer Dauer von 7-9 Monaten - statt. Diese wurden allesamt durch das Jugendsofortprogramm der Bundesanstalt für Arbeit von der Arbeitsagentur Bielefeld gefördert. Die Teilnehmerinnenzahl war auf max. 20 Teilnehmerinnen pro Durchgang beschränkt. Die Lerninhalte bezogen sich dabei auf ein breites Spektrum und umfassten die folgenden Bereiche:

- EDV-Schulung
- Deutsch für das Büro
- Telefontraining
- Existenzgründung/BWL
- Bewerbungstraining
- Einzelgespräche/Einzelcoaching
- Büroorganisation
- Wirtschaft/Soziales
- Energieberatung
- Sozialpädagogische Begleitung

Die Vermittlungsquote aller 5 Durchgänge der Maßnahme lag im Durchschnitt bei 60%.

Die Arbeitslosenstatistiken zeigen deutlich, dass bisherige Regelangebote von Bildungsträgern oft nicht die erwünschte Wirkung bei Migrantinnen und Migranten haben. Wissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass Migrantinnen und Migranten geringer an den allgemeinen Bildungs- und Weiterbildungsangeboten partizipieren und diverse Institutionen und Organisationen Migrantinnen und Migranten zur Weiterbildung und -qualifizierung kaum erreichen.

Dies liegt vor allem an den Methoden und Konzeptionen der Angebote, die hauptsächlich für Deutsch-Muttersprachler als Zielgruppe entwickelt sind und überwiegend von einheimischem

Personal durchgeführt werden. Mit Ansätzen, die auf monokulturelle und einsprachige Zielgruppen ausgerichtet sind, können Migrantinnen und Migranten nur schwer erreicht werden. Hier ist ein verstärkter Bedarf an zweisprachigen Konzepten nötig, in der beispielsweise die Inhalte zwar in Deutsch angeboten werden, aber bei Verständnisproblemen in der Herkunftssprache nachgefragt werden kann.

Für den Erfolg der Qualifizierungsmaßnahme bei MOZAIK waren vor allem folgende Faktoren ausschlaggebend:

1. Dozentinnen und Dozenten hatten selbst einen Migrationshintergrund und/oder verfügten über interkulturelle Kompetenz. Dieses steigerte die Vorbildfunktion, Identifikation, ihre Glaubwürdigkeit, sowie Motivation und Engagement auf beiden Seiten.
2. Bei den Teilnehmerinnen wurden die spezifischen Stärken, Potenziale und ihre interkulturellen Kompetenzen, wie z.B. die Zwei- oder Mehrsprachigkeit, Kenntnisse mehrerer Kulturen bzw. kultureller Praktiken und Verhaltensweisen (Flexibilität), Sozialkompetenz etc. berücksichtigt.
3. Mit den Teilnehmerinnen fand ein zusätzliches individuelles Coaching statt.

### **Kooperation mit Migrantenorganisationen und Zuwandererunternehmen**

Eine verstärkte Kooperationspartnerschaft zwischen einheimischen und Zuwandererunternehmen und Migrantenorganisationen kann ein wichtiger Faktor der (Arbeitsmarkt-)Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sein. Derzeit gibt es zwar ca. 600.000 Unternehmen mit über 2 Mio. Beschäftigten in Deutschland, die von Zuwanderern geführt werden. Die Ausbildungspotentiale bei Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft. So ist – z.B. durch fehlende Informationen bezüglich des Bildungs- und Ausbildungssystems - es vielen Zuwandererunternehmen gar nicht bewusst, dass sie selbst in der Lage sind, Personal auszubilden. Werden mehr Zuwandererunternehmen für die Ausbildung, für die Einrichtung von Praktikumsplätzen etc. gewonnen, kann dies zur Reduzierung der starken Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Arbeits- und Ausbildungsmarkt beitragen. Hierfür ist jedoch eine stärkere Kooperation zwischen den Bildungseinrichtungen, Migrantenorganisationen und Zuwandererunternehmen nötig, durch die zusätzliche Betriebe akquiriert werden können, um jungen Menschen eine Arbeit oder eine Ausbildung im dualen System zu ermöglichen.

### **Die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung**

Im Rahmen der interkulturellen Öffnung, die ein (selbst-)reflexiver Lern- und Veränderungsprozess von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ist, müssen alle Organisationen sich den veränderten Bedingungen unserer Gesellschaft stellen und ihre Strukturen neu ausrichten und anpassen. Eines der zentralen Arbeitsfelder der Personal- und Organisationsentwicklung müsste zukünftig darauf ausgerichtet werden, sowohl das vorhandene Personal interkulturell zu schulen als auch zusätzliches

mehrsprachiges Personal einzustellen. Die Einstellung von (Beratungs-)Personal mit interkultureller Kompetenz müsste als Kriterium in Bewerbungs- und Neueinstellungsprozessen aufgenommen werden. Dies gilt vor allem auch für Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften, Kommunen und Bildungseinrichtungen, die besonders große Schwierigkeiten haben, eine Brücke zu Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen. Die interkulturelle Öffnung und das Potential von Empowerment als Innovations-, Integrations- und Qualifikationsfaktor wird von sehr vielen Organisationen derzeit noch nicht in ausreichendem Maße gefördert und genutzt.

Dozentinnen und Dozenten mit Migrationshintergrund und/oder interkultureller Kompetenz können nicht nur als glaubwürdige Vorbilder für dieses Klientel fungieren, sondern auch durch das Wissen über kulturelle Praktiken und Verhaltensweisen in ihrem beruflichen Engagement neue Ideen und Anregungen für interkulturelle Konzepte und Strategien liefern. Eigene Zuwanderungsgeschichten, persönliche Erfahrungen und Vorteile von Zwei- oder Mehrsprachigkeit fördern schnellere Vertrauensverhältnisse und schaffen bessere Zugangsmöglichkeiten zu Migrantinnen und Migranten. Zusätzlich können die Stärken und Kompetenzen der Klienten besser erkannt und entsprechend geeignete Integrationsmöglichkeiten in den schulischen und beruflichen Bereichen individuell angeboten werden. Interkulturelle Kompetenz und mehrsprachiges Personal sind sehr wichtige Faktoren, wenn es darum geht, berufliche Anforderungen in einem multikulturellen Umfeld im In- und Ausland zu erfüllen. Aus diesem und vielen weiteren Gründen ist interkulturell ausgerichtetes Personal mit und ohne Migrationshintergrund ein großer Vorteil für die Personal- und Organisationsentwicklung.

<b>Aktuelle Projekte von MOZAIK gGmbH:</b>
--

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>DIAN OWL: Das interkulturellen Ausbildungs-Netzwerk-Projekt in OWL</b></li><li>• <b>IQ-Transferprojekt „Netzwerk Migrantenorganisationen mit Bewerbungscenter“</b></li></ul> |
|---|

**Kontakt:**

MOZAIK gGmbH

Herforderstr. 46

D- 33602 Bielefeld

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

e-Mail : [info@mozaik.de](mailto:info@mozaik.de)