

Eva Schweigard-Kahn

Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung – Handlungsfelder und erste Umsetzungsergebnisse im Programm „Perspektive Berufsabschluss“

1. Einleitung

Eine berufliche Qualifizierung mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses ist der Schlüssel für die individuelle Beschäftigungsperspektive und für das Vordringen in die qualifizierten Segmente des Arbeitsmarktes. Personen ohne einen (anerkannten) beruflichen Abschluss sind von prekären, unsicheren Arbeitsverhältnissen, fehlenden beruflichen Aufstiegschancen und einem hohen Eintritts- und Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit betroffen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten sind beispielsweise seit etwa Mitte der 90er-Jahre bei Personen ohne einen beruflichen Abschluss konstant doppelt so hoch wie bei Personen mit einem beruflichen Abschluss. Im Jahr 2005 waren rund 26 % der Personen ohne beruflichen Abschluss arbeitslos, während dies nur auf ca. 12 % bei Personen mit einem qualifizierten Abschluss zutrifft (Reinberg/Hummel 2007). Außerdem sind An- und Ungelernte stärker von konjunkturellen Schwankungen betroffen, d. h., in wirtschaftlich schwächeren Phasen werden sie als erste Beschäftigtengruppe entlassen, während sie im Aufschwung wieder verstärkt eingestellt werden (Kettner/Spitznagel 2008). Allerdings nimmt der betriebliche Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der einfachen Arbeit über die letzten Jahrzehnte betrachtet deutlich ab. Gleichzeitig steigen die Anforderungen unterhalb der Facharbeiterebene aufgrund moderner Produktionsbedingungen und der fortschreitenden Prozessorientierung der betrieblichen Abläufe (Dauser/Richter/Zeller 2004). Mit diesen Rahmenbedingungen konfrontiert sind nach Auswertungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2005 rund 1,6 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 29 Jahren, die keinen Berufsabschluss aufweisen können. Die Ungelerntenquote, also der Anteil der jungen Erwachsenen ohne einen Berufsabschluss in Bezug zu deren Anteil an der Gesamtbevölkerung, ist mit ca. 15 % seit über zehn Jahren relativ konstant geblieben (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009). Auffallend ist zudem der hohe Anteil der ausländischen jungen Erwachsenen, die dreimal so häufig als An- und Ungelernte beschäftigt sind wie die gleichaltrigen Deutschen. Die gegenwärtige Wirtschaftskrise trifft insbesondere Migranten/-innen in Deutsch-

land besonders hart (OECD 2009), da sie überdurchschnittlich häufig in konjunkturabhängigen Branchen, v. a. im produzierenden Gewerbe, beschäftigt sind und vor allem einfache Tätigkeiten ausführen, die keine oder nur eine geringe Qualifikation erfordern. Zudem kann sich der Konjunkturabschwung auch auf selbstständige Migranten/-innen auswirken, wenn diese kleine Betriebe im Hotelgewerbe, der Gastronomie und im Großhandel führen, was wiederum zu einer erhöhten Arbeitslosenquote unter Personen mit Migrationshintergrund führen könnte.

Der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund kommt eine wichtige Rolle für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu, da sie neben der wirtschaftlichen Eingliederung auch immer mit der sozialen Integration verbunden ist. Die Erhöhung der Qualifikation von Migranten/-innen gewinnt zudem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, insbesondere in den neuen Bundesländern, der Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials und des in einigen Regionen und Branchen bestehenden Fachkräftebedarfs weiter an gesellschaftlicher Bedeutung (Walwei 2008; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009). Die Arbeitsmarktprobleme von Migranten/-innen und ihrer Nachkommen korrelieren dabei sehr stark mit dem Niveau von Bildung und Ausbildung (Seibert 2008; Beauftragte der Bundesregierung für Migration; Flüchtlinge und Integration 2009; Dälken 2008; Brück-Klingberg u. a. 2009). Jugendlichen Migranten gelingt zu einem erheblich geringeren Anteil der Einstieg in eine berufliche duale Ausbildung, in eine außerbetriebliche und berufsfachschulische Ausbildung (Granato 2009) und sogar seltener nach einer dualen Ausbildung der Übergang in den Arbeitsmarkt (Damelang/Haas 2006). Es kann angenommen werden, dass der Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes in den letzten Jahren und die Konkurrenz zu Schulabgängern mit einer höheren schulischen Bildung die Situation von jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund noch weiter verschärft hat. Als Hindernisgründe für eine gelungene Arbeitsmarktintegration wurden bisher vor allem individuelle Merkmale aufgeführt wie andere Suchstrategien, Bildungspräferenzen und eine geringere Schulbildung von Personen mit Migrationshintergrund. Neuere Auswertungen der BIBB-Übergangsstudie aus dem Jahr 2006 konnten diese Thesen allerdings widerlegen (Granato 2009). Sogar bei Vorliegen von gleichen schulischen Vorleistungen gestaltet sich der Einstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung schwieriger. Inwiefern mangelnde Sprachkenntnisse in Deutsch ausschlaggebend für den Einstieg bzw. den Verbleib in dem Arbeitsmarkt sind, konnte bisher noch nicht wissenschaftlich bestätigt werden. Mangelnde Deutschkenntnisse wirken sich allerdings auf individuelle Suchstrategien und auf das erzielte Einkommen aus (Nivorozhkin u. a. 2006).

Der schwierige Zugang zum Arbeitsmarkt von Personen mit Migrationshintergrund kann also nicht allein durch individuelle Merkmale erklärt werden, vielmehr können als Erklärungsfaktoren auch institutionelle Rahmenbedingungen und eine

strukturelle Benachteiligung dieser Personengruppe angeführt werden. Die unterschiedliche Verwertung von sogar gleichen Bildungsabschlüssen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt legt die Vermutung nahe, dass die Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften von Personen mit Migrationshintergrund bei Arbeitgebern anders bzw. schlechter eingeschätzt werden und sich in ihren Rekrutierungspraktiken niederschlagen (zur statistischen Diskriminierung vgl. Solga 2005). Bisher gibt es nur wenige ältere empirische Studien zu den betrieblichen Einstellungsverfahren und den dabei getroffenen Zuschreibungen für Personen mit Migrationshintergrund durch Arbeitgeber (Granato 2009). Eine aktuelle Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (Kaas/Manger 2010) belegt für hoch qualifizierte Bewerber, dass Personen mit ausländischen Wurzeln auf dem deutschen Arbeitsmarkt noch immer eklatant benachteiligt werden. Die Autoren der Studie gehen sogar von einer stärkeren Diskriminierung in den Branchen aus, die weniger vom Fachkräftebedarf betroffen sind. Ein weiterer Befund der Studie ist, dass erst bei Vorlegen von Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber mit der Bewerbung beispielsweise türkischstämmige Bewerber annähernd gleiche Chancen hatten. Eine weitere Form der statistischen Diskriminierung tritt zudem durch die Eingrenzung der Personengruppe der An- und Ungelernten in der Statistik der Arbeitsmarktpolitik auf, die als wichtige Entscheidungsgrundlage für eine Weiterbildungsmaßnahme oder ein relevantes Stellenangebot dient. Als Geringqualifizierte zählen sowohl diejenigen, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen als auch deren beruflicher Abschluss auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertet werden kann. Zu dieser Personengruppe gehören aber auch Personen, die über eine langjährige Berufs- und Arbeitserfahrung im Aus- oder Inland verfügen und deren Abschluss im Ausland erworben wurde, in Deutschland aber nicht anerkannt wird, darunter auch akademische Abschlüsse. Auf das bisher noch ungenutzte Potenzial von Personen mit Migrationshintergrund hat insbesondere die 2007 veröffentlichte Brain-Waste-Studie aufmerksam gemacht (Englmann/Müller 2007). Neuere Forschungsergebnisse des Instituts Arbeit und Qualifizierung (IAQ) aus dem Jahr 2009 ergeben, dass rund ein Viertel aller ALG-II-Bezieher/-innen mit Migrationshintergrund einen im Ausland erworbenen Berufs- oder Hochschulabschluss hat. Die fehlende Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse verhindert den Zugang zu berufsspezifischen Arbeitsmärkten und erschwert erheblich ihre Erwerbsintegration. Dies bedeutet für die Betroffenen selber eine Entwertung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen und damit einhergehend oft auch die Annahme eines niedrig entlohnten Beschäftigungsverhältnis (Karina/Weinkopf 2008). Eine Studie der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (2009, S. 39 f.) zur Nutzung der Angebote im Handwerk durch Migranten bestätigt deren erhöhten Beratungs- und Nachqualifizierungsbedarf, da in rund einem Drittel der befragten Institutionen (insgesamt 48 Handwerksbetriebe) von Migranten Infor-

mationen zur Nachqualifizierung, Umschulung und Anerkennung von ausländischen Abschlüssen nachgefragt wurden.

2. Nachqualifizierung als zweite Chance für An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund

Fast die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund verfügt also über keinen (anerkannten) beruflichen Abschluss, daher ist eine berufliche Nachqualifizierung in einem anerkannten Beruf für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund ein notwendiger Schritt für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration (Granato/Gutschow 2004). An- und Ungelernte können durch den nachträglichen Erwerb eines beruflichen Abschlusses ihre Beschäftigungschancen nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt verbessern und ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern. Die Möglichkeit der Zulassung zur Abschlussprüfung für Externe bei einer zuständigen Stelle (in der Regel die Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammern) gibt es seit längerer Zeit in Deutschland und ist im Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung geregelt. Voraussetzung für die Anmeldung ist, dass eine einschlägige Berufstätigkeit längere Zeit ausgeübt worden ist oder aber die berufliche Handlungsfähigkeit anderweitig nachgewiesen werden kann. Trotz der Verbesserung der bisherigen Zulassungsregelungen zur Abschlussprüfung für Externe im Jahr 2005 bewegt sich der Anteil an allen Prüfungsteilnehmer/-innen seit 1995 relativ konstant auf einem sehr niedrigen Niveau von 7 % – mit Ausnahme des Ausbildungsbereichs des Handwerks (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 144 ff.). Insgesamt rund 29.000 Personen haben im Jahr 2006 an einer Externenprüfung teilgenommen, differenzierte Angaben zum Migrationshintergrund werden bisher leider noch nicht erhoben. Es ist allerdings davon auszugehen, dass Migranten/-innen und deren Nachkommen auch bei der Zulassung zur Externenprüfung geringer vertreten sind. Die Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund an öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist nach wie vor geringer als bei Personen ohne Migrationshintergrund (Bundesagentur für Arbeit 2009; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006). Dies bestätigten auch die hier dargestellten Ergebnisse zu den arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) und des WeGebAU-Programms, differenziert nach Personen mit Migrationshintergrund. Beide Förderinstrumente könnten insbesondere für An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund für eine abschlussorientierte Nachqualifizierung genutzt werden, um den Anteil der Externen an der Abschlussprüfung zu erhöhen. Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung sind zudem generell bei der Teilnahme an betrieblich organisierter Weiterbildung und öffentlich finanzierter Weiterbildung unterrepräsentiert (Moraal u. a. 2009), was

wiederum den seit vielen Jahren niedrigen Anteil von Externen erklären könnte. Allgemein belegt ist allerdings zudem, dass Betriebe eher Qualifizierungsangebote für Geringqualifizierte anbieten, wenn sie Unterstützungsangebote von Kammern oder Bildungsdienstleistern wahrnehmen und mit einbeziehen. Insbesondere Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU), die meist keine Personalabteilung haben und oft keine gezielte Personalentwicklungsstrategien verfolgen, greifen gerne auf spezielle Beratungsangebote zurück (Dauser/Deisler 2009).

Angesichts der Problemlage von der – mittlerweile auch statistisch erfassten – quantitativ wachsenden Bevölkerungsgruppe von 15 Millionen Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland gibt es bereits seit längerer Zeit unterschiedliche Förderansätze des Bundes, der Länder und der Kommunen zur Integrationsförderung. Wichtige Änderungen sind im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes für den Bereich der Sprachförderung im Jahr 2005 umgesetzt worden. In jüngster Zeit sind wichtige Impulse im Rahmen des Nationalen Integrationsplans durch die Selbstverpflichtungen und Aktivitäten verschiedener wichtiger (Arbeitsmarkt-)Akteure gesetzt worden (Bundesregierung 2008). Im Bereich der beruflichen Bildung werden mittlerweile eher adressatenorientierte und weniger zielgruppenspezifische Programme und Projekte aufgelegt, um die Situationen und Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund ausreichend zu berücksichtigen. Im bildungspolitischen Programm „Perspektive Berufsabschluss“ (2008–2013) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union (EU) finanziert wird, schlug sich diese Zielsetzung in den Förderrichtlinien bei der Umsetzung von Cultural Mainstreaming als zentrales Querschnittsthema nieder. Der Förderschwerpunkt „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ des Programms verfolgt dabei die reintegrative Strategie, über 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. Die zweite Chance zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses soll dabei über eine abschlussorientierte Nachqualifizierung erreicht werden, die über zertifizierte Module flexibel und bedarfsgerecht organisiert werden kann (Knoll/Schweigard 2008). Das Programm wiederum ist Teil der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ der Bundesregierung, in dem die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung zur strukturellen Verbesserung des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung und zur Nachqualifizierung junger Erwachsener aufgegriffen und umgesetzt werden.

Mit dem Ansatz des Cultural Mainstreaming als zentrales Querschnittsthema in der beruflichen Nachqualifizierung wird das Ziel der Chancengleichheit verfolgt. Dadurch soll es gelingen, dass Personen mit Migrationshintergrund den gleichen

Zugang zu öffentlichen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen und zu Nachqualifizierungsangeboten erhalten und anhand ihres individuellen Bedarfs und nicht aufgrund von Gruppenzuschreibungen gefördert werden. Dieses politische Konzept orientiert sich zum einen an einem ressourcenorientierten Ansatz, berücksichtigt also das Potenzial und die Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund, z. B. deren im Ausland erworbenen Qualifikationen. Zum anderen setzt es auf struktureller Ebene an durch interkulturelle Öffnung bei Arbeitsmarktakteuren im Bereich der Nachqualifizierung, beispielsweise durch die Anpassung von vorhandenen Maßnahmen, und auf der Netzwerkebene durch die Einbindung relevanter Akteure wie Migrantenselbstorganisationen oder durch eine stärkere Sensibilisierung und Einbeziehung von Betrieben für die Weiterbildungsinteressen von Migrantinnen/-innen bzw. die Kooperation mit Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft. Inwiefern es gelingt, durch diesen Ansatz Bildungsgleichheit für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich der Nachqualifizierung herzustellen, soll anhand der ersten Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des f-bb zur Umsetzung von Cultural Mainstreaming in den ausgewählten regionalen Projekten diskutiert werden. Nach einer kurzen Einführung in das Konzept des Cultural Mainstreaming zur Abgrenzung zur Unternehmensstrategie des Diversity Managements werden anhand von fünf zentralen Handlungsfeldern in der Nachqualifizierung erste Umsetzungsergebnisse des laufenden Programms erörtert und Erfolgsindikatoren herausgearbeitet. Im Ausblick werden dann darauf aufbauend zentrale Empfehlungen für die Nachqualifizierung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen im Bereich der beruflichen Bildung und Integration skizziert. Im Ergebnis zeigt sich, dass es einen Informations- und Beratungsbedarf bei Migrantenselbstorganisationen, bei Beratungsstellen für Migrantinnen/-innen und bei politischen Akteuren zum Thema Nachqualifizierung gibt. Es besteht also die Notwendigkeit für eine verbesserte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund für das Thema Nachqualifizierung, die von den regionalen Projekten durch die An- oder Einbindung von Akteuren und Schlüsselpersonen im Bereich Migration und Integration erreicht werden kann. Ebenso können vor dem Ziel der nachhaltigen Strukturentwicklung über regionale Netzwerkarbeit bestehende Datenlücken geschlossen werden, indem für die Etablierung eines Nachqualifizierungsmonitorings die jeweiligen Indikatoren gezielt nach Personen mit Migrationshintergrund ausgewertet werden. Mittels dieses Nachqualifizierungsmonitorings werden die zentralen Themenfelder wie Installation einer nachhaltigen Netzwerkstruktur, Professionalisierung in der Beratung und Etablierung von Qualitätsstandards bei Nachqualifizierungsangeboten erfasst, die zur Überprüfung und Steuerung von kurz- und langfristigen Zielen angewendet werden können.

3. Cultural Mainstreaming als Konzept für Chancengleichheit

Cultural Mainstreaming zielt analog zum mittlerweile weitverbreiteten Prinzip des Gender Mainstreaming auf die Sicherung gleicher Teilhabechancen und damit auf die Gleichberechtigung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Das Konzept verfolgt also keinen defizitären, sondern vielmehr einen ressourcenorientierten Ansatz: Vielfalt wird als Potenzial und nicht als Problem betrachtet. Der Begriff „Cultural“ richtet sich hier nicht auf eine biologische Disposition, sondern auf die soziale Konstruktion ethnischer Gruppen sowie deren Gruppen als Angehörige von ethnischen Minderheiten im Einwanderungsland (z. B. Personen mit Migrationshintergrund in der 2. oder 3. Generation) (Bednarz-Braun/Heß-Meining 2004). Eine ähnliche Zielsetzung verfolgen Ansätze des Diversity Managements, die zwar ebenso – aber nicht nur – die Potenziale der Vielfalt der Lernenden und für die Lehrenden und die Vermeidung von Diskriminierungen in den Betrieben in den Blick nehmen (Kimmelmann 2009). Dabei handelt es sich allerdings beim Diversity Management um eine aus der Betriebswirtschaftslehre stammende Unternehmensstrategie, die daher die Verschiedenheit der Beschäftigten als Aufgabe von Personalmanagement und der Organisationsentwicklung auch im Sinne von ökonomischen Nutzeninteressen für den Betriebserfolg meist eingrenzt. Ein Bewusstsein im Unternehmen für einen wertschätzenden, erfolgreichen Umgang unabhängig von verschiedenen Kategorien der Vielfalt kann zu einer höheren Produktivität im Unternehmen z. B. im Zugang zu neuen Kunden und Märkten im Ausland führen oder sich positiv auf den Zusammenhalt und das Betriebsklima auswirken. Im Gegensatz zum Konzept des Cultural Mainstreaming, das nur die Kategorie der Kultur bzw. des Migrationshintergrunds berücksichtigt, werden beim Diversity Management verschiedene persönliche Voraussetzungen anerkannt wie z. B. Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft und Behinderung. Es wird angestrebt, diese Vielfalt und Individualität ähnlich dem Prinzip beim Cultural Mainstreaming auf struktureller Ebene in den Betrieben zu fördern und zu verankern, z. B. in unternehmensinternen Leitbildern oder in einer verbindlichen Erklärung im Rahmen der Charta der Vielfalt, zu der sich bundesweit mittlerweile fast 500 Unternehmen bekannt haben (Kanschat 2009). Beide Ansätze können zur Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs angesichts der demografischen Entwicklung beitragen (Migra e.V. 2010).

Beim Cultural Mainstreaming liegt der Fokus allein auf gesamtgesellschaftlichen Zielen wie Verwirklichung von Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit und grenzt sich zudem bewusst von bisherigen zielgruppenspezifischen Ansätzen für Personen mit Migrationshintergrund ab. Dem Konzept des Cultural Mainstreaming wird allerdings teilweise unterstellt, dass es die bisherigen Konzepte zur Förderung von Migrant*innen unter einer neuen Begrifflichkeit weiterführt und die

Betroffenen auf ein Merkmal reduziert, bevorzugt oder diskriminiert. Der nachfolgende vorgestellte Ansatz von Cultural Mainstreaming in der beruflichen Nachqualifizierung liegt ein adressatenorientierter Förderansatz zugrunde, der sich auf die jeweiligen individuellen Bedürfnisse und die alltagsweltliche Situation der An- und Ungelernten mit und ohne Migratonshintergrund bezieht und nicht allein auf die Zuordnung anhand eines Merkmals zu einer Personengruppe. Die zu entwickelnden Instrumente und Maßnahmen in der abschlussorientierten Nachqualifizierung sind dann so zu konzipieren, dass vielmehr die individuell vorhandenen Unterschiede in den vorhandenen Angeboten integriert werden.

Cultural Mainstreaming in der beruflichen Nachqualifizierung grenzt sich aber auch deshalb zum Diversity Management als Unternehmensstrategie ab, da hier erstens politisch und gesetzlich verankerte Ansätze für Verwaltung und Institutionen umgesetzt werden. Als gesetzliche Grundlagen können unter anderem die Antirassismusrichtlinie (29. Juni 2000) der Europäischen Union sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (14. August 2006) als deutsches Bundesgesetz angeführt werden. Zweitens werden neben der betrieblichen Ebene weitere wichtige Akteure der beruflichen Bildung eingebunden wie Kammern, Agenturen für Arbeit, Grundversicherungsträger nach dem SGB II, Bildungsdienstleister, Beratungsstellen und soziale Dienste. An bestimmte Ansätze und Instrumente des Diversity Managements kann im Zugang zu einzelnen Betrieben zur Gewinnung von beschäftigten An- und Ungelernten und bei der konkreten Umsetzung von Nachqualifizierungsangeboten angeknüpft werden. Allerdings wird bisher Diversity Management vorwiegend in größeren Unternehmen umgesetzt und kann daher nur in wenigen Ausnahmen und Regionen berücksichtigt werden (z. B. in städtischen Regionen mit bestehenden Diversity-Arbeitskreisen).

Im Gegensatz zu Gender Mainstreaming ist Cultural Mainstreaming allerdings ein relativ neu diskutierter Begriff, daher gibt es hierfür in Deutschland bisher keine allgemeingültige Definition. Es werden bisher meist zwei wesentliche Ansätze des Cultural Mainstreaming diskutiert: erstens im Bereich der Verwaltung, Einrichtungen und Dienste der Kommunen der Ansatz der interkulturellen Öffnung, d. h., dass sich Institutionen dahin gehend öffnen, dass Deutsche und Zugewanderte in gleicher Weise von Konzepten und Programmen profitieren. Zweitens der Ansatz des Cultural Mainstreaming als Prüfkriterium für alle Projekte und politische Konzepte, um sicherzustellen, dass Menschen unterschiedlicher nationaler, kultureller oder ethnischer Herkunft in ihren eventuell spezifischen Voraussetzungen, Lebensbedingungen und Orientierungen Berücksichtigung finden (Boos-Nünning/Bylinski 2009). Der zuletzt genannte Ansatz schlug sich in den letzten Jahren in den förderpolitischen Vorgaben von bildungspolitischen Programmen des Bildungsministeriums für Bildung und Forschung wie z. B. in der Netzwerkarbeit im BQF-Programm (Beruf-

liche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wie z. B. im Programm Kompetenzagenturen nieder (BMFSFJ 2007). Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wurden im Rahmen des IQ-Netzwerkes Schulungskonzepte für Multiplikatoren zum Thema Cultural Mainstreaming entwickelt (IQ Consult 2009; DGB Bildungswerk 2009).

Cultural Mainstreaming wird als Querschnittsaufgabe verstanden, das bedeutet, dass die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu gestalten sind, dass die Ausgangsbedingungen und möglichen Wirkungen für Personen mit und ohne Migrationshintergrund berücksichtigt werden (Boos-Nünning/Bylinski 2009/Gutschow 2008). Hauptaufgabe von Cultural Mainstreaming ist es also sicherzustellen, dass die zugrunde gelegten Entscheidungskriterien und -abläufe in den Institutionen und bei politischen Maßnahmen daraufhin überprüft werden, ob sie eine gleichberechtigte Teilhabe aller Beteiligten ermöglichen. Dahin zielende Ansätze fordern demnach die Veränderung der durchführenden Institutionen, eine Berücksichtigung bei politischen Maßnahmen und die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen. In Abgrenzung zur bisherigen Förderung von Migranten/-innen durch zielgruppenspezifische Maßnahmen und Umsetzungsstrategien orientiert sich das Cultural Mainstreaming am Handlungsbedarf des Individuums: Es wird immer überprüft, ob eventuell migrantenspezifische Lebensbedingungen, Orientierungen und Voraussetzungen, wie z. B. mangelnde Deutschkenntnisse, berücksichtigt werden müssen. Das Konzept des Cultural Mainstreaming wirkt also dem entgegen, dass allein über dem „Migrationshintergrund“ Gruppenidentitäten konstruiert werden, auf die einzelne Personen dann unreflektiert festgelegt werden. In der Umsetzung von politischen Maßnahmen ist besonders darauf zu achten, dass in Institutionen und in der Verwaltung in der Ansprache und im Umgang mit Migranten/-innen die Betroffenen nicht allein auf ihren Migrationshintergrund reduziert und dadurch stigmatisiert werden.

4. Handlungsfelder von Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung

In der beruflichen Nachqualifizierung ist also zu gewährleisten, dass Personen mit Migrationshintergrund in gleicher Weise wie Personen ohne Migrationshintergrund erreicht und in die Planung und Durchführung von Nachqualifizierungskonzepten gleichberechtigt einbezogen werden. Zur Umsetzung von Cultural Mainstreaming wurden erste Instrumente und Verfahren im Rahmen des BQF-Programms (2000 bis 2006) entwickelt, wie z. B. Multiplikatorenkonzepte zur Fortbildung von pädagogischem Fachpersonal (GFBM 2006). Das seit 2008 und mittlerweile bis 2013 laufende

Programm „Perspektive Berufsabschluss“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung setzt an den Erfahrungen und Erkenntnissen des BQF-Programms an und wird im Rahmen von zwei Förderinitiativen im Übergangsmanagement und in der Nachqualifizierung umgesetzt. Die Verankerung von Cultural Mainstreaming als zentrales Querschnittsthema im neuen bildungspolitischen Programm wird dagegen auf Programmebene und insbesondere auf der konkreten Umsetzungsebene der regionalen Projekte in allen Teilaspekten der strukturellen Verankerung von Nachqualifizierung berücksichtigt – nicht nur auf der Netzwerkebene (vgl. nachfolgende Handlungsfelder). Ziel des Programms ist die nachhaltige Verringerung des Anteils von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss und die Verbesserung von deren Zukunftschancen. Bei der Förderinitiative 2 liegt der Schwerpunkt auf der „abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung“. Dieser Förderstrang wird wissenschaftlich durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) begleitet. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf einer formativen Begleitung und Beratung der ausgewählten Projekte und auf der Unterstützung der Programmsteuerung (Knoll/Schweigard 2008; Dauser u. a. 2009).

Cultural Mainstreaming wurde auf der Programmebene als Querschnittsthema verankert, indem dieser Ansatz als ein zentraler Aspekt in den Förderrichtlinien zum Programm aufgenommen wurde und damit ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl der förderfähigen Projekte war. Die „nachweisliche Berücksichtigung von migrationspezifischen Ansätzen im Sinne des Cultural Mainstreaming bei der Entwicklung abgestimmter Förderangebote“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008) ist damit für die ausgewählten Projekte ein wichtiger inhaltlicher Bestandteil für den regionalen Auf- und Ausbau modular aufgebauter und abschlussbezogener Nachqualifizierungsansätze (Gutschow 2008). Insgesamt sind bisher 22 regionale Projekte in zwölf Bundesländern – eine Verdopplung ist derzeit (Stand: Januar 2010) im Rahmen der Ausweitung des Programms angestrebt – mit der Umsetzung von abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung beauftragt, darunter sind Bildungsdienstleister, Bildungswerke der Kammern, aber auch ein Landkreis und eine Arbeitnehmerkammer vertreten. Bei der Umsetzung von Cultural Mainstreaming in der Nachqualifizierung werden auf der Projektebene fünf Handlungsfelder unterschieden, die im Rahmen der Implementierung eines Monitoringinstruments von der wissenschaftlichen Begleitung entwickelt wurden und sich an den zentralen Förderzielen des Programms orientieren:

4.1 Organisationsebene

Auf der organisatorischen Ebene wird die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter/-innen in den regionalen Projekten erweitert und gefördert, z. B. im Rahmen

von Seminaren zu interkulturellem Training oder durch einen Informationsaustausch mit relevanten Netzwerkpartnern mit Fachkompetenz im Umgang mit Migranten. Ebenso kann durch eine Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund im Projektteam das Verständnis und das Wissen im Umgang mit der Zielgruppe von Personen mit Migrationshintergrund verbessert werden. Im Zugang zu An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund können Dolmetscher und Integrationslotsen von Netzwerkpartnern, z. B. von Migrationsberatungsstellen, eingesetzt werden.

4.2 Netzwerkebene

Bei der Umsetzung von Cultural Mainstreaming auf der Netzwerkebene werden die zielgruppenspezifischen regionalen Netzwerke und Experten mit einbezogen, die einen direkten Zugang zu Migranten/-innen haben bzw. deren Schwerpunkt auf der Betreuung und Beratung von Personen mit Migrationshintergrund liegt. Hier bietet sich die Chance für die regionalen Projekte, das Thema Nachqualifizierung in bestehende Beratungs- und Förderstrukturen mit aufzunehmen und damit nachhaltig in der Region zu verankern. Qualifizierungsmaßnahmen können dadurch besser auf die Bedürfnisse von Migranten/-innen abgestimmt und deren Beteiligung an Nachqualifizierungsangeboten gesteigert werden.

- Die Erfahrungen aus dem BQF-Programm zeigen, dass an- und ungelernte Personen mit Migrationshintergrund deutlich besser erreicht werden können durch die Einbindung von Migrantenselbstorganisationen, migranteneigenen Kulturvereinen und Elterninitiativen als Netzwerkpartner. Ebenso ist die Kooperation mit Migrationsberatungsstellen oder sozialen Beratungsstellen, die oft bei sozialen Wohlfahrtsverbänden angesiedelt sind, zielführend für eine verbesserte Ansprache von Migranten ohne (anerkannten) beruflichen Abschluss sein.
- Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft (ethnische Ökonomie) können zusätzlich über ausländische Arbeitgeberverbände und ausländische Konsulate für die Nachqualifizierung gewonnen werden.
- Ferner ist für eine nachhaltige Verankerung und Verbreiterung von Cultural Mainstreaming die Zusammenarbeit mit politisch relevanten Gremien wie interkulturellen Büros der Kommunen, Ausländerbeiräten und Integrationsressorts in Landesministerien notwendig.
- Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Anknüpfung an vorhandene lokale Integrationsnetzwerke, in denen die verschiedenen Institutionen wie Migrantenselbstorganisationen, Akteure der Arbeitsförderung und Politikvertreter vertreten sind und die teilweise nach thematischen Schwerpunkten wie Bildung oder Arbeit organisiert sind.

- In Regionen mit einem höheren Migrantenanteil, insbesondere in städtischen Ballungsräumen, gibt es auch spezielle Ansprechpersonen für Migranten/-innen bei den Kammern, in den Arbeitsagenturen und bei den Grundsicherungsträgern nach dem SGB II, die zur Ansprache von Betrieben und An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund einzubeziehen sind.
- In Regionen, in denen Projekte oder die Fachkreise des IQ-Netzwerks im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wirken, ist zudem eine enge Kooperation sinnvoll, um Synergieeffekte zwischen beiden Programmen zu erreichen, v. a. im Zugang zu gemeinsamen Netzwerkpartnern z. B. der Arbeitsförderung und Kammern.
- Darüber hinaus werden in der Netzwerkarbeit auch Betriebe mit Inhabern deutscher Herkunft und Arbeitsmarktakteure für die Zielgruppe von an- und ungelerten mit Migrationshintergrund sensibilisiert, um deren Anteil in der betrieblich und öffentlich geförderten Weiterbildung zu erhöhen und zur Verbesserung ihrer Teilhabechancen beizutragen.

4.3 Konzeption und Durchführung von Nachqualifizierungen

Bei der Entwicklung, Organisation und Durchführung von Nachqualifizierungsangeboten und von individuellen Qualifizierungsplänen wird das Konzept des Cultural Mainstreaming in allen Phasen berücksichtigt. Es wird an bestehende spezifische Beratungsangebote für An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund und für Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft angeknüpft oder neue Beratungsstrukturen aufgebaut. Bildungsdienstleister werden bei der Entwicklung von Nachqualifizierungsangeboten unterstützt, damit an- und ungelerte Personen mit Migrationshintergrund einen besseren Zugang zu bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangeboten finden und letztendlich mehr Nachqualifizierungsangebote nutzen.

- Im Vorfeld einer Nachqualifizierungsmaßnahme wird eine regionale Bedarfsanalyse durchgeführt, in der beispielsweise Fragen zu den Bedürfnissen und Anforderungen von Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft und von an- und ungelerten Personen mit Migrationshintergrund an Nachqualifizierung berücksichtigt werden.
- Bei der konkreten Ausgestaltung von Nachqualifizierungskonzepten werden spezifische Belange von Migranten/-innen berücksichtigt. Das kann beispielsweise eine (Teil-)Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen für die Zulassung bei der jeweils zuständigen Stelle oder der Einsatz von migrantensensiblen Kompetenzfeststellungsverfahren sein. Die Anwendung von migrantensensiblen Instrumenten orientiert sich dabei am individuellen Handlungsbedarf und nicht anhand des Migrationshintergrunds. Im Rahmen des IQ-Netzwerkes sind bereits

vielfältige migrantenspezifische Instrumente, wie z. B. Handlungsempfehlungen für die berufliche Beratung und Qualifizierung von Eingewanderten oder migrantensensible Kompetenzfeststellungsverfahren, entwickelt worden (Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH 2008; Arbeit und Bildung e.V. 2009; Erler/Schindel 2007), an denen angeknüpft wird.

- Bei der konkreten Durchführung von Nachqualifizierungsangeboten, wie z. B. Vorbereitungskurse für die Externenprüfung oder Umschulungsangebote, wird auf kultursensible didaktisch-methodische Konzepte geachtet, wie z. B. Einsatz von Dozenten mit interkultureller Kompetenz oder sprachlich geeigneten Lehr- und Lernmaterialien. Migranten/-innen haben (teilweise negative) andere Schul- und Lernerfahrungen in ihren Herkunftsländern erworben als Personen ohne Migrationshintergrund, was sich auf ihren heutigen Umgang mit Lernsituationen im Unterricht auswirkt und beispielsweise mit Zurückhaltung und mit Versagensängsten verbunden ist. Der Unterricht ist zudem für Migranten/-innen eine besondere Herausforderung, da sie nicht nur die fachlichen Anteile im Unterricht erlernen, sondern sich auch Deutsch als Bildungssprache aneignen müssen, was sich dann vor allem bei sehr theoriegeprägten Berufen verstärkt. Auf die spezifischen Anforderungen von Personen mit Migrationshintergrund in Maßnahmen der beruflichen Nachqualifizierung sind bisher insbesondere die Lehrenden in Bildungseinrichtungen noch unzureichend vorbereitet (Bethscheider 2008). Daher wäre auch eine kultursensible Anpassung der Prüfungsaufgaben für die Externenprüfung durch die jeweiligen zuständigen Stellen denkbar – ggf. auch bei vorhergehenden Zwischenprüfungen – oder bei einer Eignungsfeststellung zur Feststellung von vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten für einen bestimmten Beruf durch Bildungsdienstleister bzw. zuständige Stellen.

4.4 Nutzung und Weiterentwicklung bestehender Fördermöglichkeiten

Bei der Finanzierung von Nachqualifizierungsangeboten werden gegenwärtige Fördermöglichkeiten der Regelstruktur, darunter auch spezifische Förderangebote für Migranten/-innen, genutzt und bei Bedarf die Instrumente der Förderung weiterentwickelt. Vor dem Hintergrund einer geringen Beteiligung von Migranten/-innen an den öffentlich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen wird im Rahmen des Programms eine Erhöhung der Beteiligung dieser Personengruppe durch abgestimmte Fördermodelle in der Nachqualifizierung umgesetzt.

- Zu den relevanten Finanzierungsmöglichkeiten gehören erstens insbesondere die Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit: Für beschäftigte Personen ohne beruflichen Abschluss kann eine Nachqualifizierung über das seit 2006 eingeführte Sonderprogramm für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und

beschäftigten älteren Arbeitnehmern (WeGebAU) und im Rahmen des (zeitlich eingeschränkten) Konjunkturpakets II über die Verbindung von Kurzarbeit mit Qualifizierung finanziert werden. Im Rahmen des WeGebAU-Programms können zudem Betriebe für Geringqualifizierte für den Zeitraum, in dem der Mitarbeiter keine Arbeitsleistung erbringt, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, was insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe sehr attraktiv ist. Weitere Förderinstrumente sind der Arbeitsentgeltzuschuss, das Instrument der Förderung beruflicher Weiterbildung über den Bildungsgutschein, der Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer, Arbeitsgelegenheiten (für Migranten besonders in Verbindung mit Deutschsprachelementen relevant) und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (bis 2009 Trainingsmaßnahmen) (z. B. zur Finanzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren). Vor allem über den Bildungsgutschein können für das Erreichen eines nachträglichen Berufsabschlusses beispielsweise Umschulungen, die vor allem in einigen Regionen der neuen Bundesländer weitverbreitet sind, oder Vorbereitungskurse für die Externenprüfung oder einzelne Nachqualifizierungsmodule für anerkannte Berufe finanziert werden.

- Zweitens werden landesweite und bundesweite Förderangebote (Bildungsprämie, Weiterbildungssparen) für eine Nachqualifizierung von arbeitslosen oder beschäftigten An- und Ungelernten genutzt. In Hessen und Nordrhein-Westfalen gibt es seit Längerem bereits den Qualifizierungsscheck bzw. Bildungsscheck und in Anlehnung daran seit Januar 2009 auch den Bildungsscheck in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg, der für Elemente der Nachqualifizierung verwendet wird. Ebenso ist die Finanzierung über Stiftungen für einige Zielgruppen in der Nachqualifizierung denkbar, z. B. für Studienabbrecher. Die Otto-Benecke-Stiftung bietet beispielsweise für hoch qualifizierte Migranten/-innen Sprachkurse und Qualifizierungsangebote an, damit die im Herkunftsland abgeschlossene akademische Ausbildung in Deutschland erreicht werden kann.
- Drittens gibt es Anknüpfungspunkte zu anderen Nachqualifizierungsprojekten, wie z. B. den Jobstarter-Connect-Projekten im Auftrag des BMBF, die seit April 2009 die Erprobung der BIBB-Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung umsetzen. Zudem kann es Synergieeffekte zu den Projekten der sozialen Stadt bzw. des Quartiersmanagements geben (z. B. LOS-Programm des BMFSFJ, BIWAQ-Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung), die teilweise einen Fokus auf Stadtteile mit einem hohen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund legen.
- Ebenso ist viertens eine Verknüpfung von berufsbezogenen Sprachkursen im Deutschen als Vorbereitung auf eine Nachqualifizierungsmaßnahme oder als Ergänzung notwendig, wenn Defizite im Deutschen vorliegen, da ausreichende

Deutschkenntnisse eine Voraussetzung für viele Instrumente der Regelförderung sind, z. B. auch für FbW-Maßnahmen. Seit dem Frühjahr 2009 laufen bundesweit die berufsbezogenen ESF-geförderten Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge an, die eine Verknüpfung von beruflichen Qualifizierungsanteilen mit berufsbezogener Deutschsprachförderung anstreben. In Abgrenzung zu den bisherigen ESF-BA-Sprachkursen können jetzt erstmals alle Migrantengruppen teilnehmen, unabhängig von einem Leistungsbezug, also auch Nichtleistungsbezieher und beschäftigte Personen (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2008).

4.5 Öffentlichkeitsarbeit

In der Öffentlichkeitsarbeit/Medienarbeit ist die Einbindung der bereits aufgeführten migrantenspezifischen Netzwerkpartner unabdingbar, um die unterschiedlichen Zielgruppen von Personen mit Migrationshintergrund – An- und Ungelernte, Betriebe, ethnische Community – gewinnen zu können. Dabei wird auf eine persönliche Ansprache sowie mehrsprachige Werbematerialien und Transferprodukte (z. B. Leitfäden zur Beratung) gesetzt (Brock u. a. 2005). Vorteilhaft ist die Veröffentlichung von Good Practice in ethnischen Medien und die Projektvorstellung bei Veranstaltungen und auf der Homepage der ethnischen Community. Bei Veranstaltungen und Workshops der regionalen Projekte werden Netzwerkpartner als Kooperationspartner einbezogen und Cultural Mainstreaming in der Nachqualifizierung thematisiert.

5. Erste Umsetzungsergebnisse und Erfolgsindikatoren für die Querschnittsaufgabe Cultural Mainstreaming

Nach rund einem Jahr Programm Laufzeit können erste Ergebnisse bei der Umsetzung von Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung vorgelegt und Faktoren für eine Strukturentwicklung und nachhaltige Senkung des Anteils von An- und Ungelernten mit und ohne Migrationshintergrund in den ausgewählten Regionen genannt werden (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2009). Die Ergebnisse basieren auf den halbjährlichen Arbeitstreffen mit den ausgewählten Projekten und auf Auswertungen des Monitoringinstrumentes der wissenschaftlichen Begleitung, welches die laufenden Aktivitäten von Cultural Mainstreaming regelmäßig erfasst. Als Monitoringinstrument wurde ein standardisiertes Berichtswesen eingeführt, das halbjährlich von den Projekten auszufüllen ist. Abgefragt werden wesentliche Tätigkeitsschwerpunkte und zentrale Aktivitäten der regionalen Projekte, unter anderem die skizzierten fünf Handlungsfelder von Cultural Mainstreaming in der Nachqualifizierung. Das Berichtswesen erfüllt un-

terschiedliche Funktionen und dient dazu, die Aktivitäten der regionalen Projekte kontinuierlich und zeitnah zu verfolgen, die Beratungsbedarfe transparent zu machen, hemmende und fördernde Faktoren und Rahmenbedingungen sowie innovative Qualifizierungsmethoden und Umsetzungsstrategien aufzuzeigen.

Das Vorgehen der ausgewählten Projekte bei der Umsetzung von Cultural Mainstreaming war sehr unterschiedlich, da die regionalen Rahmenbedingungen, wie z. B. der lokale Anteil von Personen mit Migrationshintergrund oder das Vorhandensein von migrantenspezifischen Organisationen, regional unterschiedlich stark ausgeprägt sind und sich auf die Bildung von lokalen Netzwerken auswirkten. Während es in städtisch geprägten Regionen und in einigen Bundesländern, wie im Saarland oder in Nordrhein-Westfalen, mit einem durch die Anwerbepolitik in den 1960er-Jahren erhöhten Migrantenanteil zu einer Vielzahl von Migrantenselbstorganisationen gekommen ist, gibt es insbesondere in ländlich geprägten Regionen wenige und dann meist kulturell orientierte Vereine und Organisationen. In den neuen Bundesländern ist der Anteil der Migranten/-innen historisch bedingt generell geringer als in den alten Bundesländern. Dies gilt auch für deren Anteil unter den An- und Ungelernten. Die größte Migrantengruppe sind hier Personen aus den osteuropäischen Ländern bzw. aus der ehemaligen Sowjetunion, die auch in vielfältigen Migrantenselbstorganisationen organisiert sind. Für diese Zielgruppe ist insbesondere die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen im Nachqualifizierungsprozess relevant. Diese Bedarfe werden von den regionalen Projekten in den neuen Bundesländern besonders berücksichtigt, z. B. im Zugang zu spezifischen Netzwerkpartnern und in der konkreten Ausgestaltung der Beratungsangebote für die Zielgruppe der An- und Ungelernten. In vielen städtisch geprägten Regionen sind in den letzten Jahren kommunale Integrationskonzepte und Integrationsbilanzen entstanden, wie z. B. in Erfurt, Leipzig oder Schwerin. Im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt wird auch diese Personengruppe mit Migrationshintergrund für die Nachqualifizierung erschlossen.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Möglichkeiten der Nachqualifizierung zum nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses und die regionalen Nachqualifizierungsangebote weder bei den betroffenen Personen selbst noch bei den sozialen bzw. beruflichen Beratungsstellen für Migranten/-innen und bei Migrantenselbstorganisationen oder bei Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft ausreichend bekannt sind. Fehlende bundesweit einheitliche und transparente Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Abschlüssen erschweren zudem die Beratungsarbeit für Migranten/-innen und deren Organisationen. Hier setzen die regionalen Projekte an und eruieren im Rahmen von Kompetenzfeststellungsverfahren, ob bereits ausreichende Arbeits- bzw. Berufserfahrungen oder im Ausland erworbene Abschlüsse vorliegen,

um entweder sofort zur Externenprüfung bei der zuständigen Kammer zugelassen zu werden (dies trifft bei dem Vorliegen der 1,5-fachen Ausbildungszeit in dem jeweiligen Beruf zu), oder ob noch einzelne Module eines Berufsbildes nachgeholt werden müssen. Aufbauend auf den beruflichen Vorkenntnissen kann der An- und Ungelernte mit und ohne Migrationshintergrund dann durch die Absolvierung von fehlenden Modulen in entsprechenden Nachqualifizierungsangeboten Schritt für Schritt zum Berufsabschluss geführt werden. Die Unterstützung bei der (Teil-)Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen kann also einen Beitrag dazu leisten, den Anteil an Personen mit beruflichem Abschluss und mit Migrationshintergrund in einer Region zu erhöhen. Insbesondere für Eingewanderte aus osteuropäischen Ländern bzw. aus der ehemaligen Sowjetunion ist die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen im Nachqualifizierungsprozess relevant.

Genau hier an den Schnittstellen zwischen Arbeitsförderung, Kammer, An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund und Migrantenselbstorganisationen agieren die regionalen Projekte. Im Zugang zu Migrantenselbstorganisationen und Migranten/-innen haben sich vor allem persönliche Kontakte und Besuche vor Ort oder im Rahmen von lokalen interkulturellen Wochen – also weniger klassische Kommunikationsmittel – für den Kontaktaufbau und deren Verstärkung bewährt. In den neu aufgebauten Gremien der regionalen Projekte sind bisher häufiger Migrationsberatungsstellen, wie z. B. Jugendmigrationdienst, Migrationserstberatungsstellen oder kommunale bzw. landesweite Ansprechpartner für Migration bzw. Integration als Migrantenselbstorganisationen vertreten. Nach einem erfolgreichen Zugang zu migrantenspezifischen Institutionen, vor allem bei Migrantenselbstorganisationen, wird ein erhöhter Informations- und Kooperationsbedarf zur Nachqualifizierung u. a. bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen festgestellt. Danach kam es zu einem teilweise relativ zügigen Anstieg von Personen mit Migrationshintergrund und mit Nachqualifizierungsbedarf in der Beratung der Projekte oder deren Multiplikatoren im lokalen Netzwerk. Anschließend wurden abhängig vom jeweiligen Beratungsansatz entweder von dem jeweiligen Projekt selber oder von Kooperationspartnern individuelle Qualifizierungspläne bezogen auf den regionalen Fachkräftebedarf erstellt und mit den zuständigen Stellen abgestimmt. Dazu werden je nach individuellem Bedarf migrantenspezifische Kompetenzfeststellungsverfahren eingesetzt und/oder bereits Multiplikatoren für die Beratung von An- und Ungelernten mit und ohne Migrationshintergrund geschult. In der Beratung werden erste entscheidende Hinweise zum Anerkennungsverfahren gegeben, z. B. auf die Notwendigkeit des Einsatzes eines staatlich geprüften Dolmetschers bei der Übersetzung von ausländischen Zeugnissen, und an konkrete Ansprechpartner bei den zuständigen Stellen und weiteren Netzwerkpartnern zur Nutzung von bestehenden Fördermöglichkeiten und Nachqualifizierungsangeboten verwiesen.

Als zentrales Handlungsfeld kristallisiert sich bei beschäftigten An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund eine berufsbegleitende Sprachförderung heraus, insbesondere in sozialen Berufsfeldern wie dem Pflegebereich. Bei den arbeitslosen An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund ist nach dem erfolgreichen Bestehen eines berufsbezogenen Sprachkurses die anschließende Finanzierung von beruflicher Weiterbildung entscheidend, insbesondere als Teilnahmeanreiz und für die Lernmotivation. Bei berufsbezogenen Deutschsprachkursen für arbeitslose Personen mit Migrationshintergrund besteht allerdings das Problem, dass der förderbare Personenkreis nach wie vor mit den aktuell vorliegenden Datenbeständen der Bundesagentur für Arbeit weder in seinem Umfang noch in seiner Merkmalsstruktur umfassend beschrieben werden kann. Dies führte bei der Bedarfsermittlung und in der Teilnehmerauswahl in den Arbeitsagenturen bei den berufsbezogenen ESF-BA-Sprachkursen (jetzt: ESF-BAMF-Sprachkurse) zu regional unterschiedlichen Umsetzungsstrategien, sodass nicht alle potenziellen Migrantengruppen angesprochen wurden (Schweigard 2007).

Für die Finanzierung von längeren Nachqualifizierungsangeboten werden bisher vor allem zwei Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit angewendet, für beschäftigte Personen ohne beruflichen Abschluss das WeGebAU-Programm und für arbeitslose Personen ohne beruflichen Abschluss das Instrument der Förderung beruflicher Weiterbildung. In arbeitsmarktpolitischen Programmen, die sich verstärkt an Betriebe richten, zeigt sich, dass eine intensive Beratung und Begleitung ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Qualifizierungsprozess ist. Beim WeGebAU-Programm konnte belegt werden, dass sich erst durch die Einführung von speziellen Weiterbildungsberatern im Jahr 2007 von der Bundesagentur für Arbeit die Förderzahlen deutlich steigern konnten (Lott/Spitznagel 2007). Von diesem Förderprogramm profitieren vor allem Personen mit Migrationshintergrund: Ein Vergleich zwischen den beiden Förderinstrumenten in den Zugängen von Personen mit Migrationshintergrund an dem Sonderprogramm WeGebAU und FbW für die unter 30-Jährigen zeigt, dass vor allem Ausländer im Rahmen einer Beschäftigung mehr gefördert werden (15%) als arbeitslose Personen (10%). Die unterschiedliche Nutzung der Förderinstrumente kann aber auch durch die Selektivität bei dem Vergabeverfahren durch Bildungsgutscheine erklärt werden. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kam zu dem Ergebnis, dass sich die Wahrscheinlichkeit in der Vergabe und der Einlösung der ausgestellten Bildungsgutscheine verringert, je geringer die Schul- bzw. Berufsbildung der betreffenden Person ist (Kruppe 2008).

In der Vergangenheit hat sich zudem gezeigt, dass sich für Personen mit Migrationshintergrund vor allem FbW-Maßnahmen eignen, in denen Deutschsprachelemente vermittelt werden, da durch diese Kursteilnahme ein besonders nachhaltiger Integrationserfolg auf dem Arbeitsmarkt erzielt werden konnte (Deeke u. a.

2009). Eine berufsbezogene Sprachförderung in der Kombination von Qualifizierungsanteilen in der Praxis wird von den verschiedenen Migrantengruppen vermehrt nachgefragt, da hier insbesondere das Lernen im Arbeitsprozess und die konkrete Anwendung des erlernten Wissen positiv bewertet werden.

Auf der Strukturebene wird mit den beteiligten Netzwerkpartnern an gemeinsamen Produkten, Nachqualifizierungskonzepten und Veranstaltungen gearbeitet, in denen migrantenspezifische Fragestellungen, wie die Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen oder Angebote im Bereich der Sprachförderung, aufgenommen werden. Beispielsweise wurden Informationsmaterialien zur Externenprüfung und zu Anerkennungsrichtlinien und Verfahren auf den Homepages der Kammern öffentlich zugänglich gemacht oder Leitfäden zu diesen Themen gemeinsam erarbeitet und publiziert (vgl. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2010). Ebenso werden Beiträge in Newslettern oder Zeitschriften der ethnischen Community oder von lokalen Netzwerken im Bereich Integration und Migration platziert. Personen mit Migrationshintergrund werden ebenso durch die Beteiligung an Veranstaltungen von Migrantenselbstorganisationen, an migrantenspezifischen Veranstaltungen anderer Netzwerkpartner (z. B. Woche der Weiterbildung des IQ-Netzwerkes) oder durch mehrsprachige bzw. zweisprachige Flyer, Informationsbroschüren oder Plakate erreicht. Ebenso werden die unterschiedlichen Handlungsfelder von Cultural Mainstreaming in den Veranstaltungen der regionalen Projekte berücksichtigt oder sogar als Themenschwerpunkt gesetzt. Weitere Workshops zur Entwicklung von Nachqualifizierungsangeboten unter Berücksichtigung von migrantenspezifischen Situationen sind durch die stärkere Einbindung von Migrantenselbstorganisationen und Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft geplant.

Zentraler Erfolgsindikator für die Umsetzung von Cultural Mainstreaming in der Nachqualifizierung ist die konkrete Einbindung von migrantenspezifischen Organisationen in die Netzwerkarbeit und der gegenseitige Know-how-Transfer, sei es bei der Erstellung von Produkten, aber auch bei der Organisation und Durchführung von gemeinsamen Veranstaltungen. Für die politische Absicherung im Sinne der Nachhaltigkeit von Netzwerkstrukturen ist insbesondere die Anknüpfung an bestehende Netzwerkstrukturen, wie Integrationstische, Weiterbildungs- und Beratungsnetzwerke von Bildungsträgern für Migranten/-innen, und die Einbindung von wichtigen lokalen Schlüsselpersonen im Bereich der Migration und Integration (z. B. kommunale Integrationsbüros oder Ausländerbeauftragte) wichtig, um z. B. das Thema Nachqualifizierung in kommunalen Integrationskonzepten oder neuen Förderkonzepten nachhaltig zu verankern. Für einige regionale Projekte ist zudem selber die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen – bzw. generell das Thema Cultural Mainstreaming – ein neues Aufgabenfeld und eine neue Herausforderung, sodass das Prinzip des Cultural Mainstreaming hier in die eigene Organi-

sation wirkt und interkulturelles Wissen erstmalig reflektiert und angeeignet wird. Cultural Mainstreaming wird von den betroffenen An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund begrüßt, da beispielweise gesonderte Nachqualifizierungsangebote nur für Migranten/-innen als diskriminierend empfunden und daher nicht gerne angenommen werden.

6. Zusammenfassung und Ausblick

An- und Ungelernte bilden bei der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung und bei der betrieblichen Weiterbildung nach wie vor das Schlusslicht. Bisher erreichen die Angebote der Arbeitsmarktförderung und in der Nachqualifizierung Personen mit Migrationshintergrund noch in einem zu geringen Umfang. Cultural Mainstreaming als Prinzip zur Verwirklichung von verbesserten Teilhabechancen für arbeitslose und beschäftigte An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund kann insbesondere auf struktureller Ebene daran ansetzen, dass die Perspektive von Personen mit Migrationshintergrund bei der Planung, Organisation und Durchführung von politischen Maßnahmen berücksichtigt wird. Im seit Januar 2008 und mittlerweile bis 2013 laufenden BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ wurde daher Cultural Mainstreaming als ein zentrales Querschnittsthema verankert und im Bereich der reintegrativen Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ mit dem Ziel, den Anteil der An- und Ungelernten in der Region nachhaltig über Netzwerkarbeit zu senken.

Eine Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten von Geringqualifizierten zum Nachholen eines Berufsabschlusses über die Externenprüfung kann durch die Einbindung migrantenspezifischer Netzwerkpartner, über individuelle Qualifizierungswege durch eine kompetente Qualifizierungsberatung inkl. Kompetenzfeststellungsverfahren, aufeinander abgestimmter Nachqualifizierungsangebote und abgesicherter Finanzierungsmodelle erreicht werden. Im Sinne des Cultural Mainstreaming können dabei nach individuellem Qualifizierungsbedarf migrantensensible Instrumente und Verfahren eingesetzt bzw. Nachqualifizierungsangebote angepasst, weiterentwickelt und spezifische Förderinstrumente für Migranten berücksichtigt werden. Erste Erfolge aus dem laufenden Programm konnten bisher vor allem durch die verbindliche Einbindung von Migrantenselbstorganisationen in eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und die Anbindung an bestehende Beratungsangebote erzielt werden, die zu berufsbezogenen Sprachförderangeboten, adressatenorientierten Nachqualifizierungsmaßnahmen oder ein erleichtertes Anerkennungsverfahren führen sollen.

Allerdings wird die verbindliche Einbindung von Migrantenselbstorganisationen in die konkreten Gremien- und Netzwerkstrukturen noch nicht in jeder re-

levanten Region umgesetzt. Zur stärkeren Einbeziehung und Sensibilisierung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) für die bildungspolitischen Themen des Förderprogramms gibt es seit November 2009 ein interkulturelles Begleitprojekt, durchgeführt von MOZAIK Bielefeld (Özer 2010; MOZAIK 2007), welches ausgewählte Projekte beider Förderinitiativen in der regionalen Netzwerkarbeit hierbei unterstützt und berät. Interkulturelle Trainings mit relevanten Netzwerkpartnern der regionalen Projekte ergänzen den Begleitungsprozess und tragen dadurch zur weiteren Sensibilisierung für Cultural Mainstreaming bei. Ein wichtiger Bestandteil der Beratung von Personen mit Migrationshintergrund ist die Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen. Hier kann konstatiert werden, dass in den nächsten Jahren von einer deutlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen auszugehen ist (voraussichtlich ab 2011). Seit dem Bilanzierungsgipfel zum Nationalen Integrationsplan im Herbst 2008 (Bundesregierung 2008) laufen die Vorbereitungen für ein bundesweites Anerkennungsgesetz, nach dem zukünftig alle Migrantengruppen ein Recht auf Prüfung einer Anerkennung haben – ein Recht, auf welches sich bisher nur Spätaussiedler beziehen können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009; Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, die Bundesministerin für Bildung und Forschung, der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie und der Bundesminister 2009). Gegenwärtig befassen sich auch die Dachverbände der IHKs und HWKs mit dem Thema erleichteter Zulassungsverfahren zur Externenprüfung, indem unter anderem informell erworbene Kompetenzen und im Ausland erworbene Qualifikationen berücksichtigt werden sollen (Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk 2009).

Langfristig kann die verstärkte Inanspruchnahme von Nachqualifizierungsangeboten zu einer erhöhten Anzahl von Teilnehmern an der Externenprüfung führen. Nach wie vor gibt es allerdings Probleme bei der Erfassung der Teilnehmer an der Externenprüfung, diese werden nur bei den Industrie- und Handelskammern regional differenziert ausgewiesen, aber nicht nach Personen mit Migrationshintergrund unterschieden. An dieser Stelle konnten die regionalen Projekte ebenso Verbesserungen auf regionaler Ebene – auch im Handwerksbereich – bewirken. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, ob und in welchem Ausmaß weitere strukturelle und lokale Rahmenbedingungen auf die Umsetzung des Programms einen Einfluss haben, wie beispielsweise weitere lokale Programme im Bereich der Nachqualifizierung oder die Auswirkung der aktuellen Wirtschaftskrise auf das Einstellungs- und Weiterbildungsverhalten von Betrieben. Diese Fragestellungen sind voraussichtlich Gegenstand der stärker summativ angelegten Programmevaluation.

Politischer Handlungsbedarf besteht aktuell vor allem in der Bereitstellung von abgestimmten Fördermodellen und deren Inanspruchnahme von Personen mit Migrationshintergrund. In der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung sind

dabei vor allem die Förderinstrumente der beruflichen Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit und das Sonderprogramm zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) relevant, da dadurch vor allem die längeren Qualifizierungsmaßnahmen finanziert werden können. Von beiden Förderinstrumenten profitieren Personen mit Migrationshintergrund nicht entsprechend ihrem Anteil an den arbeitslosen bzw. beschäftigten Personen ohne beruflichen Abschluss. Eine ergänzende Auswertung zum Vergleich zwischen beiden Förderinstrumenten zeigt allerdings, dass Personen mit Migrationshintergrund eine höhere Chance auf eine Weiterbildung haben, sobald diese den Sprung in den Arbeitsmarkt geschafft haben. Das WeGebAU-Programm sollte daher in der Zukunft auch über den Förderzeitraum 2010 hinaus verlängert und als Regelinstrument etabliert werden. Zur besseren Inanspruchnahme von Förderprogrammen für arbeitslose Personen mit Migrationshintergrund gibt es seitens der Bundesagentur für Arbeit wichtige Umsetzungsschritte wie das neue Beratungsangebot der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) für Fachkräfte, die ihre beruflichen Qualifikationen im Ausland erworben haben (Schneider 2009; Niklas 2010), Schulungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und die statistische Erfassung dieser Kompetenzen in den zentralen Datenbanksystemen. Diese Bemühungen können als Signale interpretiert werden, stärker die Potenziale der Migranten in den Blick zu nehmen und deren versteckte Kompetenzen und Ressourcen sichtbar zu machen und für den Einstieg bzw. den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen.

Die durch das Konjunkturpaket II Anfang 2009 erweiterten Fördermöglichkeiten in Verbindung mit Qualifizierung wurden bisher im Verhältnis zur Zahl der betroffenen Kurzarbeiter nur von sehr wenigen Betrieben in Anspruch genommen und sind auch nur bedingt für die abschlussorientierte Nachqualifizierung geeignet. Qualifizierungsmaßnahmen in Verbindung mit Kurzarbeit werden in der Regel meist als kurzfristige Anpassungsqualifikationen in Betrieben umgesetzt, während im Bereich der Nachqualifizierung teilweise berufsbegleitende langfristige Qualifizierungen mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren organisiert werden müssen. Ein weiterer Anknüpfungspunkt für eine schrittweise Absolvierung von Modulen bis zum Berufsabschluss kann die seit 2010 anlaufende neue Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFLAS) sein, ein Sonderprogramm, welches die Förderbedingungen der seit 2009 laufenden Initiative zur Qualifizierung Geringqualifizierter modifiziert und sich explizit auf die entwickelten Qualifizierungskonzepte im Rahmen von „Perspektive Berufsabschluss“ bezieht. Umgesetzt werden sollen vor allem längere Qualifizierungsmaßnahmen für Geringqualifizierte. Ebenso wäre eine Finanzierung von weiterbildungsbegleitenden Hilfen (Amt für multikulturelle Angelegenheiten 2010) für junge Erwachsene angelehnt an die ausbildungsbegleitenden Hilfen für die eher lernungsgewohnten An- und Ungelernten bei Bedarf ergänzend oder integrierend

in bestehende Nachqualifizierungsangebote denkbar. Dadurch könnte es gelingen, die vorhandenen Nachqualifizierungsangebote gerade auch für Personen mit Migrationshintergrund zu erschließen und auf eine erfolgreiche Teilnahme an der Externenprüfung vorzubereiten, z. B. durch ergänzenden Stütz- und Sprachunterricht und sozialpädagogische Begleitung.

Die seit Frühjahr 2009 laufenden berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurse bieten insbesondere für Geringqualifizierte mit Migrationshintergrund die Chance, ihre Deutschsprachkenntnisse zu verbessern und gleichzeitig mit beruflichen Qualifizierungseinheiten zu verknüpfen. Diese Sprachförderangebote sind allerdings zum Teil sehr schleppend angelaufen, da in einigen Regionen Bewerbungen von Bildungsdienstleistern fehlten und daher der Zuschlag zur Durchführung der Kurse erst zu einem späteren Zeitpunkt erteilt werden konnte. Aktuell (Oktober 2009 bis Juli 2010) erfolgt eine zweite Ausschreibungsrunde von Projektträgern für eine Laufzeit bis 2013. Das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge entwickelte mehrstufige Verfahren der Auswahl und Zuteilung der potenziellen Teilnehmer und Entwicklung von Maßnahmekonzepten erweist sich in der Praxis bisher als kompliziert und schwierig. Dies war bedauerlich, da der Bedarf und die Nachfrage nach berufsbezogenen Sprachförderangeboten bei den betroffenen Personen mit Migrationshintergrund besteht, insbesondere auch von dem in das Programm neu aufgenommenen Personenkreis der Nichtleistungsbezieher und Leistungsbezieher im SGB-II-Rechtskreis. Mittlerweile wurde das Umsetzungskonzept nach den ersten Erfahrungen in der Umsetzung bereits modifiziert, sodass perspektivisch von Verbesserungen in der Organisation und Abwicklung auszugehen ist. Darüber hinaus fehlen bisher vor allem für Akademiker mit einem im Ausland erworbenen Hochschulabschluss flächendeckende Sprachförderangebote. Ebenso sind, ggf. im Anschluss an die berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurse, weiterführende Nachqualifizierungsmaßnahmen mit Sprachanteilen und/oder eine flankierende Lernbegleitung notwendig, da das Niveau in der Fachsprache nach einem bestandenen ESF-BAMF-Sprachkurs nicht zum Bestehen der Externenprüfung bei einer Kammer oder für die Absolvierung von abschlussbezogenen Modulen ausreicht. Auch in diesem Bereich fehlen gegenwärtig entsprechende Anschlussqualifizierungen zum Berufsabschluss. An der Entwicklung dieser Angebote in der Nachqualifizierung wird in lokalen Arbeitsgruppen im Bereich Migration im Rahmen des Programms gearbeitet. Ebenso ist im ersten Schritt die Ermittlung und Transparenz von bestehenden Angeboten in der jeweiligen Region zentral, beispielsweise als Unterstützungsleistung für die Sachbearbeiter der zuständigen Stellen oder anderen Beratungsstellen.

Die bisherigen Erfolge und gemeinsamen Bestrebungen wirken sich bereits jetzt positiv in der Netzwerkarbeit der regionalen Projekte der Förderinitiative aus, indem die Kammern, kommunale und landesweite Ansprechpersonen im Bereich

Migration und Integration, Migrantenselbstorganisationen, Bildungsdienstleister mit migrantenspezifischen Angeboten und weitere Akteure der Arbeitsmarktförderung vertreten sind. Es ist davon auszugehen, dass auch zukünftig wichtige Impulse von den verschiedenen Institutionen im Rahmen der Selbstverpflichtungen des Nationalen Integrationsplans gegeben werden, aber auch weiterhin der politische Druck nötig sein wird, damit mehr Personen mit Migrationshintergrund einen (anerkannten) beruflichen Abschluss erreichen.

Literatur

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006, letzte Änderung vom 12. Februar 2009
- Amt für multikulturelle Angelegenheiten (Hrsg.): Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. Zur Relevanz von Deutsch als Zweisprache und Bildungssprache in der beruflichen Weiterbildung. Positionspapier. April 2010. Frankfurt am Main
- Arbeit und Bildung e.V. Kumulus-Plus (Hrsg.): Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ – vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte. Berlin 2009
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Integration in Deutschland. Erster Integrationsindikatorenbericht erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin 2009
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, die Bundesministerin für Bildung und Forschung, der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie und der Bundesminister: Eckpunktepapier. Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse. Berlin 2009
- Bednarz-Braun, Iris; Heß-Meining, Ulrike: Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze – Forschungsstand – Forschungsperspektiven. VS Verlag. Wiesbaden 2004
- Beicht, Ursula; Granato, Mona: 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: Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. 2. Jahrgang. BIBB-Report 4 (2008). Bonn 2008
- Boos-Nünning, Ursula; Bylinski, Ursula: Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming im Netzwerk. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung. Schriftenreihe zum Programm Kompetenz fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm). Band II. Bonn, Berlin 2009. S. 46–54

- Brock, Ursula u. a.: Berufliche Qualifizierungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Entwicklungsplattform 4 – „Netzwerkbildung“. News Nr. 8 (2005). Bonn, Berlin
- Brück-Klingberg u. a.: Integration von Migranten in Arbeitsmarkt und Bildungssystem. In: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. IAB-Bibliothek Nr. 314. Bielefeld 2009. S. 283–316
- Brussig, Martin; Dittmar, Vera; Knuth, Matthias: Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifizierungsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG-II-Bezieher/-innen mit Migrationshintergrund. IAQ-Report Nr. 8 (2009). Universität Duisburg-Essen 2009
- Bundesagentur für Arbeit: Jahresbericht. SGB II. Sozialgesetzbuch Zweites Buch Grundversicherung für Arbeitsuchende. Nürnberg 2009
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Richtlinien für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Maßnahmen zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes vom 18.08.2008
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Rahmenkonzept Berufsbezogene Sprachförderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge für Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen des Europäischen Sozialfonds vom 04.08.2008. Nürnberg
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Eckpunktepapier „Kompetenzen wahrnehmen, anerkennen und fördern“. Vorschläge des BMAS für ein Gesetz zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Berlin 2009
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Bonn, Berlin 2009
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2009. Bonn, Berlin 2009
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. Bonn, Berlin 2009
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Richtlinien für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Programm „Perspektive Berufsabschluss“ vom 10.01.2008. Bonn, Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin 2006
- Bundesregierung: Nationaler Integrationsplan. Erster Fortschrittsbericht. Berlin 2008
- Dälken, Michaela: Weiterbildung für Menschen mit Migrationshintergrund stärken. In: IQ-Consult (Hrsg.): Handbuch zur Woche der Weiterbildung 2009. Düsseldorf 2009. S. 8–20
- Dauser, Dominique u. a.: Nachqualifizieren nach Bedarf. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Perspektive Berufsabschluss – Newsletter Nr. 2. Bonn 2009. S. 13–19
- Dauser, Dominique; Deisler, Claudia: Qualifizierung Geringqualifizierter aus betrieblicher Sicht. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 115 (2009), S. 40–43

- Dauser, Dominique; Richter, Rainer; Zeller, Beate: Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Wbv-Band 31. Bertelsmann Verlag. Bielefeld 2004
- Deeke, Axel u. a.: Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. IAB-Forschungsbericht Nr. 1 (2009). Nürnberg
- DGB Bildungswerk e.V.: Schulungsangebot Cultural Mainstreaming im Rahmen des Projekts „Pro Qualifizierung“ des IQ-Netzwerkes. In: www.proqua.de/data/module_cultural_mainstreaming.pdf am 01.09.2009. Düsseldorf 2009
- Englmann, Bettina; Müller, Martina: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH (Hrsg.). Augsburg 2007
- Erler, Wolfgang; Schindel, Andrea: Qualifizierung. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.). Düsseldorf 2007
- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.): Auswertung des zweiten Kurzberichts der regionalen Vorhaben der Förderinitiative 2 „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“. Nürnberg 2009
- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.): NQ-Produkte des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung. In: www.perspektive-berufsabschluss.de/de/393.php am 10.03.2010. Nürnberg 2010
- Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen (GFBM): Kompetenzfeststellung in der Beratung und Bildungsarbeit mit (jungen) Migranten und Migrantinnen. Konzept zur Fortbildung von pädagogischem Fachpersonal und zur Sensibilisierung von Multiplikator(inn)en in öffentlichen Einrichtungen. Berlin 2006
- Granato, Mona; Gutschow, Katrin: Eine zweite Chance: Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (ibv) Heft 15 (2004). Nürnberg
- Gutschow Katrin: Cultural Mainstreaming in der beruflichen Nachqualifizierung. Vortrag auf der f-bb Fachtagung „Qualifizierungsreserven erschließen durch Nachqualifizierung“ am 27.11.2008 in Nürnberg
- Haas, Annette; Damelang, Andreas: Berufseinstieg. Schwieriger Start für junge Türken. IAB-Kurzbericht 19 (2006). Nürnberg
- IQ Consult GmbH: Berücksichtigung kultureller Vielfalt in der Organisationsentwicklung. Zukunft durch Cultural Mainstreaming gestalten. Dokumentation der Tagung vom 25. Juni 2009 in Frankfurt/Main. In: www.iq-consult.eu/data/publikationen_datei_1265979204.pdf am 20.05.2010. Düsseldorf 2009
- Kaas, Leo; Manger Christian: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741. Bonn 2010
- Kanschäth Katharina: Diversity – Erfolgsfaktor in Unternehmen. Die Charta der Vielfalt. In: Potenziale fördern – Diversität gestalten. BWP 1 (2009). Bonn 2009. S. 20–21

- Karina, Thorsten; Weinkopf, Claudia: Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung. 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report 1 (2008). Institut für Arbeit und Qualifikation (Hrsg.). Essen
- Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen: Betriebliche Personalsuche: Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau. IAB-Kurzbericht 07 (2008). Nürnberg 2008
- Kimmelman, Nicole: Diversity Management – (k)ein Thema für die berufliche Bildung?, In: Potenziale fördern – Diversität gestalten. BWP 1 (2009). Bonn 2009. S. 7–10
- Knoll, Natascha; Schweigard, Eva: Nachqualifizierung wird zum Regelangebot – regionale Strukturentwicklung durch Netzwerke. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Perspektive Berufsabschluss – Newsletter 1. Bonn 2008. S. 15–22
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006
- Kruppe, Thomas: Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen. IAB – Discussion Paper 17 (2008). Nürnberg
- Lott, Margit; Spitznagel, Eugen: Arbeitsmarktpolitik: Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung. IAB-Kurzbericht Nr. 23 (2007). Nürnberg
- Migra e.V.: Diversity Management – dem Fachkräftebedarf in der Region begegnen. Dokumentation der Tagung am 25.02.2010 in Augsburg. In: www.migranet.org/images/stories/pdf/Dokumentation_DMT_final.pdf am 20.05.2010. Augsburg 2010
- Moraal, Dick u. a.: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. BIBB-Report 7 (2009). Bonn
- MOZAIK (Hrsg.): Konzept, Ergebnisse und Dokumentation des Beratungsnetzwerkes Migrantenselbstorganisationen. Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Bielefeld 2007
- Niklas, Eberhard: Anerkennungsberatung der ZAV. Beratung von Fachkräften mit ausländischen Berufsabschlüssen. Vortrag auf dem IQ-Facharbeitskreis Qualifizierung am 18.03.200 in Frankfurt am Main. Nürnberg
- Nivorozhkin, Anton u. a.: Arbeitssuche von Migranten: Deutschkenntnisse beeinflussen Suchintensität und Suchwege. IAB-Kurzbericht 25 (2006). Nürnberg
- OECD: Internationaler Migrationsausblick. SOPEMI 2009. Paris 2009
- Özer, Cemalettin: Interkulturelles Projekt am Start. Projektvorstellung. In: www.perspektive-berufsabschluss.de/de/528.php am 21.02.2010. Bielefeld 2010
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus: Schwierige Fortschreibung. Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht Nr. 18 (2007). Nürnberg
- Schneider, Ilse-Lore: Anerkennungsberatung der ZAV. Beratung von Fachkräften mit ausländischen Berufsabschlüssen. Vortrag auf dem 2. Netzwerktreffen der Förderinitiative 2 am 15.05.2009 in Nürnberg. In: www.f-bb.de/fileadmin/Veranstaltungen/090515_ZAV_Anerkennungsberatung.pdf am 01.09.2009. Nürnberg

- Schweigard, Eva: Berufsbezogene Deutschkurse im Rahmen des ESF-BA-Programms. Ergebnisse aus regionalen Fallstudien zur Umsetzung. IAB-Forschungsbericht Nr. 6 (2007). Nürnberg
- Seibert, Holger: Junge Migranten am Arbeitsmarkt: Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen. IAB-Kurzbericht Nr. 17 (2008). Nürnberg
- Solga, Heike: Ohne Abschluss in der Bildungsgesellschaft. Opladen 2005
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2008. Wiesbaden 2008
- Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH (MigraNet) (Hrsg.): Praxishandreichung – Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling. Augsburg 2008
- Walwei, Ulrich: Fachkräftemangel: Alter Wein in neuen Schläuchen? Vortrag auf der IAB Fachkräftekonferenz am 29.04.2008. Nürnberg
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.): Integrationsatlas des Handwerks. Düsseldorf 2009
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.): Zulassung zur Externenprüfung. Analyse und Auswertung der qualitativen Interviews mit den zuständigen Stellen zum Vorgehen bei der Zulassung zur Externenprüfung. Ergebnisbericht. ZWH-Bericht. Düsseldorf 2010
- Zuwanderungsgesetz: Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern vom 30.07.2004, BGBl. Nr. 41

© 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: SCHWEIGARD-KAHN, Eva: Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung. In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Bonn 2011, S. 113-140



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung –Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>