



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2011), H. Sonderheft"

Berufliche Nachqualifizierung für Personen mit Migrationshintergrund

Von: **Eva Schweigard-Kahn** (*Diplom-Sozialwirtin beim f-bb in Nürnberg*)

In der Öffentlichkeit werden An- und Ungelernte vor allem als Gruppe von Personen mit Problemen und Defiziten wahrgenommen. Dies liegt insbesondere an ihren schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, dem damit oft verbundenen Einstieg und längeren Verbleib in Arbeitslosigkeit – insbesondere in wirtschaftlich schwächeren Phasen– und fehlenden Aufstiegschancen. Die überwiegende Mehrheit verfügt dennoch bereits über eine gewisse Berufs- und Arbeitserfahrung und vielfältige formelle und informelle Kompetenzen und Qualifikationen. Dabei verfügen vor allem viele Personen mit Migrationshintergrund bereits über im Ausland erworbene Kompetenzen und Qualifikationen, die oftmals in Deutschland nicht anerkannt werden.

Diese Potenziale liegen bisher weitgehend brach. Modulare Nachqualifizierung wurde zwar in Deutschland bereits in den 1990er Jahren in Modellversuchen als innovative Qualifizierungsform für das nachträgliche Erreichen des Berufsabschlusses entwickelt. Die gesetzlichen Regelungen zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses über die sogenannte Externenprüfung bei der zuständigen Stelle (meist Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) wurden seitdem sogar verbessert. Trotzdem blieb diese Möglichkeit eher ein Randphänomen. Nur rund 35.000 Personen (einschließlich Wiederholungen) erlangten im Jahr 2009 als Externe einen anerkannten Berufsabschluss, das entspricht einem Anteil von ca. 7 % an allen Personen an der Abschlussprüfung (BIBB 2011).

Damit Nachqualifizierung in ausgewählten Modellregionen zum Regelangebot wird, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Strukturentwicklungsprogramm „Perspektive Berufsabschluss“ (2008-2013) aufgelegt und im Jahr 2010 mit einer zweiten Förderrunde ausgeweitet. Bildungspolitisch ist dieser Ansatz zur Sicherung von ausreichenden Fachkräften vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in der Politik und Fachwelt mittlerweile angekommen.

Aus der Zwischenbilanz der fachlichen Begleitung des Programms wird in diesem Beitrag der Frage nachgegangen, inwiefern es bisher gelungen ist, berufliche Nachqualifizierung für Migranten/-innen umzusetzen und was dabei die bisher zentralen Erfolgsfaktoren sind. Die Erkenntnisse basieren entsprechend des formativ angelegten Evaluationsansatzes auf den Auswertungen eines Monitoringinstruments und der Beratungsgespräche bei den 42 regionalen Projekten.

Unverändert – die Lage von An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt

Rund 15,7 Millionen Personen mit Migrationshintergrund leben lt. des Statistischen Bundesamtes 2009 in Deutschland, teilweise in der zweiten und dritten Generation. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von rund 19 %. Aber nur in wenigen Ländern sind Zuwanderer und deren Nachkommen in den Arbeitsmarkt ähnlich schlecht integriert wie in Deutschland – dies trifft teilweise sogar beim Vorliegen von gleichwertigen schulischen und beruflichen Qualifikationen zu. Der jährliche Berufsbildungsbericht (2011) des Bundesministerium für Bildung und Forschung weist seit Jahren auf einen interessanten Befund

Eva Schweigard-Kahn

Diplom-Sozialwirtin beim f-bb in Nürnberg



Sie ist Diplom-Sozialwirtin mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Sie arbeitet derzeit beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg. Ihr Arbeitsschwerpunkte sind: Berufliche Nachqualifizierung; Evaluierung von Modellprojekten und ESF-geförderten Programmen; Sprach- und Arbeitsmarktförderung für Personen mit Migrationshintergrund.

hin: Ausländische junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 34 Jahren (ca. 36 %) sind im Jahr 2008 fast viermal häufiger als An- und Ungelernte beschäftigt als die gleichaltrigen Deutschen (ca. 10 %) und noch doppelt so häufig im Vergleich zu eingebürgerten Deutschen (ca. 23 %). Insgesamt 2,16 Millionen junge Erwachsene waren 2008 ohne beruflichen Abschluss. Bei der Betrachtung der schulischen Abschlüsse zeigt sich interessanterweise, dass ein höherer Ungelerntenanteil bei Ausländern und Deutsche mit Migrationshintergrund sowohl bei einem fehlenden Schulabschluss, als auch bei Vorliegen eines Abschlusses der Sekundarstufe I besteht.

Allen An- und Ungelernten gemeinsam ist ihre schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben vergleichsweise schlechte Arbeitsmarktchancen. Das spiegelt sich vor allem in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten wider: Die Arbeitslosenquoten von Ungelernten steigen seit den 1980er Jahren überproportional an. Im Jahr 2009 war die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten mit rund 22 % mehr als dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (ca. 7 %) und rund neunmal so hoch wie bei den Akademikern (ca. 3 %) (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011). Insgesamt 41 % aller Arbeitsloser hatten 2010 jahresdurchschnittlich betrachtet keine abgeschlossene Berufsausbildung (Bundesagentur für Arbeit 2011).

Wenn An- und Ungelernte in Arbeit stehen, haben sie häufig mit prekären Beschäftigungsverhältnissen (Zeit- und Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Midi-Jobs, Niedriglohnsektor) zu kämpfen und tragen zudem ein hohes Arbeitsplatzverlustrisiko, weil sie mangels einer formalen Fachqualifikation für Betriebe als austauschbar gelten. In der betrieblich organisierten Weiterbildung und öffentlich finanzierter Weiterbildung sind Geringqualifizierte zudem bisher unterrepräsentiert, darunter sind wiederum Personen mit Migrationshintergrund in geringerem Maße vertreten. Bemerkenswert ist außerdem, dass in allen Ausbildungsgruppen die Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung in den letzten Jahren (2005-2008) gestiegen sind- außer bei den Personen ohne abgeschlossene Ausbildung (BIBB 2011).

Der schwierige Zugang in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von Personen mit Migrationshintergrund kann allerdings nicht allein durch individuelle Merkmale wie andere Suchstrategien, Bildungspräferenzen, Netzwerke oder eine geringere Schulbildung erklärt werden. Vielmehr können als Erklärungsfaktoren auch institutionelle Rahmenbedingungen und eine strukturelle Benachteiligung dieser Personengruppe angeführt werden. Als weitere Hindernisgründe werden das betriebliche Einstellungsverfahren und die dabei getroffenen Zuschreibungen für Migranten durch Arbeitgeber angeführt. Bisher gibt es hierzu aber nur wenige und zudem ältere empirische Studien (Beicht/ Granato 2009).

Eine aktuelle Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (Kaas/ Manger 2010) belegt allerdings für hochqualifizierte Bewerber, dass Personen mit ausländischen Wurzeln auf dem deutschen Arbeitsmarkt noch immer eklatant benachteiligt werden. Die fehlende Anerkennung von beruflichen Abschlüssen bei Personen mit Migrationshintergrund verhindert zudem den Zugang zu berufsspezifischen Arbeitsmärkten. Neuere Forschungsergebnisse des Instituts Arbeit und Qualifizierung (2009) ergeben, dass rund ein Viertel aller ALG-II Bezieher/innen mit Migrationshintergrund einen im Ausland erworbenen Berufs- oder Hochschulabschluss hat.

Förderung von Chancengleichheit für Migranten/-innen im Programm „Perspektive Berufsabschluss“

Angesichts der schwierigen Situation von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt gibt es bereits seit längerer Zeit unterschiedliche Förderansätze des Bundes, der Länder und der Kommunen zur Integrationsförderung. Die Erhöhung der Qualifikation von Migranten gewinnt zudem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Abnahme des Erwerbspersonenpotentials und des in einigen Regionen und Berufen bzw. Branchen bestehenden Fachkräftebedarfs weiter an gesellschaftlicher Bedeutung.

In jüngster Zeit werden wichtige Impulse im Rahmen des Nationalen Integrationsplans durch die Selbstverpflichtungen verschiedener (Arbeitsmarkt-)Akteure und dem daraus resultierenden Aktionsplan bis Ende 2011 gesetzt (Bundesregierung 2008, Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011). In der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik werden mittlerweile eher adressatenorientierte und weniger zielgruppenspezifische Programme aufgelegt, um die Bedürfnisse und Anforderungen von Personen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen.



Im bildungspolitischen Programm „Perspektive Berufsabschluss“ (2008 – 2013) des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union finanziert wird, schlug sich diese Zielsetzung in dem Ansatz des Cultural Mainstreaming als zentrales Querschnittsthema nieder. Im Gegensatz zum direkten Vorläuferprogramm BQF (Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf, 2000-2006), in welchem Cultural Mainstreaming vor allem in der Netzwerkarbeit berücksichtigt wurde, wird dieser Ansatz jetzt von den regionalen Projekten weiter gefasst und wirkt in alle Aspekte bei der Umsetzung von beruflicher Nachqualifizierung hinein.

Mit dem Förderschwerpunkt „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ wird die reintegrative Strategie verfolgt, über regionale Strukturentwicklung Nachqualifizierung für beschäftigte und arbeitslose junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund zum Regelangebot zu machen, und dadurch den Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss in einer Region nachhaltig zu senken. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat zu diesem Förderschwerpunkt die wissenschaftliche Begleitung übernommen.

Mit dem Ansatz des Cultural Mainstreaming in der beruflichen Nachqualifizierung wird das Ziel der Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit verfolgt (Schweigard-Kahn 2011). Dadurch soll es gelingen, dass Personen mit Migrationshintergrund den gleichen Zugang zu öffentlichen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen und zu Nachqualifizierungsangeboten erhalten wie Personen ohne Migrationshintergrund. Dieses politische Konzept orientiert sich zum einen an einen ressourcenorientierten Ansatz, berücksichtigt also das Potenzial und die Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund. Zum anderen setzt es auf struktureller Ebene an durch interkulturelle Öffnung bei Arbeitsmarktakteuren im Bereich der Nachqualifizierung.

Für die Umsetzung von politischen Maßnahmen bedeutet dies, dass bei Institutionen in der Ansprache und im Umgang mit Migrant*innen die Betroffenen nicht auf ihren Migrationshintergrund reduziert und dadurch stigmatisiert, benachteiligt oder sogar bevorzugt werden. Cultural Mainstreaming grenzt sich daher vor allem zu den bisherigen rein zielgruppenspezifischen Maßnahmen und Strategien im Sinne einer Ausländer- oder Migrant*innenförderung ab, weil es sich am individuellen Handlungsbedarf orientiert. Eine ähnliche Zielsetzung wie Cultural Mainstreaming verfolgen auch Ansätze des Diversity Managements (Kimmelmann 2009). Bei dem Ansatz des Cultural Mainstreaming liegt der Fokus allerdings allein auf den gesamtgesellschaftlichen Zielen.

Einbezug von Migrant*innenorganisationen in regionale Netzwerkstrukturen

Es stellt sich also die Frage, wie es gelingen kann, verstärkt junge Erwachsene mit Migrationshintergrund und Migrantenunternehmen für die abschlussorientierte Nachqualifizierung zu sensibilisieren und gewinnen. Wichtig ist es insbesondere auf der regionalen Netzwerkebene die regionalen Institutionen mit einzubeziehen, die einen direkten Zugang zu Migranten haben bzw. deren Schwerpunkt auf der Betreuung und Beratung von Personen mit Migrationshintergrund und Betrieben liegt. Die Erfahrungen aus dem BQF-Programm zeigen, dass durch die Einbindung von Migrantenorganisationen (MO) als Netzwerkpartner an- und ungelernete Personen mit Migrationshintergrund deutlich besser erreicht werden können. Dies gilt ebenso für die Kooperation mit lokalen Migrationsberatungsstellen, sozialen Beratungsstellen oder quartiersnahen Stadtteilzentren. Betriebe mit Inhabern/-innen ausländischer Herkunft können zusätzlich über regional vorhandene ausländische Arbeitgeberverbände oder Kammern für die berufliche Nachqualifizierung gewonnen werden.

Darüber hinaus werden im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ aber auch Betriebe mit Inhabern deutscher Herkunft und regionale Arbeitsmarktakteure für die An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund sensibilisiert, um deren Anteil in der betrieblich und öffentlich geförderten Weiterbildung zu erhöhen und auch um teilweise noch vorhandene Vorbehalte abzubauen. Gelingen kann dies beispielsweise über interkulturelle Schulungen im Sinne des (Inter-)Cultural-Mainstreaming Ansatzes. Nach wie vor gibt es einen hohen Bedarf an diesen Weiterbildungen, die vor allem das eigene Tun im beruflichen (Beratungs-)Alltag anhand von individuellen Fallanalysen reflektieren und ein kultursensibles Bewusstsein fördern und trainieren.

Umgesetzt werden diese Schulungen im Rahmen des interkulturellen Begleitprojektes „Mit MigrantInnen für MigrantInnen“ (2009-2011) zu dem Programm von MOZAIK aus Bielefeld. Vorrangiges Ziel des Begleitprojektes ist es, in acht ausgewählten Modellregionen (fünf pro Förderschwerpunkt) Unterstützung für die Einbeziehung und Auswahl geeigneter MO zu leisten und das Empowerment von Migrant/-innen bzw. deren Organisationen in den regionalen Netzwerken zu stärken (MOZAIK 2010). Hintergrund ist, dass es für Regeleinrichtungen der beruflichen Beratung und Bildung und für die beteiligten Projekte – außer bei bereits bestehenden kommunalen Netzwerkstrukturen im Bereich Integration– Hindernisse und Hürden zu überbrücken gilt, Personen mit Migrationshintergrund und migrantenspezifische Organisationen zu erreichen.

Unter MO werden dabei von Migrantinnen und Migranten gegründete Zusammenschlüsse oder Vereine, in denen die aktiven Mitglieder vorwiegend ehrenamtlich arbeiten, verstanden und über die ca. 60 Prozent der Migrant/-innen erreicht werden können. Für die Bündelung der Selbsthilfepotenziale der Migrantenorganisationen werden durch die Auswahl von Bildungsbeauftragten verbindliche Vertretungsstrukturen auf kommunaler Ebene initiiert, um eine partnerschaftliche Interessenvertretung in der regionalen Netzwerk und Gremienarbeit zu ermöglichen. Erste Ergebnisse des Begleitprojektes zeigen, dass es bisher gelungen ist, allein durch die beteiligten 50 Migrantenorganisationen rund 4000 Menschen mit Migrationshintergrund als Mitglieder persönlich zu erreichen.

Wenn die Familienmitglieder und Verwandten noch hinzugerechnet werden (Mitgliedschaften bei Migrantenorganisationen und Vereinen sind meist Familienmitgliedschaften) kann von der fünffachen Personenanzahl ausgegangen werden. Interessant ist zudem, dass die insgesamt 63 Bildungsbeauftragten meist einen sehr hohen Bildungsstand aufweisen (MOZAIK 2011). Zudem werden Personen mit Migrationshintergrund auch durch eine gezielte und adressatenorientierte Ansprache in der Öffentlichkeitsarbeit und Medienarbeit für Nachqualifizierung sowie über mehr- und zweisprachige Informationsmaterialien und Transferprodukte angesprochen. Auch hier ist die konkrete Einbindung der bereits aufgeführten Netzwerkpartner unabdingbar. Vorteilhaft ist zudem die Veröffentlichung von good practice in ethnischen Medien oder kommunalen Newslettern im Bereich Integration und Migration.

Nichtleistungsbeziehern liegen bisher noch nicht vor. Als fehlendes regionales Nachqualifizierungsangebot kristallisieren sich weiterführende berufsbegleitende Sprachkurse über das B1-Sprachkursniveau und weiterbildungsbegleitende Hilfen heraus. Unter weiterbildungsbegleitenden Hilfen werden – analog dem Begriff der ausbildungsbegleitenden Hilfen – dabei flankierende Unterstützungsleistungen wie Bildungs- und Lernbegleitung und sozialpädagogische Begleitung verstanden, die in bestehende Nachqualifizierungsangebote integriert und nicht gesondert konzipiert werden (Dauser/ Schweigard-Kahn 2011).

Kultursensible weiterbildungsbegleitende Hilfen umfassen beispielsweise zusätzliche Prüfungsvorbereitung oder die Entwicklung von ergänzenden Lernhilfen und Lernmaterialien zur Erläuterung von Fachausdrücken. Einige Projekte überprüfen die gegenwärtigen Fördermöglichkeiten dahingehend, ob und wie kultursensible Unterstützungsangebote in bestehende Nachqualifizierungsmaßnahmen integriert werden können. Die Verknüpfung von Sprachkursanteilen in bestehende Nachqualifizierungsmaßnahmen ist ebenso notwendig, da die erzielten Deutschsprachfortschritte nach einem berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurs oft nicht ausreichen, um die Externenprüfung bei der zuständigen Kammer erfolgreich zu bestehen. Eine Kombination von berufsbezogenen Sprachanteilen in Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit ist aus förderpolitischen Gründen zwar unter bestimmten Voraussetzungen generell auch umsetzbar, allerdings bei der anschließenden AZWV-Zertifizierung nicht einfach kalkulatorisch zu berücksichtigen und inhaltlich zu begründen.



Bisher ist daher noch kaum eine kultursensible Ausrichtung eines Nachqualifizierungsangebots umgesetzt worden. Verschiedene Projekte – insbesondere im Rahmen der zweiten Förderrunde seit Herbst 2010 – eruierten daher im Netzwerk von Bildungsdienstleistern und regionalen Arbeitsmarktakteuren konkrete Umsetzungsstrategien und Lösungsansätze (Dauser/ Schweigard-Kahn 2011). Die kultursensible Ausrichtung von Nachqualifizierungsangeboten kann vor allem bei den branchenbezogenen Projekten im Gesundheits- und Pflegebereich noch eine wichtige Aufgabe einnehmen. Das erwähnte interkulturelle Begleitprojekt und die interkulturellen Multiplikatorenschulungen konnten wichtige Impulse und Ideen zur Sensibilität für und Aufbau von methodisch-didaktischer Kompetenz relevanter Arbeitsmarktakteure geben. Bisher fehlen generell noch weitgehend regional vorhandene Schulungskonzepte und entsprechende Angebote für Aus- und Fachbilder sowie das Personal bei Bildungsdienstleistern, um kultursensibel und adressantenorientiert Nachqualifizierungsangebote für heterogene Zielgruppen auszugestalten (Bethscheider 2011).

Auf dem richtigen Weg: Fazit und Ausblick

Eine berufliche Nachqualifizierung hin zu einem anerkannten Berufsabschluss ist der Schlüssel für die individuelle Beschäftigungsperspektive sowie das Vordringen in die qualifizierten Segmente des Arbeitsmarktes von beschäftigten und arbeitslosen An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund. Allerdings nehmen bisher noch viel zu selten Personen mit Migrationshintergrund an den vielfältigen öffentlich geförderten Qualifizierungsmaßnahmen teil. Deren im Ausland erworbene Abschlüsse, Berufserfahrungen und Kompetenzen werden allerdings auch noch zu selten anerkannt bzw. sind zu selten auf dem Arbeitsmarkt verwertbar. Gesetzliche Verbesserungen sind von dem ab Ende 2011 geplanten Anerkennungsgesetz ausländischer Qualifikationen zu erwarten, welches dann zu einer erleichterten Anrechnungspraxis bei den zuständigen Stellen führen kann. Während die konkrete Inanspruchnahme des Gesetzes durch die Betroffenen selber noch relativ unklar ist, wird allerdings die geänderte Gesetzeslage aber auch zu einer quantitativ und qualitativen Ausweitung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen sowie geeigneten bundesweiten kultursensiblen Anpassungs- und Nachqualifizierungsangeboten führen.

Cultural Mainstreaming verfolgt als ressourcenorientierter Ansatz das Ziel der Herstellung von Chancengleichheit für Personen mit Migrationshintergrund und ihrer Nachkommen und setzt dabei auch auf der strukturellen Ebene bei der Entwicklung von geeigneten lokalen Rahmenbedingungen und interkultureller Kompetenz an. Das Prinzip des Cultural Mainstreaming wird auf Projektebene im BMBF- Programm „Perspektive Berufsabschluss“ als zentrales Querschnittsthema umgesetzt und wird damit zu einem wichtigen Qualitätskriterium in der beruflichen Nachqualifizierung. Dabei spielen insbesondere lokale Netzwerkstrukturen eine zentrale Rolle bei der Verbreitung bestehender Möglichkeiten zur beruflichen Nachqualifizierung. Für den Bereich der Netzwerkarbeit kann über alle ausgewählten Regionen hinweg nachfolgende erste Zwischenbilanz nach rund drei Jahren (für die erste Förderrunde, 22 Projekte) bzw. einem Jahr (für die zweite Förderrunde, 20 Projekte) Programmlaufzeit festgestellt werden.

Es wurden funktionierende Netzwerke für Nachqualifizierung aufgebaut. Bestehende Gremien und Netzwerke, wie Bildungs- oder Migrationsnetzwerke wurden für ein Engagement für die Nachqualifizierung gewonnen. In Zusammenarbeit mit regionalen Bildungsanbietern und in Rückkopplung mit den zuständigen Stellen wurden Qualitätskriterien für Nachqualifizierung definiert, die an die regionalen Bedingungen angepasst sind. Schulungsangebote zum Thema Nachqualifizierung und eine engere Kooperation mit und für Migrantenorganisationen (MO) durch sogenannte Bildungsbeauftragte aus den Vereinen haben zu verbindlichen Kooperationsstrukturen und einer verbesserten Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund und Migrantenunternehmen geführt. Konzertierte gemeinsame öffentlichkeitswirksame Aktionen für Nachqualifizierung wurden in Kooperation mit MO und weiteren migrantenrelevanten Netzwerkpartnern organisiert (vgl. Dauser/ Munk/ Schweigard-Kahn 2010).

Für das Handlungsfeld der Nachqualifizierungsangebote kann festgestellt werden, dass regionale Nachqualifizierungskataloge mit migrantenspezifischen Angeboten, die teilweise an bestehende Datenbanken angebunden, dazu beitragen, die Angebotsstruktur vor Ort transparenter zu machen. Für Berufsfelder mit Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte wurden auf die individuellen Voraussetzungen angepasste Nachqualifizierungskonzepte aufgelegt. Zudem wurden vereinfachte Verfahren für die Zulassung zur Externenprüfung mit den zuständigen Stellen (v.a. IHKs und HWKs) beispielsweise im Rahmen von Qualifizierungspässen abgestimmt. Im Austausch mit den relevanten Netzwerkpartnern zur Entwicklung von regionalen Nachqualifizierungsangeboten zeichnet sich in einigen Regionen ein Bedarf an kultursensiblen weiterbildungsbegleitenden Hilfen und weiterführenden Sprachkursangeboten über das B1-Sprachkursniveau ab, der bisher vom lokalen Bildungsmarkt noch nicht (ausreichend) abgedeckt und daher bereits zu einem Aktionsfeld der regionalen Projekte wurde. Erste praktische Erfahrungen können von Projekten im Rahmen des IQ-Netzwerkes adaptiert und auf die abschlussorientierte Nachqualifizierung angepasst werden.

Mit weiterbildungsbegleitenden Hilfen könnte es gelingen, die vorhandenen Nachqualifizierungsangebote gerade auch – aber nicht ausschließlich – für Personen mit Migrationshintergrund zu erschließen und auf eine erfolgreiche Teilnahme an der Externenprüfung vorzubereiten. Migrantenorganisationen benötigen für eine stärkere Professionalisierung allerdings weiterhin Schulungen und Fördermaßnahmen im Bereich Bildung und Nachqualifizierung. Förderlich sind zudem Aufwertungen des Ehrenamtes durch eine offizielle Benennung und Funktion, beispielsweise als ein Bildungsbeauftragter aus der eigenen Migrantenorganisation gegenüber Einrichtungen der Regelstruktur, sowie eine finanzielle Aufwandsentschädigung für deren Beratungstätigkeit zu bildungspolitischen Themen (Mozaik 2011).

Für die berufliche Qualifizierung von Personen mit Migrationshintergrund besteht also in beiden Ansätzen weiterhin noch Handlungsbedarf, der im Sinne einer adressantenorientierter und nicht zielgruppenspezifischer Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik auszugestalten ist. Die bereits erzielten Erfolge regionaler Strukturentwicklung in der abschlussorientierten Nachqualifizierung des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ schaffen aber geeignete Voraussetzungen, um die weiteren Entwicklungsaufgaben im Sinne einer tatsächlichen zweiten Chance für Personen mit Migrationshintergrund partnerschaftlich im Netzwerk in Angriff zu nehmen und nachhaltig vor Ort zu verankern.

Literatur

Beicht, Ursula/ Granato, Mona (2009): Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringe Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund.

Expertise des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO-Diskurs. Bonn. September 2009.

Bethscheider, Monika (2011): Förderung der beruflichen Weiterbildung durch integrierte Sprachförderung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe Spezial 5. Sommer 2011. WS 22 auf den Hochschultagen in Osnabrück.

Brussig, Martin/ Dittmar, Vera/ Knuth, Matthias (2009): Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifizierungsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG-II-Bezieher/-innen mit Migrationshintergrund. IAQ-Report Nr. 8. Universität Duisburg-Essen.

- Bundesagentur für Arbeit (2011): Arbeitsmarkt in Deutschland- Zeitreihen bis 2010. Analytikreport der Statistik. Mai 2011. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Aktionsplan zur Weiterentwicklung des Nationalen Integrationsplans. 06.01.2011. Online: <http://www.bmbf.de/de/15695.php> (Stand: 01.06.2011).
- Bundesregierung (2008): Nationaler Integrationsplan: Erster Fortschrittsbericht. Berlin.
- Dauser, Dominique/ Munk, Peter/ Schweigard-Kahn, Eva (2010): Regionale Strukturentwicklung in der modularen abschlussorientierten Nachqualifizierung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 19. S. 1-21.
- Dauser, Dominique/ Schweigard-Kahn, Eva (2011): Beratung in der Nachqualifizierung. Strategien, Instrumente und Erfahrungen. Leitfaden für die Bildungspraxis, Bd. 49., Bielefeld, Bertelsmann.
- Kaas, Leo/ Manger Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741. Bonn.
- Kimmelmann Nicole (2009): Diversity Management- (k)ein Thema für die berufliche Bildung?. In: Potenziale fördern- Diversität gestalten. BWP 1. Bonn. S. 7-10.
- Mozaik (2010): Flyer des Begleitprojektes „Mit MigrantInnen für MigrantInnen“. Bielefeld.
- Mozaik (2011): (Inter-)Cultural Mainstreaming im Übergangsmanagement und in der Nachqualifizierung. Newsletter (Mai). Online: <http://www.bildung-interkulturell.de/bildung/index,id,1206.html> (Stand: 20-05-2011).
- Schweigard-Kahn, Eva (2011): Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung – Handlungsfelder und erste Umsetzungsergebnisse im Programm „Perspektive Berufsabschluss“. In: Mona Granato, Reinhold Weiß, Dieter Münk (Hrsg.): Schriften zur Berufsbildungsforschung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN), Band 9. Bielefeld: Bertelsmann, S. 113-142.
-