

# **Diplomarbeit**

Zum Thema

## **Entwicklung neuer Konzepte für die berufliche Qualifizierung bei der Integration von jugendlichen Migrantinnen und Migranten im Arbeitsamtsbezirk Rostock**

vorgelegt von:

**Fanny Grabosch**

Betreuer:

**Prof. Dr. Wolfgang Nieke**

eingereicht am 19.12.2003

UNIVERSITÄT ROSTOCK

Philosophische Fakultät

Institut für Allgemeine und Sozialpädagogik

*Wenn wir alles täten, wozu wir im Stande sind,  
würden wir uns wahrlich in Erstaunen versetzen.*

*Thomas A. Edison*

## **Erklärung**

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken, sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Fanny Grabosch

Rostock, den 19.12.2003

## Inhaltsverzeichnis

<b>0 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Lebensphase Jugend</b> .....	<b>3</b>
1.1 Zusammenfassung des Begriffs Jugend .....	6
<b>2 Analyse der Integration junger Migrantinnen und Migranten</b> .....	<b>7</b>
2.1 Spätaussiedler/Aussiedler .....	7
2.1.1 <i>Die Geschichte der Russlanddeutschen</i> .....	8
2.2 AusländerInnen .....	10
2.2.1 <i>Aufenthaltsstatus</i> .....	12
2.2.1.1 <i>Aufenthaltserlaubnis</i> .....	12
2.2.1.2 <i>Aufenthaltsberechtigung</i> .....	13
2.2.1.3 <i>Aufenthaltsbewilligung</i> .....	14
2.2.1.4 <i>Aufenthaltsbefugnis</i> .....	14
2.3 Ausländerstatistik der Hansestadt Rostock .....	15
2.4 Erklärungsansätze zum Integrationsbegriff .....	16
2.4.1 <i>Integration auf politischer und gesellschaftlicher Ebene</i> .....	18
2.4.1.1 <i>Wie reagiert die Gesellschaft auf Zuwanderung? - das neue Zuwanderungsgesetz ....</i>	19
2.4.2 <i>Migration</i> .....	20
2.4.3 <i>Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern</i> .....	21
2.4.4 <i>Berufliche Eingliederung – Schlüsselvoraussetzung für auf Dauer angelegte Integration</i> .....	22
2.4.5 <i>Fazit zum Integrationsbegriff</i> .....	23
<b>3 Analyse der beruflichen Bildungswege für junge Migrantinnen und Migranten</b> .....	<b>24</b>
3.1 Berufliche Bildung .....	24

3.1.1 Berufsausbildung .....	25
3.2 Förderinstrumente und Maßnahmen .....	27
3.2.1 Berufsausbildungsvorbereitung.....	27
3.2.2 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen.....	28
3.2.2.1 Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen .....	29
3.2.2.2 Grundausbildungslehrgang .....	30
3.2.3 Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher.....	31
3.2.3.1 Ausbildungsbegleitende Hilfen .....	31
3.2.3.2 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen .....	33
3.3 Möglichkeiten des freiwilligen sozialen Jahres .....	34
3.3.1 Freiwilliges soziales Jahr.....	35
3.3.2 Freiwilliges ökologisches Jahr.....	36
3.3.3 Freiwilliges Soziales Jahr im Sport.....	36
3.3.4 Freiwilliges Soziales Jahr im Kulturellen Bereich.....	37
3.4 Bildung und Ausbildung .....	37
3.4.1 Bildungssituation ausländischer Kinder und Jugendlicher in Deutschland .....	38
3.4.2 Bildungsbeteiligung in Deutschland im Jahr 2000 .....	38
3.4.3 Die Situation junger Ausländerinnen und Ausländer beim Einstieg in den Arbeitsmarkt .....	39
3.4.3.1 Einige Erklärungsansätze vorhandener Probleme beim Einstieg in den Arbeitsmarkt .....	39
3.4.4 Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten .....	40
3.4.5 Beteiligung ausländischer Jugendlicher bei der Ausbildung im dualen System .....	41
3.4.6 Beteiligung ausländischer Jugendlicher in den beruflichen Schulen .....	44

3.4.7 Aktuelle Zahlen für Mecklenburg-Vorpommern.....	44
3.4.8 Fazit zur aktuellen Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher.....	45
3.5 Welche Kenntnisse und Fähigkeiten erlangt ein Mensch in den einzelnen Stationen des Bildungsweges? .....	46
3.6 „Lebenslanges Lernen“: ein gesellschaftlicher Garant zur Vermeidung der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt? .....	47
<b>4 Analyse der derzeitigen Integrationskonzepte in der Hanse-</b> <b>stadt Rostock .....</b>	<b>49</b>
4.1 AWO Kreisverband Rostock e.V. und AWO-Sozialdienst Rostock gGmbH.....	49
4.2 Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V. ....	50
4.3 Volkshochschule der Hansestadt Rostock.....	51
<b>5 Analyse der Förderinstrumentarien auf europäischer Ebene,</b> <b>Bundes- und Landesebene.....</b>	<b>51</b>
5.1 LEONARDO DA VINCI.....	52
5.2 KAUSA .....	52
5.3 MIGRA.....	53
5.4 IFDM.....	53
<b>6 BQN-Projekt: Aufbau regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifikation von MigrantInnen.....</b>	<b>54</b>
6.1 Auswertung einiger standardisierter Fragebögen.....	56
6.1.1 Welche besonderen Kompetenzen/Fähigkeiten bringen MigrantInnen Ihrer Meinung nach mit, die auf dem	

Arbeitsmarkt von Nutzen sein könnten? .....	56
6.1.2 Welche Faktoren erschweren Ihrer Erfahrung nach möglicherweise die Aufnahme einer Berufsausbildung?... 57	
6.1.3 Wie beurteilen Sie die Motivation/das Interesse der MigrantInnen in Bezug auf eine Berufsausbildung? .....	57
6.1.4 Wie werden MigrantInnen in Ihrer Institution/Ihrem Lehrgang/Ihrer Klasse/Ihrem Zuständigkeitsbereich Bei der (beruflichen) Integration unterstützt? .....	58
6.1.5 Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?.....	59
6.1.6 Welche Verbesserungen sind aus Ihrer Sicht insgesamt (über Ihren Tätigkeitsbereich hinaus) wichtig, um jugend- liche MigrantInnen bei der beruflichen Integration zu unterstützen? .....	60

## **7 Ziele und Inhalte neuer Konzepte für die berufliche Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten..... 61**

7.1 Was muss sich ändern? – Struktur und Qualität der Ausbildung .....	62
7.1.1 Flexibilisierung.....	62
7.1.2 Modularisierung .....	63
7.1.2.1 Ein aktuelles Beispiel für die Bereiche Flexibilisierung und Modularisierung.....	66
7.1.3 Modernisierung .....	70
7.1.4 Bürgerschaftliches Engagement .....	72
7.2 Was schafft Ausbildungsplätze? – Quantität durch Qualität .....	73
7.2.1 „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ .....	75
7.2.2 Der Aufbau der regionalen Ausbildungskooperation Biotechnologie in Mecklenburg-Vorpommern .....	75
7.3 Was hilft den Jugendlichen? – sozialpolitische Aspekte .....	77
7.4 Wer tut was? – Ausbildungspolitik vor Ort .....	78

7.5 Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung.....	78
<b>8 Neue Anforderungen an Lehrende, BeraterInnen, BetreuerInnen, MeisterInnen, AusbilderInnen u.a. ....</b>	<b>81</b>
8.1 Interkulturelle Kompetenz.....	82
8.2 Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens .....	82
8.2.1 <i>Kulturelle Überschneidungssituation</i> .....	84
8.2.2 <i>Interkulturelle Kommunikation und Interaktion</i> .....	84
8.2.3 <i>Kultur</i> .....	85
8.2.4 <i>Enkulturation / “kulturelle Prägung“</i> .....	85
8.2.5 <i>Kulturzentrismus</i> .....	86
8.2.6 <i>Grundprobleme des „Kulturlernens“</i> .....	87
8.2.7 <i>Interkulturelle Kompetenz als Ziel interkulturellen Lernens</i> .....	88
8.2.8 <i>Der interkulturelle Lernprozess</i> .....	89
<b>9 Verbesserungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten .....</b>	<b>93</b>
9.1 Ausländerklassen mit reinem Deutschunterricht.....	93
9.2 Erweiterung des Spektrums der BBE Lehrgänge.....	94
9.3 Gezielte Berufsberatung .....	94
9.4 Weiterentwicklung vorhandener Projekte – am Beispiel des IFDM.....	95
<b>10 Schlussbetrachtung .....</b>	<b>97</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>101</b>
<b>Materialien aus dem Internet.....</b>	<b>106</b>

**Abkürzungsverzeichnis ..... 108**

**Anhang ..... 109**

## **0 Einleitung**

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Situation Jugendlicher ausländischer Herkunft, die als Migrantinnen und Migranten nach Deutschland gekommen sind. Sie gibt Einblick in die derzeitige Bildungssituation und versucht deutlich zu machen, welche Probleme bei der beruflichen Qualifizierung auftreten können. Die Ausbildungssituation in unserem Land ist sehr prekär. Es gibt mehr Bewerberinnen und Bewerber als Ausbildungsplätze. Umso schwieriger ist es für ausländische Jugendliche mit Migrationshintergrund, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden, weil sie z.B. die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen, nicht gut genug über das deutsche Schul- und Ausbildungssystem informiert sind, der erlangte Schulabschluss im Herkunftsland bei uns nicht anerkannt wird und sich so die Chance verringert, gute Voraussetzungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu haben.

Diese Arbeit richtet sich an alle am Thema Interessierten, an Pädagoginnen und Pädagogen, an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Vereinen, Institutionen, Bildungsträgern und öffentlichen Einrichtungen, die sich mit der beruflichen Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten befassen. Sie wendet sich auch an Studentinnen und Studenten sowie Dozentinnen und Dozenten, denen sie als Grundlage für weitere Forschungszwecke dienen mag.

Durch mein Praktikum im deutsch-vietnamesischen Verein Diên Hồng – gemeinsam unter einem Dach e.V. bekam ich erste Anregungen zu diesem Thema. Durch die Arbeit und die Aufgabenfelder, die mir aufgetragen wurden, wuchs in mir das Interesse an dieser Problematik. Die Mitarbeit am BQN-Projekt „Aufbau regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifikation von MigrantInnen“ war ausschlaggebend für die Wahl des Themas. Die Einblicke, die ich durch dieses Projekt bekommen habe, konnte ich für diese Arbeit nutzen.

Um einen Gesamtüberblick über die berufliche Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten zu schaffen, setzt sich diese Arbeit im ersten Kapitel allgemein mit der Lebensphase Jugend auseinander. Danach wird der Integrationsprozess analysiert. Unter anderem werden die Begriffe „Spätaussiedler/Aussiedler“, „AusländerInnen“ und „Integration“ erläutert. Der nächste Abschnitt geht auf die beruflichen Bildungswege ein. Dabei werden die berufliche Bildung, Förderinstrumente und Maßnah-

men, Möglichkeiten des freiwilligen sozialen Jahres, Bildung und Ausbildung näher betrachtet. Im Absatz Analyse der derzeitigen Integrationskonzepte werden die Angebote des AWO Kreisverbandes und des Sozialdienstes Rostock, des Vereins Diên Hông und der Volkshochschule der Hansestadt Rostock beleuchtet. Der Punkt 5 beschäftigt sich mit den Förderinstrumentarien auf europäischer Ebene sowie mit Bundes- und Landesprogrammen. In knapper Ausführung werden die Projekte LEONARDO DA VINCI, KAUSA, MIGRA und IFDM vorgestellt. Danach wird das BQN-Projekt des Vereins Diên Hông beschrieben. Erstellte Fragebögen, die zum Inhalt dieses Projektes gehörten, werden partiell ausgewertet. Im Kapitel 7 werden die Ziele und Inhalte neuer Konzepte für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten erläutert. Am Beispiel der Berufsausbildung wird gezeigt, was sich ändern sollte und welche Maßnahmen neue Ausbildungsplätze schaffen könnten. Sozialpolitische Aspekte und die Ausbildungspolitik vor Ort werden kurz dargestellt. Im Abschnitt neue Anforderungen an Lehrende, BeraterInnen, BetreuerInnen, MeisterInnen, AusbilderInnen u.a. werden die interkulturelle Kompetenz und das interkulturelle Lernen vorgestellt.

Die vorgelegte Arbeit soll einen Beitrag zum Verbessern der Integration Jugendlicher ausländischer Herkunft leisten. Darüber hinaus kann sie dazu beitragen, dass die Potenziale der Migrantinnen und Migranten besser zur wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Entwicklung der Region genutzt werden und sich die interkulturellen Beziehungen der Menschen in der Hansestadt Rostock verbessern.

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom ITF Schwerin und des Vereins Diên Hông für die Bereitstellung von Materialien, Büchern und Unterlagen, die Anregungen und Vorschläge bedanken.

## 1 Lebensphase Jugend

Nach Muchow ist der schwärmerische ‚deutsche Jüngling‘ von 1770 der Vorläufer des neuzeitlichen Jugendlichen (vgl. Muchow 1962). Mit Eigenschaften wie idealistisch, impulsiv, „suchend“, verletzlich, romantisch, überschwänglich und authentisch wird der ‚deutsche Jüngling‘ zur Idealfigur des freundschaftlichen Bundes junger Menschen (vor allem Männer) (vgl. ebd.). Roth geht im Gegensatz zu Muchow davon aus, dass es keinen Übergang vom Jüngling zum Jugendlichen gab (vgl. Lenzen 1993, S. 800). Er meint, es habe weder eine einheitliche Gestalt des Jünglings gegeben, noch seien die neuen Jugendlichen aus ihm hervorgegangen. Roth betont, dass Jünglinge immer die wenigen waren und nicht auf die breite Masse (Bauernburschen, Gesellen, Soldaten und später die jungen Arbeiter) bezogen werden konnte. Diese finden eher Erwähnung in der Vorgeschichte der Jugendlichen (vgl. ebd.).

Laut Lenzen wird der Begriff Jugend selten definiert und daher in sehr unterschiedlichem Sinne verwendet (vgl. Lenzen 1993, S. 799). Man kann Jugend z.B. als eine ontogenetische Entwicklungsphase, eine soziale Gruppe mit bestimmten auffälligen Merkmalen, eine im Rückblick häufig emotional betrachtete Phase des eigenen Lebenslaufs und als Alterskohorte betrachten (vgl. ebd.).

„Jugend bedeutet ein Doppeltes: sie ist einmal eine subjektive biographische *Lebensphase*, in der Aufgaben der inneren Entwicklung, des Lernens, der Identitätsbildung anstehen; sie ist zum anderen eine gesellschaftlich bestimmte *Lebenslage*, abhängig von gesellschaftlichen Bedingungen und Erwartungen (...). In der Vorbereitung auf die Anforderungen der Erwachsenenrolle (...) liegt der biographische und gesellschaftliche Sinn der Jugendphase“ (Fischer/Münchmeier 1997, S. 13).

Auch Lenzen ist dieser Ansicht (vgl. Lenzen 1993, S. 799f). Jugend meint eine zeitlich bestimmte Phase. Auch bei ihm handelt es sich um eine Zwischenstellung zwischen Kindheit und Erwachsenenalter. Die Hauptaufgabe in der Jugendphase besteht darin, eine stabile Persönlichkeitsstruktur und eine verlässliche Ich-Identität zu gewinnen. Durch den Einbruch der Pubertät wird die selbstverständliche Welthinnahme des Kindesalters abgeschlossen. So kommt es zur Entstehung einer neuen Einheit aus physisch-psychischen Erfahrungen, die zur wachsend bewussten Entwicklung einer Ich-Identität

führen (vgl. ebd.). Auch Hurrelmann sieht die Jugendphase als einen Lebensabschnitt, der einen deutlichen qualitativen Sprung in der Entwicklung der Persönlichkeitsentwicklung aufweist (vgl. Hurrelmann 1995, S. 34).

Grundlegende Begriffe, die eng mit Jugend in Zusammenhang stehen, sind Pubertät und Adoleszenz (vgl. Gudjons 1997, S. 132). Die Jugendzeit wird mit Beginn der Pubertät eingeläutet. Unter Pubertät versteht man ein biologisches Geschehen, das z.B. durch die Ausbildung sekundärer Geschlechtsmerkmale bis hin zur Fortpflanzungsfähigkeit gekennzeichnet ist. Sie findet bei allen Heranwachsenden auf keinen Fall zur selben Zeit statt. Bei Mädchen tritt sie in der Regel eher als bei Jungen ein. Durchschnittlich wird jedoch der Einbruch der Pubertät mit etwa 10 bis 13 Jahren angenommen. Die physiologisch-geschlechtliche Entwicklung ist in den meisten Fällen mit 17/18 Jahren abgeschlossen (vgl. ebd.). Die Verarbeitung ihrer sozialen und emotionalen Folgen ist jedoch noch keineswegs beendet. Mit Adoleszenz bezeichnet man deshalb jenen Gesamtzeitraum, der mit dem Einbruch der Pubertät beginnt und eine länger gestreckte Phase der Entwicklung umfasst. Die Adoleszenz ist in der Regel heute noch nicht mit dem 18. Lebensjahr abgeschlossen, obwohl in der klassischen entwicklungs-psychologischen Literatur dieses Alter angesetzt wird. Dies kann daran liegen, dass vorausgesetzt wird, dass Beginn und Ende der Jugendzeit erheblich kulturell und historisch variieren (vgl. ebd.).

Jede Lebensphase verlangt die Ausbildung bestimmter entwicklungstypischer Kompetenzen, diese stellen die Voraussetzung für die jeweils folgenden Entwicklungsschritte dar (vgl. Hurrelmann 1995, S. 32ff). Der Begriff „Entwicklungsaufgabe“ hat sich in der Entwicklungspsychologie durchgesetzt. Er bezeichnet die Umsetzung von körperlichen, psychischen und sozialen Anforderungen in den einzelnen Lebensphasen in individuelle Verhaltensprogramme. Unter Entwicklungsaufgaben versteht Hurrelmann die psychisch und sozial vorgegebenen Erwartungen und Anforderungen, die an Personen in einem bestimmten Lebensabschnitt gestellt werden. Diese Aufgaben definieren für jeden Menschen in bestimmten sozialen Lebenslagen die vorgegebenen Anpassungs- und Entwicklungsprobleme, denen er sich zu stellen hat. Diesbezüglich sind Entwicklungsaufgaben psycho-soziale Bezugssysteme, in denen die eigene Persönlichkeitsentwicklung vorgenommen werden muss (vgl. ebd.).

In der Jugendphase gibt es folgende Aufgaben, die sich in vier große Bereiche unterteilen:

1. Entwicklung einer intellektuellen und sozialen Kompetenz. Diese ist erforderlich, um selbstverantwortlich schulischen und anschließend beruflichen Qualifikationen nachzukommen. Immer mit dem Ziel vor Augen, eine berufliche Erwerbsarbeit aufzunehmen. Dadurch soll die eigene, ökonomische und materielle Basis für die selbständige Existenz als zukünftiger Erwachsener gesichert werden.
2. Entwicklung der eigenen Geschlechtsrolle und des Bindungsverhaltens zu gleichaltrigen Mädchen und Jungen. Aufbau einer heterosexuellen Partnerschaft die langfristig gesehen, die Basis für eine Familiengründung mit der Erziehung eigener Kinder bilden kann (vgl. ebd.).
3. Entwicklung eigener Handlungsmuster für die Nutzung des Konsumwarenmarktes und des Freizeitmarktes einschließlich der Medien. Dadurch soll ein eigener Lebensstil entwickelt werden und zu einem gesteuerten und bedürfnisorientierten Umgang mit den entsprechenden Angeboten kommen.
4. Entwicklung eines Werte- und Normsystems und eines ethnischen und politischen Bewusstseins. Dieses steht mit dem eigenen Verhalten und Handeln in Übereinstimmung, so dass die verantwortliche Übernahme von gesellschaftlichen Partizipationsrollen im kulturellen und politischen Raum möglich wird (vgl. ebd.).

In der Jugendphase kommt es zu Verhaltenswechselln und Rollenübergängen, die aufgrund jugendlicher Verhaltensunsicherheit und unterschiedlicher Rollenerwartungen seitens der Erwachsenen zu Konflikten führen können (vgl. Schade 1994, S. 12). Streben Jugendliche nach Unabhängigkeit und Ablehnung der Normen und Wertevorstellungen der Erwachsenen, müssen sie dafür eigenständige Verhaltensweisen entwickeln (bei gleichzeitiger wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Erwachsenen bis ins hohe Jugendalter). Diese Veränderung des Verhaltens erfolgt spontan und aus inneren Gründen oder z.B. durch soziale Einwirkung der Umwelt (vgl. ebd.).

Eine wichtige Rolle im Leben der Jugendlichen spielen die Peer-groups (Gleichaltrige). Viele Jungen und Mädchen verfügen über einen eigenen Freundeskreis und haben eine beste Freundin bzw. besten Freund. Peer-groups kristallisieren sich durch verschiedene Merkmale heraus (vgl. Jugend-Subkultur.pdf). Sie erleichtern nicht nur die Distanzierung und Ablösung vom Elternhaus, sondern bieten für die Jugendlichen einen Erfahrungs- und Erlebnisraum. Eine wichtige Aufgabe der Peer-groups besteht darin, dass sie *jugendspezifische Identitätsfindung* erleichtern und *Sozialisation in eigener Regie*

leisten. Ihnen kommt außerdem eine Schutz- und Ausgleichsfunktion zu. Sie erleichtern es, in erwachsenenbestimmten Sozialgebilden zu handeln. Der Umgang mit Gleichaltrigen findet überwiegend im Freizeitbereich statt (vgl. ebd.).

### **1.1 Zusammenfassung des Begriffs Jugend**

Zusammenfassend ist der Begriff **Jugend**:

eine *Altersphase* im Lebenszyklus zwischen Kindheit und Erwachsenenalter;

eine *Altersgruppe* der etwa 13- bis 25 Jährigen;

eine *Lebensphase*, die biologisch, sozial und kulturell bestimmt ist;

Jugend als gesellschaftliche *Teilkultur* (Subkultur z.B. Jugendsekten, Drogenszene);

Jugend als „*idealer Wertebegriff*“ (vgl. Jugend-Subkultur.pdf).

**Charakteristisch** für die Jugendzeit sind:

der Schonraum zur Selbstfindung und Selbsterprobung;

die Identitätsprobleme (Wer bin ich?);

die Vorbereitungszeit;

die Lernzeit;

die Ausbildungszeit;

die Übergangszeit.

In der Jugendphase treten folgende **Entwicklungsaufgaben** auf:

Rollenerwerb;

Akzeptieren der eigenen körperlichen Erscheinung und effektive Nutzung des Körpers;

Erwerb neuer und reiferer Beziehungen zu Gleichaltrigen beiderlei Geschlechts;

Vorbereitung auf eine berufliche Karriere;

Vorbereitung auf Heirat und Familienleben;

Gewinnung eines sozial verantwortungsvollen Verhaltens;

Aufbau eines Wertesystems und eines ethnischen Bewusstseins als Richtschnur für eigenes Verhalten (vgl. ebd.).

Diese Entwicklungsaufgaben bringen auch **Probleme** mit sich z.B.:

die klassischen Rollen kommen ins Wanken;  
neues Körperbewusstsein, hohe Standards/starke Normierung;  
die Normalbiographie/Normalfamilie fächert sich zunehmend auf;  
der Berufseintritt ist unklar, weniger eindeutig und schwieriger geworden;  
die Ablösung vom Elternhaus verlängert sich (Abhängigkeitsverhältnis);  
Wertewandel (vgl. ebd.).

## **2 Analyse der Integration junger Migrantinnen und Migranten**

### **2.1 Spätaussiedler/Aussiedler**

Bis Ende der achtziger Jahre war die Eingliederung von Spätaussiedlern in Deutschland unspektakulär (vgl. Strobl, Kühnel 2000, S. 17). Der Staat hielt sie für unauffällig und problemlos in die Zielgesellschaft integrierbar. Die Aussiedler vermittelten oft das stereotype Bild einer Gemeinschaft mit fester kirchlicher Bindung, traditionellen Orientierungen und starkem Familienbezug. Im Berufsleben fanden sie im landwirtschaftlichen, industriellen und handwerklichen Sektor eine neue Chance. Verglichen mit den erlernten Berufen in den Herkunftsländern haben sie in Deutschland nicht selten Statusverluste hinnehmen müssen.

Die Eintrittsbedingungen für neu ankommende Spätaussiedler änderten sich Anfang der neunziger Jahre. Reformen in den Herkunftsländern haben für eine Öffnung der Gesellschaft gesorgt, die so die Migration vieler Aussiedler erleichterte. Diese Öffnung zog auch eine Veränderung des Staatengebildes der ehemaligen Sowjetunion mit sich. Die Herausbildung neuer Staaten brach ethnische Konflikte auf, die den Wanderungsdruck verstärkten (vgl. ebd.).

Im Sinne des Grundgesetzes werden Aussiedler als Deutsche bezeichnet, die als deutsche Staatsangehörige oder deutsche Volkszugehörige vor dem 08.05.1945 ihren Wohnsitz in den ehemals deutschen Ostgebieten und anderen ost- und südosteuropäischen Gebieten hatten (vgl. Kreft, Mielenz 1996, S. 92). Laut § 4 Absatz 1 Bundesvertriebenengesetz (BVFG) wird der Begriff des Spätaussiedlers für nach dem 31.12.1992 Ausgereiste eingeführt (vgl. Juncker 2001, S. 20ff). Nach diesem Stichtag Geborene erhalten nicht mehr den Status des Spätaussiedlers. So gehört die Spätaussiedlung bald der Vergangenheit an und verschwindet somit nach und nach.

Erforderlich für das Antragsverfahren ist, dass es vom Herkunftsland aus erfolgt. Dem Spätaussiedler stehen nun folgende Möglichkeiten der Antragsstellung zur Verfügung:

- a) er kann einen Antrag direkt an das Bundesverwaltungsamt (BVA) stellen;
- b) aber auch über die deutsche Auslandsvertretung;
- c) der Spätaussiedler stellt den Antrag über einen in Deutschland befindlichen Bevollmächtigten an das BVA;
- d) ist der Antragsteller bereits im Bundesgebiet, stellt er selbst den Antrag unter Nachweis der besonderen Härte beim BVA (vgl. ebd.).

Den Aufnahmebescheid sollte der Aussiedler auch im Herkunftsland abwarten. Somit wird eine vorzeitige Aufgabe des Wohnsitzes vermieden, welches auch in seinem Interesse liegt. Erfolgt die Antragstellung im Herkunftsgebiet ohne das Abwarten des Aufnahmebescheids und zieht eine besuchsweise Einreise nach Deutschland mit sich, darf der Spätaussiedler bis zur rechtlichen Klärung seinen Wohnsitz im Aussiedlungsgebiet nicht aufgeben (vgl. ebd.).

### **2.1.1 Die Geschichte der Russlanddeutschen**

Die Geschichte der Russlanddeutschen begann mit der Ansiedlung deutscher Bauern durch *Zarin Katharina II.* im 18. Jahrhundert (vgl. Bundesministerium des Innern 2001, S. 4).

Mit dem 1763 verfassten *Einwanderungsmanifest* wurden Ausländer aufgefordert, sich in Russland niederzulassen. Dafür wurde ihnen Land überlassen und sie bekamen Privilegien wie Befreiung vom Militärdienst, Religionsfreiheit, langfristige Steuervergünstigungen und weitgehende Selbstverwaltung zugesichert. Viele Menschen aus Südwest- und Süddeutschland folgten diesem Angebot, weil im damaligen alten Deutschen Reich wirtschaftliche Not und politische Missstände herrschten. Viele von ihnen ließen sich im dünn besiedelten Wolgagebiet südöstlich von Saratow nieder (vgl. ebd.). Anfang des 19. Jahrhunderts wurde die Einwanderungspolitik unter *Alexander I.* fortgesetzt (vgl. Strobl, Kühnel 2000, S. 19). Kleine Gruppen von qualifizierten Landwirten und Handwerkern aus Württemberg, Nordbaden, Elsass, Südostpfalz und Hessen (vgl. ebd.) besiedelten die menschenleeren südwestlichen Gebiete der Ukraine wie z.B. Odesa (vgl. Bundesministerium des Innern 2001, S. 4). Hier entwickelten sich blühende Siedlungen. Bis 1914 wuchs die Bevölkerungszahl auf 1,7 Millionen Menschen an (vgl. ebd.). In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurde aus der deutschen Minderheit in wirtschaftlicher und finanzieller Hinsicht eine einflussreiche Gruppe (vgl. Strobl, Kühnel 2000, S. 20). Dies lag an der wirtschaftlichen Prosperität, dem Ausbau der Infrastruktur und der Entwicklung des Warentauschs (vgl. ebd.). Ab 1871 kam es zu Ein-

schränkungen und Aufhebung der Privilegien (vgl. Bundesministerium des Innern 2001, S. 4). Ursache dafür war die *panslawistische Bewegung*, deren Vertreter für die Durchsetzung einer einheitlichen slawischen Kultur eintraten und eine Vereinigung der slawischen Völker unter russischer Führung anstrebten (vgl. Strobl, Kühnel 2000, S. 20). Aber auch die Befreiung der Bauern von der Leibeigenschaft durch *Alexander II.* trugen dazu bei. Diese Befreiung hatte negative Konsequenzen für die Russlanddeutschen. Sie waren fortan keine freien Bauern mehr und wurden mit den russischen Bauern gleichgestellt. Außerdem kam es zu Eingriffen in die politische und rechtliche Autonomie der deutschen Kolonien. Sie wurden der russischen Verwaltung unmittelbar unterstellt. Deutsch war nicht mehr Amtssprache und in den Schulen sollte Russisch als Unterrichtssprache eingeführt werden. Mit dem Wegfall der Militärdienstbefreiung standen viele vor dem wirtschaftlichen Ruin (vgl. ebd.). Mit der Gründung des Deutschen Reiches vorschoben sich die Machtverhältnisse zwischen beiden Staaten. Beide Seiten bauten Schutzzölle auf. Deutschland wollte den Einfluss Russlands auf dem Balkan zurückdrängen. Während des ersten Weltkrieges wurden zum ersten Mal Zwangsumsiedlungen durchgeführt. Hiervon waren vor allem die Wolhyniendeutschen, die an der polnischen Grenze lebten, betroffen (vgl. ebd.). Unter kommunistischer Herrschaft wurde 1918 eine Autonome Arbeitskommune und 1924 eine Autonome Sowjetrepublik der Wolgadeutschen gegründet (vgl. Bundesministerium des Innern 2001, S. 4). Diese wurde später mit dem Dekret vom 28. August 1941 wieder aufgelöst (vgl. ebd.). Der Angriff Hitlers auf die Sowjetunion 1941 brachte Deportationen für die deutschen Siedler mit sich (vgl. Strobl, Kühnel 200, S. 22). 800 000 Russlanddeutsche wurden in Lagern nach Sibirien und Zentralasien verschleppt (vgl. Bundesministerium des Innern 2001, S. 4). Über 100 000 mussten in Arbeitslagern Zwangsarbeit leisten. Viele kamen dabei ums Leben. Andere gerieten unter nationalsozialistische Herrschaft und wurden nach Deutschland zwangsumgesiedelt (vgl. ebd.). Der Rest flüchtete vor der Roten Armee (vgl. Strobl, Kühnel 2000, S. 22). 1955 hob die sowjetische Regierung die verhängten Einschränkungen gegenüber der Russlanddeutschen auf (vgl. ebd.). Trotz der Aufhebung des Deportationserlasses von 1941 und der Teilrehabilitierung ab 1964 durften sie nicht in ihre Siedlungsgebiete zurückkehren (vgl. Bundesministerium des Innern 2001, S. 4). Entweder siedelten sie sich in der Nähe der Lager an oder sie zogen zu Bekannten und Verwandten, die in Sibirien oder Mittelasien lebten (vgl. Strobl, Kühnel 2000, S. 23f). 1957 beantragten die ersten 100 000 Deutschstämmigen ihre Ausreise. 1958 durfte ein Teil von ihnen nach Deutschland einreisen. Für die Dagebliebenen ver-

änderte sich ihre Situation nicht grundlegend. Der Schulunterricht wurde in russischer Sprache gehalten, nur auf Antrag der Eltern war er in deutsch möglich. Dies wurde jedoch in den wenigsten Fällen genehmigt. Die russische Regierung verbot nach wie vor die Ausübung der Religion. Diese Diskriminierung machte sich auch beim Zugang zu Hochschulen, Universitäten sowie höhere Positionen in Politik, Militär und Wirtschaft nieder. Es kam zur sozialen und politischen Auslese (vgl. ebd.).

Die seit 1985 eingeleiteten Reformen durch Michail Gorbatschow markierten einen grundlegenden Wandel für die deutsche Minderheit. So kam es zur Autonomiebewegung der Deutschen. Aber erst Anfang der neunziger Jahre wurden diese Forderungen in den Siedlungsgebieten der Region Altei und in Omsk realisiert. Deutschland hat Projekte im Bereich des privaten Gewerbes, des Wohnungsbaus, der Landwirtschaft und den Ausbau der Infrastruktur mit Fördermitteln unterstützt, damit eine Verbesserung der Lebensbedingungen der dort lebenden Deutschen eintritt. Diese Maßnahmen konnten die Ausreisewelle Mitte der neunziger Jahre nicht stoppen (vgl. ebd.). Heute leben noch circa 2 Millionen Angehörige deutscher Minderheiten in 22 Ländern Ostmittel-, Ost- und Südosteuropas sowie in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion (vgl. Bundesministerium des Innern 2001, S. 4). Der größte Teil lebt in der Russischen Föderation und in Polen. Andere sind in Kasachstan, Ungarn, Rumänien und in der Tschechischen Republik beheimatet (vgl. ebd.).

## **2.2 AusländerInnen**

Deutschland hat sich zu einer multikulturellen und ethnischen Gesellschaft mit einer zunehmenden kulturellen Pluralisierung herausgebildet und ist somit zu einem Einwanderungsland geworden (vgl. Kreft, Mielenz 1996, S. 84).

Die ausländische Bevölkerung ist nach und nach inhomogener geworden, wenn man auf Wandermotive, Nationalität, Aufenthaltserwartung, Aufenthaltsstatus und tatsächliche Verweildauer blickt. Zu den wichtigsten Zuwanderergruppen zählen: Arbeitskräfte und ihre Familien, Werkvertragsbeschäftigte, Saisonarbeitskräfte, ausländische Studierende und Selbständige, Asylsuchende, Flüchtlinge aus Krisengebieten, anerkannte politische Flüchtlinge, De-facto-Flüchtlinge, die aus humanitären Gründen nicht aus Deutschland ausgewiesen werden dürfen und Aussiedler (vgl. ebd.).

Geht man dem ursprünglichen Wortsinn des Begriffs *Ausländer* nach, bezeichnet er einen Menschen, dessen Lebensmittelpunkt sich außerhalb des Landes befindet und der daher nicht zu diesem Land und seiner Gesellschaft gehört (vgl. Deutsches Aus-

länderrecht 2002, S. IX). „Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 Abs. 1 des Grundgesetzes ist“ (Ausländergesetz § 1 Absatz 2 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 1).

„Deutscher im Sinne dieses Grundgesetzes ist vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Regelung, wer die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder als Flüchtling oder Vertriebener deutscher Volkszugehörigkeit oder als dessen Ehegatte oder Abkömmling in dem Gebiete des Deutschen Reiches nach dem Stande vom 31. Dezember 1937 Aufnahme gefunden hat“ (Grundgesetz Artikel 116 Absatz 1).

Vom Rechtssinn her sind viele *Ausländer* auch Inländer, die z.B. als Gastarbeiter nach Deutschland gekommen sind und deren Familienangehörige und Nachkommen (vgl. Deutsches Ausländerrecht 2002, S. IX f). Nach dem Reichs- und Staatsangehörigkeitsgesetz von 1913 wurden grundsätzlich nur Kinder von Deutschen deutsche Staatsangehörige. Diesem Gesetz nach sind die in Deutschland geborenen und aufgewachsenen Kinder und Enkel von Einwanderern rechtlich gesehen *Ausländer*. Durch das Inkrafttreten des überarbeiteten Staatsangehörigkeitsgesetzes (StAG) am 01.01.2000 bekommen diese Personen, die nach diesem Zeitpunkt in Deutschland geboren wurden und deren Elternteile einen Aufenthalt von acht Jahren und ein gesichertes Aufenthaltsrecht (siehe § 4 Abs. 3 StAG) haben, die deutsche Staatsangehörigkeit. Im Verhältnis zu Abstammungsdeutschen sind sie Deutsche minderen Rechts. Mit Eintritt der Volljährigkeit müssen und können sie sich zwischen ihrer und der Staatsangehörigkeit der Eltern entscheiden. Diese auflösend bedingte Staatsangehörigkeit verfehlt das Integrationsziel und den Maßstab der Verfassung. Diese geht vom Grundsatz einer lebenslangen und unentziehbaren Staatsangehörigkeit aus (vgl. ebd.).

*Ausländer*, die ihr Leben bzw. ein Teil ihres Lebens in der Bundesrepublik verbringen, sind nicht rechtlos. Dies gilt auch für illegal in Deutschland Lebende, denn illegal ist nur ihr Aufenthalt. Ansonsten genießen auch sie den Schutz der Rechtsordnung. Als rechtsstaatliches und demokratisches Problem erweist sich, das die meisten Immigranten und deren hier geborenen Kinder ihr Leben in der Bundesrepublik verbringen, ohne die deutsche Staatsangehörigkeit zu erwerben. Für diese Inländer bedeutet der Ausländerstatus Diskriminierung und Ausgrenzung. Die rechtsstaatliche Grundfrage der Gleichbehandlung ist dadurch aufgeworfen (vgl. ebd.).

Ausländer unterscheiden sich durch ihre gesellschaftliche und soziale Situation von der deutschen Bevölkerung (vgl. Kreft, Mielenz 1996, S. 84f). Denn diese Situation ist durch Ausgrenzung und mangelnde gesellschaftliche Teilhabe gekennzeichnet.

### **2.2.1 Aufenthaltsstatus**

Dieser Abschnitt befasst sich mit denen für Ausländer geltenden Gesetzen. Er beleuchtet die unterschiedlichen Aufenthaltsstatus genauer und gibt einen kleinen Einblick in die dazugehörigen Paragraphen.

Der rechtmäßige Aufenthalt von Ausländern im Bundesgebiet bemisst sich nach den §§ 3 ff. des Ausländergesetzes (vgl. Kreft, Mielenz 1996, S. 89). Für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland benötigt jede ausländische Person (auch Minderjährige) eine Aufenthaltsgenehmigung. Von dieser Regelung sind z.B. Diplomaten und EG-Angehörige nicht betroffen (vgl. ebd.).

Für viele in Deutschland lebende Ausländer ist die Dauer des Aufenthalts ungewiss. Das Ausländergesetz (AuslG) nennt unterschiedliche Formen der Aufenthaltsgenehmigung (vgl. Kreft, Mielenz 1996, S. 89).

1. *Aufenthaltserlaubnis* (§§ 15, 17) ist an einen bestimmten Aufenthaltswitz gebunden und kann befristet oder auch unbefristet verlängert werden und führt zu einem gesicherten Aufenthalt;
2. *Aufenthaltsberechtigung* (§ 27);
3. *Aufenthaltsbewilligung* (§§ 28, 29) regelt die Fälle, in denen zweckgebunden und befristet ein Aufenthalt erlaubt wird, gesetzlich ist eine Verfestigung des Aufenthaltes ausgeschlossen;
4. *Aufenthaltsbefugnis* (§ 30) gewährt Ausländern, die aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen in Deutschland nach Hilfe suchen, Aufenthalt (vgl. ebd.).

#### **2.2.1.1 Aufenthaltserlaubnis**

„Die Aufenthaltsgenehmigung wird als Aufenthaltserlaubnis erteilt, wenn einem Ausländer der Aufenthalt ohne Bindung an einen bestimmten Aufenthaltswitz erlaubt wird“ (AuslG §15 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 6).

Einem ausländischen Familienangehörigen eines in Deutschland lebenden Ausländers kann für die Herstellung und Wahrung der familiären Lebensgemeinschaft eine Aufenthaltserlaubnis erteilt und verlängert werden (vgl. AuslG § 17 in Deutsches Ausländer-

recht 2002, S. 7). Diese Erlaubnis darf nur erteilt werden, wenn *a*) der Ausländer in Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder –berechtigung ist, *b*) über genügend Wohnraum verfügt und *c*) der Lebensunterhalt des Familienangehörigen aus eigener Erwerbstätigkeit, eigenem Vermögen oder sonstigen eigenen Mitteln des Ausländers gesichert ist (vgl. ebd.).

Eine Aufenthaltserlaubnis kann *unbefristet* verlängert werden, wenn der Ausländer *a*) im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis seit fünf Jahren ist, *b*) im Besitz einer Arbeitsberechtigung ist, sofern er Arbeitnehmer ist, *c*) eine der sonstigen erforderlichen Erlaubnisse für eine dauernde Ausübung seiner Erwerbstätigkeit besitzt, *d*) sich auf einfacher Art auf deutsch mündlich verständigen kann, *e*) über genügend Wohnraum für sich und seine Familienangehörigen verfügt und *f*) kein Grund zur Ausweisung aus Deutschland vorliegt (vgl. AuslG § 24 Abs. 1 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 11). Ist der Ausländer nicht erwerbstätig, wird die Aufenthaltserlaubnis nur verlängert, wenn er seinen Lebensunterhalt *a*) aus eigenem Vermögen oder aus sonstigen eigenen Mitteln oder *b*) durch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder noch für sechs Monate durch einen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe gesichert ist (vgl. AuslG § 24 Abs. 2 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 12).

#### **2.2.1.2 Aufenthaltsberechtigung**

Die Aufenthaltsberechtigung ist räumlich und zeitlich unbeschränkt und kann nicht mit Auflagen und Bedingungen verbunden werden (vgl. AuslG § 27 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 12f). Ein im Bundesgebiet lebender Ausländer bekommt die Berechtigung nur, wenn er *a*) seit acht Jahren eine Aufenthaltserlaubnis besitzt oder seit drei Jahren die unbefristete Aufenthaltserlaubnis hat und zuvor im Besitz einer Aufenthaltsbefugnis war, *b*) seinen Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit, eigenem Vermögen oder sonstigen eigenen Mitteln sichert, *c*) er mindestens 60 Monate Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet hat, *d*) er in den letzten drei Jahren wegen einer vorsätzlichen Straftat nicht zu einer Jugend- oder Gefängnisstrafe von sechs Monaten oder einer Geldstrafe von 180 Tagessätzen oder einer höheren Strafe verurteilt wurde und *e*) die in § 24 AuslG Absatz 1 Nummer 2 bis 6 bezeichneten Voraussetzungen vorliegen (siehe oben Aufenthaltserlaubnis § 24 AuslG Abs. 1 *b*) bis *f*)) (vgl. ebd.).

### **2.2.1.3 Aufenthaltsbewilligung**

„Die Aufenthaltsgenehmigung wird als Aufenthaltsbewilligung erteilt, wenn einem Ausländer der Aufenthalt nur für einen bestimmten, seiner Natur nach einen nur vorübergehenden Aufenthalt erfordernden Zweck erlaubt wird“ (AuslG § 28 Abs. 1 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 13). Der § 10 AuslG Aufenthaltsgenehmigung zur Arbeitsaufnahme bleibt unberührt (vgl. ebd.).

Die Aufenthaltsbewilligung wird befristet entsprechend dem Aufenthaltzweck (vgl. AuslG § 28 Abs. 2 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 13). Sie wird längstens für zwei Jahre erteilt und kann um jeweils längstens zwei Jahre verlängert werden. Aber nur, wenn es noch nicht zur Erreichung des Aufenthaltzweckes gekommen ist und in einem angemessenen Zeitraum noch erreicht werden kann (vgl. ebd.).

Vor seiner Ausreise kann einem Ausländer in der Regel die Aufenthaltsbewilligung nicht für einen anderen Aufenthaltzweck erneut erteilt oder verlängert werden (vgl. AuslG § 28 Abs. 3 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 13f). Eine Aufenthaltserlaubnis kann vor Ablauf eines Jahres seit der Ausreise des Ausländers nicht erteilt werden, es sei denn, es besteht ein gesetzlicher Anspruch oder es liegt im öffentlichen Interesse. Wenn sich der Ausländer noch nicht länger als ein Jahr in Deutschland aufhält, findet AuslG § 28 Absatz 3 keine Anwendung (vgl. ebd.).

Einem Ausländer, der sich aus beruflichen oder familiären Gründen wiederholt im Bundesgebiet aufhalten will, kann ein Visum erteilt werden (vgl. AuslG § 28 Abs. 4 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 14). Mit diesem Visum darf er insgesamt bis zu drei Monaten jährlich in Deutschland leben. Aber auch einem Ausländer, der Rente von einem Träger im Bundesgebiet bezieht und der familiäre Bindungen in Deutschland hat, bekommt das Visum erteilt (vgl. ebd.).

### **2.2.1.4 Aufenthaltsbefugnis**

Ein Ausländer erlangt eine Aufenthaltsbefugnis, wenn aus völkerrechtlichen oder dringenden humanitären Gründen oder zur Wahrung politischer Interessen der Bundesrepublik Deutschland Einreise und Aufenthalt im Bundesgebiet erlaubt werden soll und die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis ausgeschlossen ist (vgl. AuslG § 30 Abs. 1 in Deutsches Ausländerecht 2002, S. 14).

Wenn sich ein Ausländer rechtmäßig in Deutschland aus dringenden humanitären Gründen aufhält, kann eine Aufenthaltsbefugnis erteilt werden, wenn *a)* die Verlängerung oder Erteilung einer anderen Aufenthaltsgenehmigung ausgeschlossen ist und *b)* auf

Grund besonderer Umstände des Einzelfalls das Verlassen des Bundesgebiets für den Ausländer eine außergewöhnliche Härte bedeuten würde (vgl. AuslG § 30 Abs. 2 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 14f).

Ist ein Ausländer unanfechtbar ausreisepflichtig, kann eine Aufenthaltsbefugnis abweichend von AuslG § 8 Absatz 1 (*besondere Versagungsgründe* wie z.B. Einreise ohne erforderliches Visum, ohne Besitz eines Passes und ungeklärte Identität) erteilt werden, wenn die Voraussetzungen des AuslG § 55 Absatz 2 (*Duldungsgründe*) für eine Duldung vorliegen, weil seiner freiwilligen Ausreise und seiner Abschiebung Hindernisse entgegenstehen, für die der Ausländer nichts kann (vgl. AuslG § 30 Abs. 3 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 15).

Einem Ausländer, der seit mindestens zwei Jahren unanfechtbar ausreisepflichtig ist und eine Duldung besitzt, kann abweichend vom AuslG § 8 Absatz 1 und 2 eine Aufenthaltsbefugnis erteilt werden (vgl. AuslG § 30 Abs. 4 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 15). In diesem Falle muss der Ausländer zumutbare Anforderungen zur Beseitigung des Abschiebungshindernisses erfüllen (vgl. ebd.).

Wurde der Asylantrag eines Ausländers unanfechtbar abgelehnt oder hat er den Antrag zurückgenommen, darf eine Aufenthaltsbefugnis nur nach Maßgabe der Absätze 3 und 4 erteilt werden (vgl. AuslG § 30 Abs. 5 in Deutsches Ausländerrecht 2002, S. 15).

### **2.3 Ausländerstatistik der Hansestadt Rostock**

Dieser Teil beschäftigt sich mit den Ausländerzahlen in Rostock. Es wird nicht auf alle ausländischen Gruppen eingegangen. Erwähnung finden die Gruppen mit den größten Personenanteilen. Als Anhang (siehe Anhang j) ist die gesamte Statistik zu finden. Die am Ende beschriebenen Aufenthaltsstatus beziehen sich auf die Gesamtzahl.

Im zweiten Halbjahr 2002 lebten 5502 Ausländerinnen und Ausländer aus 109 Staaten (unter Berücksichtigung 40 ungeklärter Fälle; 37 Personen waren staatenlos und 2 Personen kamen aus dem übrigen Asien) in Rostock (vgl. Ausländerstatistik 2. Halbjahr 2002 der Hansestadt Rostock). In dieser Zahl sind alle in Rostock lebenden AusländerInnen enthalten (MigrantenInnen, SpätaussiedlerInnen, AsylbewerberInnen, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen aus Europa, Studierende etc.). Ehemalige vietnamesische DDR-VertragsarbeiterInnen, die nach und nach ihre Familien nach Deutschland nachgeholt haben, bildeten mit 840 Personen die größte ausländische Gruppe in der Hansestadt. Aus Russland und der Ukraine kamen 692 bzw. 686 Menschen. Viele von ihnen suchten als SpätaussiedlerInnen und Kontingentflüchtlinge Hil-

fe. An vierter Stelle der Ausländerstatistik standen 219 polnische BürgerInnen. 207 Personen türkischer und 181 chinesischer Staatsangehörigkeit wurde die Einreise erlaubt. 149 IrakerInnen, die zum größten Teil der kurdischen Minderheit angehörten, kamen aus völkerrechtlichen und dringenden humanitären Gründen. Auch 84 Hilfesuchende aus dem afrikanischen Togo erhielten Aufenthalt.

Die Aufteilung der Aufenthaltsstatus ergibt sich wie folgt (vgl. ebd.):

Aufenthalts- erlaubnis EU befristet	Aufenthalts- erlaubnis EU unbefristet	Aufenthalts- erlaubnis befristet	Aufenthalts- erlaubnis unbefristet	Aufenthalts- berechtigung
436	120	1198	1818	267

Aufenthalts- bewilligung	Aufenthalts- befugnis	Duldung	Aufenthalts- gestattung
933	261	231	238

#### **2.4 Erklärungsansätze zum Integrationsbegriff**

In der Allgemeinen Soziologie bezieht sich der *Integrationsbegriff* auf abgrenzbare soziale Einheiten und bezeichnet die (Wieder-) Herstellung eines einheitlichen Ganzen (vgl. Strobl, Kühnel 2000, S. 41).

Der *Integrationsbegriff* hat viele Bedeutungen und Verwendungsarten. Soziologen wie Heitmeyer, Luhmann, Peters und Münch haben sich mit diesem Begriff auseinandergesetzt. Münch definiert *Integration* als einen „Zustand der Gesellschaft, in dem alle ihre Teile fest miteinander verbunden sind und eine nach außen abgegrenzte Einheit bilden“ (Münch 1997, S. 66).

Allgemein kann *Integration* als eine Verbindung von Einzelpersonen/Gruppen zu einer gesellschaftlichen Einheit verstanden werden (vgl. Beger 2000, S. 10f). Dabei müssen die Anerkennung und Akzeptanz von kulturellen Verschiedenheiten beachtet werden. *Integration* ermöglicht die Teilhabe auf allen Ebenen der Aufnahmegesellschaft wie z.B. Kultur, Schule, Ausbildung, Zugang zu allen Berufen und Ämtern. Es handelt sich um einen Prozess, der häufig über mehrere Generationen verläuft, und eine Abnahme von Unterschieden in den Lebensumständen von Einheimischen und Zugewanderten mit sich bringt. *Integration* wird in vier Dimensionen unterschieden:

**strukturelle Integration** ist ein Prozess, in dem Zuwanderer einen Mitgliederstatus in der Aufnahmegesellschaft erwerben. Sie erreichen einen Zugang zu gesellschaftlichen Positionen und einen Status auf der Basis gleichberechtigter Chancen.

**Kulturelle Integration** (*Akkulturation*) damit ist gemeint, dass kognitiv-kulturelle Lern- und Internalisierungsprozesse bei der zugewanderten und einheimischen Bevölkerung eingeschlossen werden, die für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben notwendig sind.

Unter **sozialer Integration** versteht man im privaten Bereich die Teilnahme und Akzeptanz bei sozialen Aktivitäten und bei Vereinsmitgliedschaften der Aufnahmegesellschaft.

**Identifikatorische Integration** ist gleichzusetzen mit der subjektiven Seite der Integration und spiegelt sich in Prozessen neuer persönlicher Zugehörigkeitsdefinitionen wieder (vgl. ebd.).

Im Gegensatz zu Beger unterscheidet Habermas zwischen *systematischer* und *sozialer Integration* (vgl. Filsinger 1999, S. 9). Habermas versteht unter *systemischer Integration* die Teilnahme und Teilhabe an den Funktionssystemen der Aufnahmegesellschaft. Dies erfolgt in Recht, Bildung, (Arbeits- und Wohnungs-) Markt, Politik/Wahlen und sozialer Sicherung. Neben dieser rechtlichen Gleichstellung kommt der *Integration* in Erwerbsarbeit eine zentrale Bedeutung zu. Denn sie ist Bedingung der Möglichkeit einer selbständigen Lebensführung für in Deutschland lebende AusländerInnen. *Soziale Integration* geschieht über lebensweltliche Vergemeinschaftung durch Gruppenzugehörigkeiten wie z.B. soziale Milieus, Peer-groups und ethnische Gemeinschaften, soziale Kontakte und soziale Anerkennung. Sie schließt sowohl Chancen zur kulturellen Entfaltung als auch die Teilhabe und Teilnahme an Auseinandersetzungs-/Verständigungsprozessen ein (vgl. ebd.). Diese Definition von *sozialer Integration* ist präziser und genauer als die oben genannte von Beger.

Migrationsforscher haben ein idealtypisches *Phasenmodell der Integration* von Zugewanderten entwickelt (vgl. Beger 2000, S. 11). Dieses Modell hat sich im Alltag empirisch vielfach bestätigt. Im Vordergrund steht dabei der Erwerb von sprachlichen Fähigkeiten und von Kenntnissen der sozialen Regeln des Zuwanderungslandes und/oder es werden Arbeitsverhältnisse eingegangen. Zunächst erfolgt ein funktionaler Lern- und Anpassungsprozess, der als Akkommodation bekannt ist. Im Anschluss an diese Phase

erfolgt die Veränderung von Normen, Werten und Einstellungen der Zugewanderten. Diese Phase, auch Akkulturation genannt, kann bis zur weitgehenden Übernahme der Kultur der Mehrheitsgesellschaft reichen (vgl. ebd.).

#### **2.4.1 Integration auf politischer und gesellschaftlicher Ebene**

Auf politischer und gesellschaftlicher Ebene gesehen, ist mit der Zuwanderungsdebatte der Diskurs über *Integration* in eine neue Phase getreten (vgl. die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002, S. 37). Die Politiker waren der Ansicht, dass parallel zur Gestaltung von Zuwanderung eine Systematisierung und Verstärkung von *Integrationspolitik* erforderlich sei. Marie Luise Beck, Beauftragte der Bundesrepublik für Ausländerfragen, weist darauf hin, dass *Integration*, verstanden als ein komplexer gesellschaftlicher Interaktionsprozess, nicht nur gezielter Fördermaßnahmen in den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen wie Bildungs-, Frauen- und Jugendpolitik, Arbeitsförderung und Sozialpolitik/Sozialberatung bedarf. Im starken Maße sind rechtliche Gleichstellung und insbesondere gleichberechtigte Zugänge zu Bildung und Erwerbsarbeit Voraussetzung (vgl. ebd.).

Das Aufenthaltsgesetz (Aufenthaltsg) der Bundesrepublik bestimmt im § 43 Integrationskurs und –programm Absatz 1 und 2, dass die *Integration* von rechtmäßig auf Dauer im Bundesgebiet lebenden AusländerInnen das gesellschaftliche, wirtschaftliche und kulturelle Leben in Deutschland gefördert wird (vgl. AufenthG § 43 Abs. 1 in Zuwanderungsrecht 2002, S. 30).

„Eingliederungsbemühungen von Ausländern werden durch ein Grundangebot zur Integration (Integrationskurs) unterstützt. Der Integrationskurs umfasst Angebote, die Ausländer an die Sprache, die Rechtsordnung, die Kultur und die Geschichte in Deutschland heranzuführen. Ausländer sollen dadurch mit den Lebensverhältnissen im Bundesgebiet so weit vertraut werden, dass sie ohne die Hilfe oder Vermittlung Dritter in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens selbständig handeln können“ (Aufenthaltsgesetz § 43 Abs. 2 in Zuwanderungsrecht 2002, S. 30).

#### **2.4.1.1 Wie reagiert die Gesellschaft auf Zuwanderung? – das neue Zuwanderungsgesetz**

Das bisherige Zuwanderungsrecht hatte nur geringe Möglichkeiten der Steuerung und Begrenzung von Ausländerinnen und Ausländern (vgl. <http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Agenda-2010-,9780/ Zuwanderung.htm>). Deshalb kam es zu gesellschaftlichen Konflikten zum Thema Zuwanderung. Ein weiterer Punkt, der zu den Konflikten führte, war, dass es keine koordinierten Anstrengungen für die Integration der auf Dauer nach Deutschland zugewanderten Menschen gab. Außerdem steht Deutschland vor der Situation, dass in einigen Wirtschaftsbereichen ein gesteigerter Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften über die nationalen Arbeitsmärkte nicht zu decken ist. Trotz der hohen Arbeitslosigkeit (über 4 Millionen Menschen) gibt es einige Tätigkeitsbereiche, in denen insgesamt 419 000 offene Stellen (Stand April 2003) nicht besetzt werden können. Dieser Bedarf kann weder durch mehr Aus- und Weiterbildung noch durch eine intensivere Aktivierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in ausreichendem Maße gedeckt werden. Die Frage, wie dieses Problem gelöst werden kann, hat Politiker zum Nachdenken gebracht (vgl. ebd.). Durch das neue Zuwanderungsgesetz soll die Zuwanderung in Deutschland gesteuert und begrenzt werden. Die deutschen Integrationsmöglichkeiten, die wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen sowie die humanitären und völkerrechtlichen Verpflichtungen werden jedoch berücksichtigt. Das Zuwanderungsgesetz regelt das gesamte Ausländerrecht neu. Es beinhaltet die Beschleunigung der Asylverfahren, die Begrenzung des Aussiedlerzuzugs, die Flexibilisierung des Verfahrens zur Arbeitsmigration sowie günstigere Regelungen für UnionsbürgerInnen und hochqualifizierte AusländerInnen. Neu aufgenommen wurden die Verpflichtungen und Ansprüche zur Teilnahme an Integrationskursen (vgl. ebd.).

***Was sind eigentlich die Effekte des neuen Zuwanderungsgesetzes?*** Es stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und schafft Arbeitsplätze. Um auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig zu bleiben und den hohen Lebensstandard zu erhalten, müssen Spitzenkräfte aus dem Ausland nach Deutschland geholt werden. Dies begann mit der Greencard-Initiative. Erfahrungen mit der Greencard zeigten, dass mit jeder Stellenvermittlung an hochqualifizierte Leute zusätzliche Arbeitsplätze entstehen (vgl. ebd.). Jedoch haben deutsche ArbeitnehmerInnen Vorrang. Wenn Stellen nicht durch inländische Arbeitskräfte besetzt werden können, erhalten ausländische Kräfte den Ar-

beitsplatz. Neu hinzugekommen ist die Regelung der Integrationsmaßnahmen. Für alle Zuwanderer und dauerhaft im Bundesgebiet lebende AusländerInnen wird es Sprachkurse, Einführungen in die hiesige Rechtsordnung, Kultur und Geschichte geben. Zuwanderer ohne Deutschkenntnisse sind zur Teilnahme an diesen Angeboten verpflichtet und müssen sich nach ihren Möglichkeiten an den Kosten beteiligen. Um die Integration von Kindern in unsere Gesellschaft zu erleichtern, wurde das Nachzugsalter auf 12 Jahre gesenkt. Zuwanderung und Asylrecht werden klar getrennt. Es gibt kein unbefristetes Aufenthaltsrecht mehr für Asylberechtigte. Nach drei Jahren überprüfen die zuständigen Behörden, ob eine Rückkehr ins Herkunftsland möglich ist. Auch unbefristetes Aufenthaltsrecht kann jederzeit widerrufen werden, sobald keine Verfolgungsgefahr für die/den Asylberechtigte/n mehr besteht. Abgelehnte AsylbewerberInnen dürfen laut Gesetz nicht in ein Zuwanderungsverfahren wechseln.

Am 08.05.2003 wurde dieses Gesetz vom Bundestag verabschiedet. Mit den Stimmen der unionsgeführten Bundesländer wurde es am 20.06.2003 im Bundesrat abgelehnt. Daraufhin beschloss das Bundeskabinett am 02.07.2003 das Vermittlungsverfahren für das Zuwanderungsgesetz einzuleiten (vgl. ebd.).

Zusammenfassend würde dieses Gesetz folgende Veränderungen mit sich bringen:

- Beschleunigung von Asylverfahren;

- die Zuwanderung wird insgesamt reduziert;

- Schaffung neuer Arbeitsplätze;

- Entlastung der Sozialkassen;

- Integrationskurse für alle Zuwanderungsgruppen;

- Spätaussiedlerzuzug wird unter Integrationsgesichtspunkten reguliert und abgesenkt;

- Integrationschancen ausländischer Jugendlicher werden durch Absenkung des Nachzugsalters erhöht (vgl. [http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Innenpolitik-, 9671/Fragen-und-Antworten-zum-Zuwan.htm#8](http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Innenpolitik-,9671/Fragen-und-Antworten-zum-Zuwan.htm#8)).

### **2.4.2 Migration**

Im weitesten Sinne versteht man unter Migration Wanderungsprozesse (vgl. [http://www.rezag.de/Texte/Migranten\\_mit\\_Behinderung\\_Schira.htm#recht](http://www.rezag.de/Texte/Migranten_mit_Behinderung_Schira.htm#recht)). In der Soziologie wird diese wie folgt definiert:

- bei Migration handelt es sich um den Übergang eines Menschen oder einer

Gruppe von einer Gesellschaft zur anderen.

Ihre Folgen stellen eine komplexe Problematik dar. Deswegen beschäftigen sich verschiedene Wissenschaftsbereiche mit Migration.

*Erziehungswissenschaft* bemüht sich um Konzepte und Aussagen zu erzieherischen Fragen der Migration.

Die *Soziologen* setzen sich mit individuellen und gesellschaftlichen Folgen auseinander.

*Kulturanthropologie* betrachtet den gesellschaftlichen Umgang mit den Fremden.

Für den *philosophischen Bereich* ist Migration eine Begleiterscheinung sozialen Wandels.

*Politikwissenschaften* bearbeiten die Entwicklung von Ausländerrecht und dem Verhältnis zwischen Nationalstaaten und den dort lebenden ethnischen Minderheiten und Majoritäten.

*Wirtschaftswissenschaften* analysieren ökonomische Ursachen und Begleiterscheinungen für das Aus- und Einwanderungsland.

*Demographie* und *Geographie* beschäftigen sich mit den Veränderungen im Bevölkerungsaufbau und der Siedlungsstruktur (vgl. ebd.).

### **2.4.3 Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern**

Deutschland ist ein Einwanderungsland (vgl. Memorandum, S. 4). Doch gibt es Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Der Anteil der Bevölkerung ohne deutschen Pass ist in den neuen Bundesländern drastisch geringer als in den alten Ländern. Seit Mitte der 90er Jahre gibt es kaum noch Zuwächse außerhalb von Großstädten. Arbeitsmarktzuwanderung kommt nur in wenigen Sektoren vor, wie zum Beispiel im Hochschulsektor. Man kann also bei diesen Zuzügen nicht von Zuwanderung sondern eher von Zuweisung sprechen. AsylbewerberInnen, AussiedlerInnen und jüdische ImmigrantInnen werden entsprechend bundesweiter Quoten den neuen Ländern zugewiesen. Nach Erreichen der Freizügigkeit verlässt jedoch ein großer Teil dieser Gruppe, auf Suche nach Arbeit und einem multikulturellem Umfeld, Ostdeutschland (vgl. ebd.).

Geringe Zuwanderung und hohe Fluktuation ist die derzeitige Situation im Osten der Republik. Kehrseite dieser Situation ist, dass der Anteil der Zuwanderer, die über keinen verfestigten Aufenthalt verfügen, zwei- bis dreimal höher als in den alten Ländern

ist. Für die Integrationspolitik ist dies erheblich, weil Integrationsleistungen in der Regel erst ansetzen, wenn sich der Aufenthalt verfestigt hat. Auch sind die Lebensentwürfe vieler MigrantInnen nicht auf eine auf Dauer angelegte Niederlassung in den neuen Ländern ausgerichtet. Diese schwierigen Integrationsbedingungen erschweren jedoch die Entwicklung von Integrationsperspektiven.

Die Anerkennung der Besonderheit der Zuwanderung in den neuen Ländern ist eine wichtige Voraussetzung, die Risiken zu minimieren und die Chancen zu nutzen (vgl. ebd.).

#### **2.4.4 Berufliche Eingliederung – Schlüsselvoraussetzung für auf Dauer angelegte gesellschaftliche Integration**

Bundespräsident Johannes Rau appelliert dafür, sich als Zuwanderungsland ohne Angst und Träume den realen Problemen zu stellen (vgl. a1\_bwp\_02\_2002\_Integration.pdf). Zu nennen wären hier Sprache und Bildung. Rau fordert außerdem, die Ausbildungsbeeteiligung Jugendlicher mit ausländischer Herkunft zu erhöhen und die Ausbildungspotenziale ausländischer Unternehmen zu fördern und stärker zu nutzen. Das Bündnis für Arbeit und Ausbildung hat sich zum Ziel gesetzt, den Zugang zu und die berufliche Qualifizierung von MigrantInnen nachhaltig zu sichern und zu verbessern. Der Bund hat in diesem Rahmen zugesagt, den Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Die „Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“, die von dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ins Leben gerufen wurde, bündelt Ressourcen, um gemeinsam mit den Verantwortlichen in der beruflichen Bildung und den Sozialpartnern sowie Migrantenselbstorganisationen die berufliche Qualifizierung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund voranzutreiben (vgl. ebd.).

Trotz all dieser vorgesehenen Maßnahmen sind Segregation, Gettoisierung, berufliche Ausgliederung vieler junger und älterer MigrantInnen schlechte Wirklichkeit in Deutschland. Dies hat damit zu tun, dass Integration jahrzehntelang versäumt wurde. Deswegen sind Integration der Zugewanderten und der MigrantInnen, tatsächliche Einbürgerung und Eingliederung dieser Menschen das dringliche Gebot; aus Vernunft, aus humanitären Gründen, aber auch aus wohl verstandenen wirtschaftlichen Interessen (vgl. ebd.).

Was bringen diese neuen InländerInnen unserer Gesellschaft? Sie sind eine Bereicherung durch ihre Kulturen, Erfahrungen und beruflichen Fähigkeiten. Viele von ihnen

sind beruflich und gesellschaftlich integriert. Trotzdem darf nicht vergessen werden, Eingliederungsprozesse zu erleichtern und durch Qualifizierung Arbeitslosigkeit dauerhaft zu bekämpfen (vgl. ebd.).

Zu Qualifizierung und Integration von AusländerInnen gibt es keine vernünftige Alternative. Sicher ist, dass dieses Thema ganz oben auf der Tagesordnung stehen sollte. Für Deutschland hat ein wichtiges Jahrzehnt der Integration begonnen (vgl. ebd.).

#### **2.4.5 Fazit zum Integrationsbegriff**

Der *Integrationsbegriff* ist vielseitig und hat mehrere Bedeutungen. *Integration* ist gleichbedeutend mit Eingliederung. Zusammenfassend wird *Integration* als ein wechselseitiger Prozess verstanden, der die Zuwanderer in die Aufnahmegesellschaft einbezieht (vgl. Dietz 1997, S. 38). *Integration* umfasst die Bereiche des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens. Sie impliziert eine gleichberechtigte Partizipation der Zuwanderer am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben der Aufnahmegesellschaft. Das Ziel von *Integrationsprozessen* besteht darin, die Zuwanderer gleichberechtigt an den gesellschaftlichen Ressourcen teilhaben zu lassen, ohne dass sie ihre eigene Identität aufgeben müssen (vgl. ebd.).

Die Facetten von *Integration* sind divers, dies zeigt sich an folgenden Thesen, die Waltz aufgestellt hat (vgl. Waltz 2000, S. 8):

*Integration* ist sowohl von individuellen aber auch von gesellschaftlichen, persönlich begründbaren und strukturell wirkenden Bedingungen gekennzeichnet.

Die Betroffenen müssen bei der *Integration* Bereitschaft und Bereitwilligkeit zeigen. Von ihrer Seite und der Seite der Aufnahmegesellschaft muss es Zulassen, Fördern und Wollen geben.

Bei der *Integration* darf kein Zwang ausgeübt werden. Sie kann nur freiwillig erfolgen.

Wenn man bei *Integration* von Anpassung der Betroffenen spricht, darf sie nicht mit dem Verlust von Identität einhergehen.

Ein *Integrationsprozess* ist damit verbunden, dass alle Beteiligten Veränderungen erfahren (vgl. ebd.).

*Integration* ist ein gesellschaftliches Thema, das nach wie vor aktuell ist. Die Politiker versuchen mit dem neuen Zuwanderungsgesetz *Integration* und die damit verbundenen Probleme zu regeln.

### **3 Analyse der beruflichen Bildungswege für junge Migrantinnen und Migranten**

#### **3.1 Berufliche Bildung**

Berufliche Bildung erfolgt nach der schulischen und/oder der hochschulischen Bildung (vgl. Kreft/Mielenz 1996, S. 107ff). Sie stellt die dritte Säule im Bildungswesen dar. Man versteht unter beruflicher Bildung die für die Ausübung eines Berufes notwendigen qualifizierenden Maßnahmen, die die Kompetenzen der Erwerbstätigen im personalen, fachlichen und sozialen Bereich ausbilden sollen. Laut Berufsausbildungsgesetz (BBiG) umfasst die berufliche Bildung drei Bereiche:

- a) *Berufsausbildung*; diese hat das Ziel einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erlernen, fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln sowie den Erwerb von Berufserfahrung zu ermöglichen.
- b) *Berufliche Fortbildung*; hat sich zur Aufgabe gesetzt, beruflichen (Wieder-) Eintritt aber auch beruflichen Aufstieg zu erleichtern, indem Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die den beruflichen Anforderungen entsprechen.
- c) *Berufliche Umschulung*; ermöglicht den Übergang in eine (andere) geeignete berufliche Tätigkeit, um die berufliche Mobilität aber auch den Fachkräftebedarf zu sichern (vgl. ebd.).

Berufliche Bildung soll sich nicht nur an den Erfordernissen der Wirtschaft und Gesellschaft, sondern auch an den Bedürfnissen der Erwerbstätigen orientieren. Deshalb vermittelt sie zwei zentrale Kompetenzen: 1) *fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse* und 2) *Schlüsselqualifikationen* z.B. Kreativität, Methodenkompetenzen wie selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren, Kooperations- und Kommunikationsvermögen (vgl. ebd.).

Öffentliche und private Träger organisieren das berufliche Bildungswesen. Die Bereiche der beruflichen Bildung finden in unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen statt. Sie haben die Ziele, den Erwerbstätigen die Grundlagen für einen erfolgreichen Berufsweg zu vermitteln und der Volkswirtschaft die für den wirtschaftlichen Erfolg nötigen Fachkräfte zu sichern. Zu den Lernorten gehören nicht nur die öffentlichen und privaten beruflichen Schulen, sondern vor allem die Betriebe. Aber auch die über- und außerbetrieblichen Lehr- und Übungswerkstätten, die Rehabilitationszentren für behinderte Menschen und freie private Bildungsträger werden als Lernort dem Weiterbildungssektor zugeordnet (vgl. ebd.).

Ein quantitativ-kapazitäres Ziel der beruflichen Bildung ist die Sicherung eines ausreichend hohen Ausbildungsplatzvolumens. Dies ist wichtig, da zur Zeit in Deutschland

eine anhaltende Jugendarbeitslosigkeit vorherrscht (vgl. ebd.).

### **3.1.1 Berufsausbildung**

Berufsausbildung ist in der Fachliteratur auch unter Ausbildung und Erstausbildung bekannt (vgl. Meier 1995, S. 83). Laut Berufsausbildungsgesetz § 1, II (BBiG) handelt es sich bei einer Berufsausbildung um eine breit angelegte berufliche Grundausbildung. Diese hat die Aufgabe, die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Ein weiteres Feld, das die Grundausbildung ermöglichen soll, ist der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung (vgl. ebd.). Schanz sieht das Ziel der Berufsausbildung als Erstausbildung in der Berufsbefähigung (vgl. Schanz 2001, S. 152). Neben der im BBiG festgesetzten Definition von Berufsausbildung nennt Schanz als eine weitere Aufgabe die Persönlichkeitsentwicklung (vgl. ebd.). Die Erstausbildung ist neben vielen möglichen berufsbezogenen Ausbildungen im Leben eines Menschen wegen ihrer Prägefunktion die allerwichtigste (vgl. Schwendenwein 2002, S. 13). Deshalb sollte sie planmäßig und äußerst solide erfolgen. Neben Kenntnissen und Fertigkeiten werden in einer Berufsausbildung auch Fähigkeiten, Schlüsselqualifikationen, Arbeitstugenden und (berufsspezifische) Erfahrungen erworben. Außerdem werden erfahrungsbedingtes Arbeitsprozesswissen, Einstellungen und Werte vermittelt (vgl. ebd.). Grundlage einer systematischen und einheitlichen Berufsausbildung sind für die einzelnen Ausbildungsberufe die jeweiligen Ausbildungsordnungen (vgl. Meier 1995, S. 83). Diese sollen zum einen Art, Umfang und Dauer der Ausbildung festlegen, zum anderen die Anpassung der Ausbildung an technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Verhältnisse und Entwicklungen durch einheitliche curriculare Ausrichtungen sicherstellen (vgl. ebd.). Zur Zeit gibt es in Deutschland circa 390 anerkannte Ausbildungsberufe (vgl. <http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p085.htm>). Nicht nur die Industrie, das Handwerk, der Handel und die Landwirtschaft bieten Ausbildungsmöglichkeiten sondern auch das Dienstleistungsgewerbe, Verwaltungen, freie Berufe (z.B. Anwaltskanzleien), die Seeschifffahrt und der hauswirtschaftliche Bereich. Für behinderte junge Menschen gibt es besondere Ausbildungsregelungen (vgl. ebd.).

Nach dem Berufsausbildungsgesetz wird die Erstausbildung an zwei Lernorten vermittelt: zu einem im Ausbildungsbetrieb und zum anderem in der Berufsschule (vgl. <http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p085.htm>). Die betriebliche und schulische Ausbildung läuft parallel und wird deshalb auch duales System genannt (vgl. Meier

1995, S. 85). Aufgabe des Ausbildungsbetriebes ist es auf der Grundlage der berufsspezifischen Ausbildungsordnung mehr die praktischen fach- und sozialspezifischen Inhalte bzw. Anforderungen zu vermitteln (vgl. ebd.). Der Betrieb als Lernort ist außerordentlich vielgestaltig (vgl. <http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p085.htm>). Die Ausbildung kann in Klein- und Großbetrieben, im Handwerk, bei Gewerbetreibenden und Selbständigen oft mit eigenen Ausbildungsabteilungen und speziellen Ausbildungszentren, erfolgen. Für die betriebliche Ausbildung haben der/die AusbilderIn und MeisterIn eine zentrale Funktion. Beide müssen fachlich und persönlich geeignet sein. Voraussetzung dafür ist die Ausbildereignungsprüfung (vgl. ebd.). In der Berufsschule kommt mehr der kognitive und theoretische Teil zum Tragen (vgl. Meier 1995, S. 85). Für die Schulen und ihre jeweiligen Schulgesetze und Richtlinien sind die einzelnen Bundesländer zuständig (vgl. <http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p085.htm>). Die Kultusministerkonferenz gibt Rahmenlehrpläne mit Empfehlungscharakter heraus. Diese sind auf die Ausbildungsordnungen und Lehrpläne der Länder abgestimmt (vgl. ebd.). Der Unterricht erfolgt in Teilzeitform (vgl. Meier 1995, S. 85). Die Auszubildenden besuchen die Schule z.B. einen Tag in der Woche oder geblockt 3 Monate im Jahr. Für Meier sind die Vorteile einer Berufsausbildung:

die Nähe zur Praxis;

produktive Leistungsbeiträge;

Möglichkeit der Berücksichtigung unternehmensspezifischer Bildungsbedürfnisse;

der Nachwuchs kommt aus den eigenen Reihen, dies spart Kosten;

Synergien durch eigene Berufsausbildung (vgl. ebd.).

Bei dem dualen Ausbildungssystem handelt es sich um ein Idealbild, das weltweit hohes Ansehen genießt. In der Praxis erfüllt es sich leider nicht. Dies hat mehrere Ursachen:

in vielen Betrieben werden die Auszubildenden als billige Arbeitskräfte ausgenutzt.

Fehlende Mitwirkungspflicht und –möglichkeiten der Kammern.

BerufsschullehrerInnen fehlen in der Regel fachliche und praktische Erfahrungen, dies hat mit dem im Studium vermittelten didaktischen Kompetenzen zu tun, die nicht mehr den Bedürfnissen der realen Arbeitswelt entsprechen.

Keine einheitliche Abstimmung der Berufsschullehrpläne mit der Ausbildungs-

ordnung und den betrieblichen Bedürfnissen.

Die Ausbildungsordnungen vieler Berufsbilder sind nicht zeitgemäß.

In vielen Betrieben wird eigener betriebsinterner Unterricht angeboten. Dieser erfolgt als Ergänzung zum Berufsschulunterricht.

In einigen Unternehmen wird die Berufsausbildung nicht als Element des betrieblichen Personalentwicklungskonzeptes gesehen. Dies zeigt sich z.B. darin, dass die AusbilderInnen nicht über genügend Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten verfügen, um wirklich ausbilden zu können (vgl. ebd.).

## **3.2 Förderinstrumente und Maßnahmen**

### **3.2.1 Berufsausbildungsvorbereitung**

Die Ausbildungsvorbereitung bekommt eine hohe Funktion zugeschrieben (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, S. 52). Sie hat enorm an Bedeutung gewonnen und hilft an vier aktuellen bildungspolitischen Brennpunkten:

1. Sie **sichert den Übergang ab**, das heißt, dass die Ausbildungsvorbereitung als Bindeglied zwischen Schule und Betrieben aktiv wird und so ein Abrutschen von benachteiligten SchulabgängerInnen verhindert.
2. Sie **wirkt der Ausbildungslosigkeit entgegen**, damit ist gemeint, dass die Vorbereitung einen drohenden Fehlstart ins Berufsleben vermeiden kann. Dies geschieht, in dem sie Jugendliche auffängt und stabilisiert und für die Aufnahme einer Ausbildung motiviert und gegebenenfalls dazu befähigt.
3. Berufsausbildungsvorbereitung **vermindert den Ausbildungsabbruch**. Durch folgende Maßnahmen soll die Abbruchsquote gesenkt werden: a) durch Stärkung von Durchhaltevermögen und Konfliktfähigkeit; b) durch eine arbeitsmarktbezogene Berufsorientierung als Grundlage einer realistischen und fundierten Berufswahl und c) Aufarbeitung fehlender Grundkenntnisse bei den SchulabgängerInnen.
4. Es **sollen AusbildungsabbrecherInnen aufgefangen werden**. Ausbildungsvorbereitung unterstützt Jugendliche bei einem Neueinstieg in den alten Ausbildungsberuf oder bei der Aufnahme einer neuen Ausbildung.

Im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung kommen sich viele Jungen und Mädchen wie in einem **Maßnahmedschungel** vor. Die unterschiedlichen Formen der Lehrgänge, die von der Bundesanstalt angeboten werden, sind für die TeilnehmerInnen verwirrend (vgl. ebd.).

### **3.2.2 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen**

Das Ziel von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist es, jungen Menschen, die nicht mehr der Vollschulzeitpflicht unterliegen, einen Einstieg in Ausbildung und Beruf zu erleichtern (vgl. <http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p114.htm>). Die Hauptaufgabe besteht darin, den Jugendlichen eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Dazu stehen differenzierte Maßnahmen zur Verfügung, um der Förderung jedes einzelnen gerecht zu werden. Für diese individuelle Förderung ist die Berufsberatung des Arbeitsamtes zuständig. Eine Förderung kann erfolgen, wenn eine entsprechende Berufsvorbereitung durch die Schule nicht mehr gewährleistet ist. Grundlage dafür ist das Sozialgesetzbuch III. Das Arbeitsamt übernimmt die Kosten der Maßnahme. Unter bestimmten Voraussetzungen können die TeilnehmerInnen auch Berufsausbildungsbeihilfe oder Ausbildungsgeld erhalten.

Zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zählen (vgl. ebd.):

*Förderlehrgänge F1, F2, F3 und F4 für Behinderte;*

*Arbeitstrainingsbereich der Werkstatt für Behinderte unabhängig von Art und Schwere der Behinderung;*

*blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung für Blinde und Gehörlose;*

*Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE) für Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht in Förder- und Grundausbildungslehrgänge gehören;*

*tip Lehrgang: testen – informieren – probieren für Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben;*

*Grundausbildungslehrgang für ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene unabhängig von der erreichten Schulbildung.*

Je nach Art der Maßnahme dauern die Lehrgänge 2 bis 36 Monate.

Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen beinhalten in der Regel die Vermittlung von Basisqualifikationen und Grundkenntnissen in verschiedenen Berufsfeldern. Aber auch Stützunterricht, sozialpädagogische Betreuung, Betriebspraktika und der Besuch der Berufsschule sind integrierter Bestandteil (vgl. ebd.). Die Zielsetzung und die Konzeption dieser Maßnahmen hängen von der spezifischen Situation

und den Bildungsbedürfnissen der jeweiligen Zielgruppen ab. Zu den Zielgruppen gehören Behinderte (unabhängig von Art und Schwere der Behinderung), Blinde und Gehörlose, Jugendliche und junge Erwachsene wie z.B. sozial Benachteiligte, AussiedlerInnen und AusländerInnen, An- und Ungelernte und Personen mit schwerwiegenden Bildungsdefiziten (vgl. ebd.).

Die komplexe Förderung hilft diesen Jugendlichen bei der beruflichen Orientierung, dient ihnen aber auch als Berufsvorbereitung. Dafür werden verschiedene Bausteine bereitgehalten. Je nach Förderbedarf können diese flexibel kombiniert und gewichtet werden. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern stehen z.B. allgemeinbildende Inhalte, Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss (externe Prüfung), Spracherwerb für ausländische Jugendliche, fachtheoretische und fachpraktische Basisqualifikationen, Einblick in verschiedene Berufsfelder, sozialpädagogische Betreuung zur Stabilisierung der Persönlichkeit und Hilfen bei der Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit als Bausteine zur Verfügung. Lehrkräfte, AusbilderInnen, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen betreuen diese Jugendlichen (vgl. ebd.).

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen werden bei geeigneten Trägern durchgeführt, wenn diese über erforderliche räumliche, personelle und technische Ausstattungen verfügen, um einen reibungslosen und erfolgreichen Ablauf der Maßnahmen zu gewährleisten (vgl. ebd.).

### **3.2.2.1 Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen**

Der Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE Lehrgang) ist eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (vgl. <http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p253.htm>). Der Lehrgang kann bis zu 12 Monaten dauern und wird von geeigneten Trägern durchgeführt. Die Berufsberatung des Arbeitsamtes vermittelt die BBE Lehrgänge und ist auch für die finanzielle Förderung zuständig. Hauptziel dieser Lehrgänge ist es, die Chancen der Zielgruppe in Bezug auf die Aufnahme einer Berufsausbildung zu verbessern. Dies geschieht durch intensive Unterstützung der TeilnehmerInnen, Stabilisierung ihrer Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung. Ist keine Ausbildung in Sicht, werden fachtheoretische und fachpraktische Grundqualifikationen vermittelt. Für diese Betreuung stehen den Jugendlichen AusbilderInnen, SozialarbeiterInnen, Lehrkräfte und SozialpädagogInnen zur Verfügung (vgl. ebd.).

Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, die durch Nachteile unterschiedlicher Art einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind. Dazu zählen:

sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte;

Jugendliche, die gerade aus dem Strafvollzug kommen bzw. noch im Strafvollzug sind;

AussiedlerInnen und AusländerInnen;

Jugendliche, die die Belastung einer Berufsausbildung nicht gewachsen sind (aufgrund von vorübergehenden Entwicklungsschwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich);

An- und Ungelernte, aber nur, wenn sie keinen Anspruch auf Fortbildung und Umschulung haben;

Jugendliche mit beruflich schwerwiegenden Bildungsdefiziten (vgl. ebd.).

### **3.2.2.2 Grundausbildungslehrgang**

Der Grundausbildungslehrgang dient der sinnvollen Überbrückung der Zeit bis zur Aufnahme einer Ausbildung, falls der Jugendliche zunächst keine Ausbildungsstelle findet (vgl. <http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p197.htm>). Er ist aber auch für junge Menschen da, um ihnen bei der Entscheidungsfindung in Fragen der Berufswahl zu helfen.

Die TeilnehmerInnen solcher Lehrgänge sind Jugendliche und junge Erwachsene, die durch die Berufsberatung des Arbeitsamtes nicht in eine Berufsausbildung vermittelt wurden, eine Ausbildung bereits abgebrochen haben oder eine Ausbildung anstreben, sich aber noch nicht sicher sind, in welchen Beruf sie arbeiten wollen (vgl. ebd.).

Die Aufnahme einer Berufsausbildung steht im Vordergrund. Aber auch die Festigung der Motivation der TeilnehmerInnen für eine berufliche Ausbildung, die Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und die Möglichkeit zur Entscheidungsfindung bei der Berufswahl sind Aufgaben, die in den Bereich des Grundausbildungslehrganges fallen. AusbilderInnen, Lehrkräfte, SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen helfen diese Aufgaben zu verwirklichen.

Wie beim BBE Lehrgang erfolgt auch hier die Vermittlung und finanzielle Förderung durch die Berufsberatung. Ein Lehrgang kann 2 bis 12 Monate dauern. Dies hängt von der individuellen Situation der Jugendlichen ab. Durchgeführt wird der GAL bei geeigneten Trägern, die über erforderliche räumliche, technische und personelle Ausstattung

verfügen (vgl. ebd.).

### **3.2.3 Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher**

Das Ziel der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher liegt darin, Auszubildenden, die wegen schulischer Defizite oder sozialer Schwierigkeiten besonderer Hilfen bedürfen, die Aufnahme, Fortsetzung oder den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung zu ermöglichen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, S. 82f). Um dieses Ziel zu verwirklichen, stehen ihnen zwei Förderinstrumente zur Verfügung: 1) *ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)*, diese sind erstrangig, weil sie eine betriebliche Ausbildung unterstützen und 2) *Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BüE)* (vgl. ebd.).

#### **3.2.3.1 Ausbildungsbegleitende Hilfen**

Ausbildungsbegleitende Hilfen setzen bei Problemen wie (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, S. 84ff):

Konflikte am Arbeitsplatz,  
Schwierigkeiten mit der Fachtheorie,  
Lernprobleme,  
Prüfungsängste,  
private Konflikte und Schwierigkeiten an.

Die **Ziele** und **Aufgaben** von abH sind in drei wesentlichen Punkten gegliedert:

*Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen:* durch individuelle Förderung erlangen die TeilnehmerInnen Erfolgserlebnisse und Selbstbewusstsein. Durch Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung verbessern sich ihre Kenntnisse und Fähigkeiten. Aber auch der Erwerb von Schlüsselqualifikationen sind gute Voraussetzungen für den Abschluss einer Berufsausbildung.

*Hilfe beim erfolgreichen Abschluss der Ausbildung:* neben den gerade genannten Maßnahmen finden auch Prüfungsvorbereitungen statt, die z.B. Ängste abbauen.

*Vermittlung Benachteiligter in betriebliche Ausbildung:* durch diese Betreuung und Unterstützung benachteiligter Jugendlicher sinken viele Vorbehalte von Seiten der Betriebe und Unternehmen. Bei gelungener Kooperation und bei guten Erfahrungen mit abH gibt es sogar Vorteile bei der Beschäftigung von Teilneh-

merInnen dieses Förderinstruments. Zu nennen wären hier z.B. Präventivarbeit und Steigerung der Motivation (vgl. ebd.).

Zu den **Leistungen** und **Angeboten** von abH zählen Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung.

Der *Stützunterricht* findet in Kleingruppen statt, die nach Möglichkeit aus TeilnehmerInnen der gleichen Berufsrichtung und des gleichen Ausbildungsjahres bestehen. In bestimmten Fällen findet auch Einzelförderung statt. Der Unterricht orientiert sich an den Anforderungen der Ausbildung, an den Bedürfnissen und Vorschlägen der Auszubildenden. Die Lehrkräfte ziehen abwechslungsreiche und selbständigkeitsfördernde Lernmethoden vor. Für dieses selbständige Arbeiten stehen den Jugendlichen Lernzeiten und -räume zur Verfügung. In gruppenübergreifenden Kursen werden Grundlagen aufgearbeitet. Sie sollen berufsbezogen, praxisorientiert und fächerübergreifend (entsprechend den Rahmenlehrplänen der Berufsschulen) angelegt sein. Durch die Lernberatung der StützelehrInnen sollen die Auszubildenden zum Lernen motiviert und befähigt werden. Dafür werden ein breites Methodenrepertoire und unterschiedliche Materialien angeboten. Die Jugendlichen können herausfinden, zu welchem Lerntyp sie gehören und welche Lernmethoden am effektivsten sind. Dadurch erwerben sie Lern- bzw. Methodenkompetenz. Durch die Lernunterstützung der Lehrkräfte werden z.B. fehlende Kenntnisse in der Allgemeinbildung aufgefrischt und Sprachkenntnisse verbessert (vgl. ebd.).

Bei der *sozialpädagogischen Betreuung* unterstützen Fachkräfte die Jugendlichen bei der Lösung ihrer privaten oder beruflichen Probleme, die eine erfolgreiche Beendigung der Ausbildung beeinträchtigen. Diesbezüglich führen die BetreuerInnen auch Haus- und/oder Betriebsbesuche durch. Sie beteiligen sich aber auch bei der Planung und Durchführung des Stützunterrichts und fördern die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden. Die sozialpädagogischen Gruppenangebote behandeln relevante Themen wie z.B. Konflikte im Betrieb und Beziehungsfragen. Auch Gruppenberatungen mit kreativen spielerischen oder therapeutischen Ansätzen stehen auf der Tagesordnung. Durch verschiedene Bewerbungstrainings bekommen die TeilnehmerInnen einen Einblick darin, was sie nach Ausbildungsabschluss erwartet. Ein weiteres Angebot sind die Einzelfallhilfen. Zu ihnen gehören die Beratung in Krisensituationen sowie eine gezielte und festgelegte Planung des Förderprozesses mit den Betroffenen. Freizeitaktivitäten wie Sportgruppen und Spielabende zählen auch zu der sozialpädagogischen Betreuung. (vgl. ebd.).

Das Konzept der ausbildungsbegleitenden Hilfen setzt die Freiwilligkeit der TeilnehmerInnen voraus. Die Kosten dieser Maßnahme trägt das Arbeitsamt.

In der Praxis hat sich dieses Förderinstrument als nützlich und erfolgreich erwiesen, trotzdem gibt es auch *Schwachstellen*. Dazu zählen unter anderem:

der Anteil der eigentlichen Zielgruppe (benachteiligte Jugendliche) ist viel zu gering.

Mädchen und MigrantInnen sind unterrepräsentiert.

In der Praxis kommt es oft nicht zur Realisierung eines integrierten sozialpädagogischen Ansatzes.

Die Hilfen kommen für viele Jugendliche zu spät.

Die Kooperation mit Berufsschulen wird unter der scheinbaren Konkurrenz der Lernorte beeinflusst.

Die Zusammenarbeit mit Betrieben und Unternehmen beschränkt sich zu oft auf die Zustimmung zu abH.

Fachpraxis hat einen geringen Stellenwert (vgl. ebd.).

### **3.2.3.2 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen**

Lernbeeinträchtigte Auszubildende, vor allem HauptschulabgängerInnen ohne Abschluss, AbgängerInnen aus Sonder-/Förderschulen und sozial benachteiligte Jugendliche fallen in die Zielgruppe dieser Berufsausbildung (vgl. Bundesministerium 2002, S. 96ff). Um eine außerbetriebliche Ausbildung wahrnehmen zu können, müssen die BewerberInnen zuvor mindestens ein halbes Jahr an einer berufsausbildungsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, die Schulpflicht absolviert haben und „geeignet“ sein. Die MitarbeiterInnen der Berufsberatung des Arbeitsamts entscheiden über das Vorliegen der Fördervoraussetzungen und vermitteln somit die Ausbildungsplätze. Die Vermittlung in eine BüE erfolgt, wenn der Jugendliche keine betriebliche Ausbildung in Verbindung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen bekommt (vgl. ebd.).

Die BüE bietet eine betriebsnahe aber außerbetriebliche Berufsausbildung an. Sie verbindet Fachpraxis, Stützunterricht und Sozialpädagogik miteinander. Die Fachpraxis soll überwiegend beim Träger erfolgen. Die TeilnehmerInnen erlernen einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, der sich nach den in den jeweiligen Ausbildungsverordnungen festgelegten Ausbildungsrahmenplänen richtet. Die Arbeitszeiten ähneln denen einer betrieblichen Ausbildung. Die Auszubildenden erlangen die Praxis in Betrieben

und Unternehmen und die Theorie in der Berufsschule (vgl. ebd.).

Ziel des außerbetrieblichen Förderkonzeptes ist es, die Benachteiligungen der Jugendlichen so weit abzubauen, dass sie ihre Ausbildung nach dem ersten Lehrjahr in einem Betrieb fortsetzen können. Ist dies nicht der Fall, kann die Ausbildung bis zur Abschlussprüfung in der überbetrieblichen Einrichtung erfolgen. Diesbezüglich absolvieren die Jugendlichen zusätzlich Praktika von ein bis drei Monaten pro Ausbildungsjahr in regulären Betrieben. Dies dient der Auseinandersetzung mit den Bedingungen des realen Arbeitslebens (vgl. ebd.).

Die Träger von BüE müssen die Berechtigung zur Einstellung und Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nachweisen. Weitere Voraussetzungen sind qualifiziertes Personal (AusbilderInnen, LehrerInnen u.a.), geeignete technische und räumliche Ausstattung und vorhandene Praktikumsplätze. Das Arbeitsamt trägt den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung und die Maßnahmekosten. Seit Anfang 2002 liegt dieser Zuschuss bei 282 Euro im ersten bis zu 326 Euro im vierten Ausbildungsjahr. Weiterhin besteht für die Jugendlichen die Möglichkeit, Berufsausbildungsbeihilfe zu beantragen (vgl. ebd.).

Ein Team bestehend aus Lehrkräften, SozialpädagogInnen und AusbilderInnen trägt die gemeinsame Verantwortung für die Lern- und Entwicklungsprozesse der Auszubildenden. Sie erarbeiten die inhaltliche und methodisch-didaktische Planung der Ausbildung und sind für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Lernangeboten zuständig. Dieses Team soll fachliche und fachtheoretische Qualifikationen vermitteln aber auch beratend zur Seite stehen (vgl. ebd.).

Zu den besonderen konzeptionellen Ansätzen der BüE zählen z.B.:

- Verzahnung von Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung;
- vertiefte Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung;
- Marktorientierung in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen;
- Weiterentwicklung des Berufsspektrums;
- stärkere Zusammenarbeit mit Betrieben (vgl. ebd.).

### **3.3 Möglichkeiten des freiwilligen sozialen Jahres**

Viele Jugendliche wissen nach der Beendigung der Schule nicht genau, was sie machen wollen. Sie haben keine konkreten Vorstellungen. Die unterschiedlichen Formen des freiwilligen sozialen Jahres bieten ihnen die Möglichkeit, in einzelne Bereiche wie z.B.

pflegerischer, sozialer und kultureller Sektor hineinzuschnuppern. So können die jungen Leute erst einmal ausprobieren, ob der von ihnen angestrebte Berufswunsch den eigenen Interessen entspricht.

Auf den nächsten Seiten werden vier Formen des sozialen Jahres kurz vorgestellt. Es gibt noch mehr Varianten, diese finden aber keine Erwähnung. Zu nennen wären hier noch das freiwillige Jahr in der Denkmalpflege und der Europäische Freiwilligendienst.

### **3.3.1 Freiwilliges soziales Jahr**

Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) ist als Bildungs- und Orientierungsjahr für Jugendliche im Alter von 17 bis 27 Jahren gedacht (vgl. <http://www.jugendserver.de/wai1/showcontent.asp?ThemaID=70>). Das FSJ bietet jungen Menschen die Chance, Einblick in soziale und pflegerische Berufe zu bekommen, hierbei werden sie von Fachkräften begleitet (vgl. <http://www.ijgd.de/index.php?328>). Dies geschieht generell vor Beginn einer Ausbildung bzw. eines Studiums (vgl. ebd.). Diese Arbeit im gemeinnützigen Bereich ist höchstens auf ein Jahr beschränkt und sollte mindestens 6 Monate betragen (vgl. <http://www.jugendserver.de/wai1/showcontent.asp?ThemaID=70>). Die Arbeitszeit beträgt 40 Stunden in der Woche und ist auch an Wochenenden und Feiertagen möglich (vgl. Informationen von Frau Junek ITF Schwerin, September 2003). Während des FSJ besteht Anspruch auf Kindergeld nach den Bestimmungen der Kindergeldrichtlinien (vgl. ebd.). Die Freiwilligkeit der TeilnehmerInnen ist Voraussetzung für den Einsatz in Krankenhäusern, Behinderteneinrichtungen, Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, mobilen sozialen Hilfsdiensten etc. (vgl. <http://www.jugendserver.de/wai1/show-content.asp?ThemaID=70>). Für diese Arbeit bekommen die Jugendlichen 154,- Euro Taschengeld im Monat (die Höhe des Geldes ist abhängig vom Träger). Es wird die Sozial- und Unfallversicherung bezahlt. Es werden ihnen Unterkunft und Verpflegung gestellt, wenn es nötig ist. Außerdem stehen den TeilnehmerInnen 26 Tage Urlaub zu. Das FSJ wird als Vorpraktikum vor Beginn einer sozialen Ausbildung, aber auch als Wartezeit durch die Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen anerkannt. Als Zivildienstzeit wird es jedoch nicht angerechnet (vgl. ebd.). In Mecklenburg-Vorpommern kann das FSJ bei folgenden Trägern durchgeführt werden (vgl. Informationen von Frau Junek ITF Schwerin, September 2003):

Arbeiterwohlfahrt - Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Wismarsche Str. 183-185, 19053 Schwerin

Deutsches Rotes Kreuz - Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Wismarsche Str. 289, 19055 Schwerin  
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs e.V.,  
Referat Freiwilliges Soziales Jahr, Körnerstr. 7, 19055 Schwerin  
Diakonisches Werk in der Pommerschen Ev. Kirche e.V.,  
Fleischerstr. 1, 17489 Greifswald  
Erzbistum Hamburg/Jugendseelsorge und Caritas in Mecklenburg,  
Referat Freiwilliges Soziales Jahr, Koppelbergstr. 15, 17166 Teterow  
Internationaler Bund für Sozialarbeit e.V. Schwerin,  
Keplerstr. 23, 19063 Schwerin  
Der Paritätische Wohlfahrtsverband - Landesverband Mecklenburg-  
Vorpommern, Wismarsche Str. 298, 19055 Schwerin (vgl. ebd.).

### **3.3.2 Freiwilliges Ökologisches Jahr**

Das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) bietet jungen Menschen im Alter von 16 bis 27 Jahren die Möglichkeit, sich nach Beendigung der Schule im ökologischen Bereich zu engagieren (vgl. <http://www.jugendserver.de/wai1/showcontent.asp?ThemaID=74>). Es handelt sich hierbei um Arbeit im gemeinnützigen Bereich, die 12 Monate dauert und freiwillig von den Jugendlichen absolviert wird. Ihr Einsatz findet im gesamten Umwelt- und Naturschutz statt. Während der gesamten Zeit werden die Jungen und Mädchen von Fachkräften und PädagogInnen betreut. Wie im FSJ erhalten die TeilnehmerInnen 154,- Euro Taschengeld monatlich, Unterkunft und Verpflegung und 26 Urlaubstage. Die Einsatzstelle übernimmt die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile für die Sozial- und Unfallversicherung. Auch das FÖJ wird als Vorpraktikum und als Wartezeit für ein Studium anerkannt. Es erfolgt keine Anrechnung als Zivildienstzeit (vgl. ebd.). Für das FÖJ sind Umweltverbände, Umweltinitiativen und die Umweltämter der Landkreise und kreisfreien Städte zuständig (vgl. Informationen von Frau Junek ITF Schwerin, September 2003).

### **3.3.3 Freiwilliges Soziales Jahr im Sport**

Im Gegensatz zum FSJ und FÖJ kann das Freiwillige Soziale Jahr im Sport (FSJ im Sport) als Zivildienstzeit angerechnet werden (vgl. Informationen von Frau Junek ITF Schwerin, September 2003). Das FSJ im Sport dient den Jugendlichen als Bildungs- und Orientierungsjahr. Junge Menschen im Alter von 16 bis 27 Jahren engagieren sich

freiwillig. In Sportvereinen und Bildungsstätten des Sports können sie Kinder und/oder Jugendliche betreuen (vgl. ebd.).

### **3.3.4 Freiwilliges Soziales Jahr im Kulturellen Bereich**

Beim Freiwilligen Sozialen Jahr im Kulturellen Bereich handelt es sich um ein dreijähriges Modellprojekt, das unter dem Motto „Rein ins Leben“ von der Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung und den Landesvereinigungen Kulturelle Jugendbildung ins Leben gerufen wurde (vgl. Informationen von Frau Junek ITF Schwerin, September 2003). Ziel ist die Erweiterung der traditionellen Einsatzfelder für die Freiwilligendienste. So entstehen neue Einsatzorte in der (Jugend-)Kulturarbeit. Die Arbeit im kulturellen Bereich dauert ein Jahr und kann von Jugendlichen im Alter von 16 bis 27 Jahren in Anspruch genommen werden. Es spielt keine Rolle, welchen Schulabschluss oder welche Ausbildung die TeilnehmerInnen absolviert haben. Einsatzorte sind Museen, Jugendclubs, Theater und Bibliotheken (vgl. ebd.).

### **3.4 Bildung und Ausbildung**

Bildung und Ausbildung gehören zu den bedeutendsten und wichtigsten Integrationsbedingungen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund (vgl. Beger 2000, S. 67f). Die Teilnahme an schulischer und beruflicher Bildung ermöglicht ihnen erst Zugehörigkeitsgefühle gegenüber der deutschen Gesellschaft (*identifikatorische Integration*). Außerdem bildet diese Beteiligung die Voraussetzung für ein Zusammenleben von Deutschen und AusländerInnen (*soziale Integration*). Durch die bei der Teilnahme an Bildung und Ausbildung erworbenen Qualifikationen erhalten diese jungen ausländischen Erwachsenen erfolgreichere Chancen im Erwerbs- und Berufsleben (*strukturelle Integration*) (vgl. ebd.).

In den nächsten Kapiteln wird die aktuelle Situation im Bildungs- und Ausbildungsprozess dargestellt. Dabei wird weitgehend Bezug auf Kinder und Jugendliche mit ausländischer Herkunft genommen, die ihr Leben in den alten Bundesländern verbringen. Es gibt kaum Material über Zahlen und Fakten aus den neuen Ländern. Dies hat sicherlich damit zu tun, dass der Ausländeranteil deutlich geringer als im Westen Deutschlands ist.

### **3.4.1 Bildungssituation ausländischer Kinder und Jugendlicher in Deutschland**

Seit Mitte der 60er Jahre werden ausländische Kinder und Jugendliche in die allgemeine Schulpflicht miteinbezogen (vgl. die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002, S. 179). Von diesem Zeitpunkt an sind sie mit deutschen Schülerinnen und Schülern formal gleichgestellt. Integration bedeutet nicht nur formale sondern auch tatsächliche Chancengleichheit. Momentan zeigt sich an deutschen Schulen folgendes Bild: an Gymnasien sind Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien unterrepräsentiert. Dafür stellen sie an Schulen, die keinen weiterführenden Abschluss anbieten, die Mehrheit dar. Die Ergebnisse der PISA-Studie und der Expertenberichte des Forums Bildung zeigen, dass zwischen sozialer Herkunft und schulischem Erfolg eine enge Beziehung besteht (vgl. ebd.).

### **3.4.2 Bildungsbeteiligung in Deutschland im Jahr 2000**

2000 waren circa 7,3 Millionen Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (vgl. pr\_pr-material\_2002\_migranten\_auslaender\_werner.pdf). Dies ist ein Rückgang von 0,6% im Vergleich zum Vorjahr. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt 8,9%. Die meisten ausländischen Jugendlichen leben in den alten Bundesländern. Dies entspricht einem Anteil von 12%. Bei dieser Zahl muss der zunehmende Anstieg von Einbürgerungen und das geänderte Staatsangehörigkeitsrecht berücksichtigt werden (vgl. ebd.).

Die Zahl ausländischer Schulabgängerinnen und Schulabgänger lag im Jahr 2000 bei 96 290. Dies entsprach 9% aller SchulabgängerInnen. 1999 waren es circa 2 400 AbgängerInnen weniger. 15,5% der ausländischen Jugendlichen erwarben die Hoch- und Fachschulreife. Im Vorjahr waren es 0,8% mehr. Der Anteil der deutschen SchülerInnen lag 2000 bei über 35%. Den Hauptschulabschluss erlangten 38,5% der SchülerInnen nichtdeutscher Herkunft. Dies ist ein erheblicher Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil von Realschul- oder gleichwärtigen Abschlüssen war mit 31,6% genauso hoch wie im Jahr zuvor (vgl. ebd.).

1999 kamen die Mehrheit der ausländischen Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen aus ehemaligen Anwerbeländern wie Griechenland, Italien, Spanien und Portugal (vgl. die Beauftragte der Bundesregierung 2002, S. 179f). 43,6% der Kinder und Jugendlichen hatten die türkische Staatsangehörigkeit und 13,4%, die eines Nachfolgestaates des ehemaligen Jugoslawiens. Insgesamt 16,1% kamen aus EU-Ländern. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler ausländischer Herkunft aus nichteu-

ropäischen Ländern lag bei 18,3%. Darunter fallen Staaten wie Iran, Marokko, Afghanistan, Libanon und Vietnam. 11% aller ausländischen Kinder und Jugendlichen hatten eine Staatsangehörigkeit eines asiatischen Landes (vgl. ebd.).

In den Jahren zuvor prägte noch ein anderes Bild die Bildungsbeteiligung ausländischer Kinder und Jugendlicher. Ihr Anteil an weiterführenden Schulen war zwischen 1994 und 1997 rückläufig. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich ihr Anteil an Sonderschulen enorm. Es lässt sich aber auch eine geringfügige Abnahme des Hauptschulbesuches verzeichnen. Erst seit 1997 ist ein Aufwärtstrend beim Besuch an weiterführenden Schulen zuerkennen (vgl. ebd.).

### **3.4.3 Die Situation junger Ausländerinnen und Ausländer beim Einstieg in den Arbeitsmarkt**

Gute schulische Bildungsabschlüsse und eine berufliche Ausbildung sind wichtige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Zugang zu Arbeit und Beschäftigung (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 6f). Ausländische Jugendliche, auch in Deutschland geborene, stoßen beim Zugang zur Berufsausbildung auf besondere Probleme. Dies liegt nicht zuletzt an den höheren Anforderungen der Arbeitgeber. Durch eine hohe Motivation und enormer Anstrengung haben diese ausländischen Jungen und Mädchen eine Verbesserung des Schulabschlusses erreicht. Doch hat sich dadurch der Bildungsabstand zu den deutschen Schülerinnen und Schülern kaum verringert (vgl. ebd.).

Seit den 80er Jahren absolvieren immer mehr junge Menschen ausländischer Herkunft eine berufliche Ausbildung. Dieser Anstieg ist auf die demographische Entwicklung und höherer Ausbildungsbeteiligung zurückzuführen. Vieler dieser jungen AusländerInnen werden im Handwerk ausgebildet (vgl. ebd.). Genauere Angaben dazu werden im Kapitel 3.4.5 gemacht.

#### **3.4.3.1 Einige Erklärungsansätze vorhandener Probleme beim Einstieg in den Arbeitsmarkt**

Auch wenn mittlerweile junge Migrantinnen und Migranten der zweiten und dritten Generation immer häufiger in höherqualifizierten Stellungen arbeiten, sind sie im Vergleich zu deutschen Jugendlichen unterrepräsentiert (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 8), obwohl mehr als 70 Prozent der 15- bis 20jährigen entweder in Deutschland geboren oder zumindest aufgewachsen sind. Somit gelten sie als InländerInnen ohne deutschen Pass. Aufgrund der Massenarbeitslosigkeit und fehlender Ausbil-

dungsplätze sind ihre Möglichkeiten, einen höheren qualifizierten Ausbildungsplatz zu finden, wieder geschrumpft. Das hängt damit zusammen, weil für den Einstieg in die Berufsausbildung höhere Abschlüsse gefordert werden. Diese schlechteren Chancen der ausländischen Jugendlichen werden im öffentlichen Diskurs auf ihre individuellen Voraussetzungen zurückgeführt. Es werden Beispiele wie niedriges Bildungsniveau und vermeintliche Sprachdefizite genannt. Besonders bei jungen Mädchen mit ausländischer Herkunft wird auf familiäre oder/und kulturelle Zwänge hingewiesen, die eine erfolgreiche Ausbildung verhindern könnten (vgl. ebd.).

Oft wird in öffentlichen Diskussionen vergessen, dass nicht die oben genannten Probleme, sondern strukturelle Gründe Ursache für diese Situation sind. Die prekäre Gesamtsituation auf Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind als mögliche individuelle Defizite ausschlaggebend (vgl. ebd.).

#### **3.4.4 Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten**

Für die berufliche Eingliederung von MigrantInnen hat die qualifizierte Berufsausbildung einen hohen Stellenwert (vgl. die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002, S. 192f). Denn eine gesicherte und qualifizierte Berufstätigkeit schafft die Basis für einen beruflichen und gesellschaftlichen Aufstieg.

Es lässt sich feststellen, dass ausländische Jugendliche und junge Erwachsene, im Vergleich zu Deutschen, erheblich seltener über formale Berufsabschlüsse verfügen. Einige findet man in Berufszweigen wieder, die un- und angelernte Arbeitskräfte beschäftigen. Die Mehrheit von ihnen ist jedoch von Arbeitslosigkeit bedroht bzw. betroffen. Eine reelle Chance auf dem Arbeitsmarkt haben in Zukunft nur solche Personen, die über einen oder mehrere formale Berufsabschlüsse verfügen (vgl. ebd.).

Jugendliche MigrantInnen mit einem niedrigen beruflichen Bildungsniveau haben nicht nur Probleme mit der beruflichen Integration. Auch die soziale Integration wird erschwert, weil mit unteren Positionen (Un- und Angelernte) auf dem Arbeitsmarkt eine niedrigere gesellschaftliche Akzeptanz einhergeht (vgl. ebd.).

Migrantinnen und Migranten stehen viele Barrieren für den Einstieg ins Berufsleben im Weg (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, S. 25). Darunter fallen z.B. die *unzureichende Förderung der Zweisprachigkeit* und des Erwerbs der Zielsprache Deutsch. Dies führt zu schlechteren Bildungsabschlüssen und damit zu eingeschränkten Zugängen in die berufliche Bildung. Auch *negative Erfahrungen* mit und Vorbehalte gegen deutsche Behörden mindern die Chancen im Berufsleben, weil die

Wahrnehmung von (Berufs-) Beratungsangeboten beeinträchtigt wird. Ein weiteres Hindernis sind die *ungleichen Zugangsmöglichkeiten* zu betrieblichen Ausbildungsplätzen, die zum Teil durch soziale Netzwerke entstehen, weil diese nicht in der gleichen Weise ausgebaut sind wie deutsche Netzwerke. Die Angebote der Berufsorientierung schaffen *unterschiedliche Informationsstände*, da Informationsmaterialien, Beratungsangebote etc. an den sprachlichen Fähigkeiten deutscher Jugendlicher orientiert sind. Diese Situation kann zu Chancenungleichheiten führen. *Materialien*, die *kultursensibel Verbindungen* zwischen Herkunftskultur/Bildungssystem und den Zielsetzungen und Formen des deutschen Bildungssystems herstellen, könnte Interesse bei den jugendlichen Migrantinnen und Migranten wecken. Da solche Materialien weitgehend fehlen, bleibt es eine Aufgabe für die Zukunft. Die vorhandenen *Einstellungstests und Rekrutierungsverfahren* von Betrieben und Verwaltungen sind immer noch auf deutsche Jugendliche ausgerichtet. Sie gehen nicht auf vorhandene Migrationshintergründe und die damit vorhandenen Kompetenzen der ausländischen Jugendlichen ein (vgl. ebd.).

Vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleibt so in Ermangelung eines gelungenen Übergangs in eine Berufsausbildung oder bei Abbruch der Ausbildung nur ein *diskontinuierlicher Weg in die Erwerbstätigkeit*. Dieser Weg kennzeichnet sich durch unqualifizierte Hilfsarbeitertätigkeit, Maßnahmekarrieren, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und (versteckter) Arbeitslosigkeit. Festzustellen ist, dass junge Frauen mit schlechten Bildungsabschlüssen ihre Entwicklungswünsche ändern und in der Herkunftsfamilie „verschwinden“.

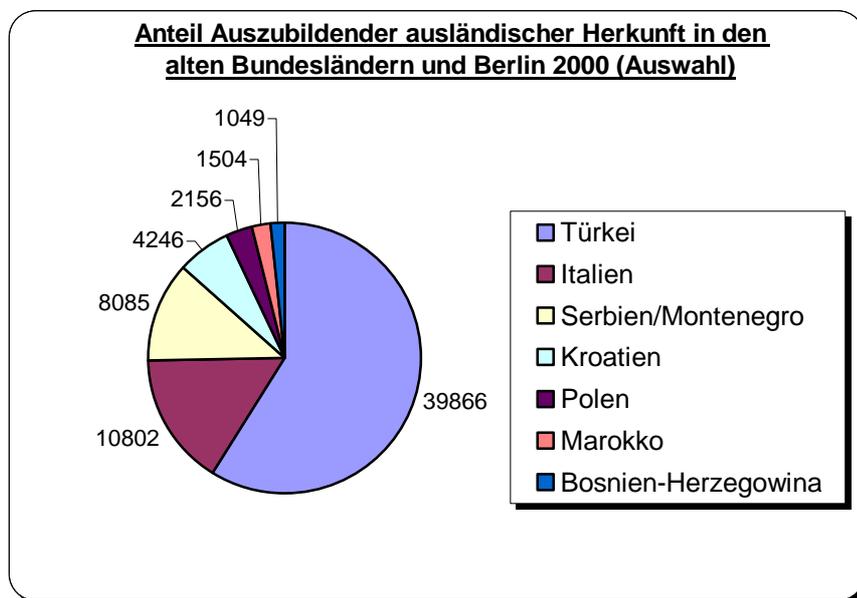
In früheren Jahren hatten junge Aussiedlerinnen und Aussiedler noch gute Chancen bei der beruflichen Integration. Doch seit den letzten Jahren zeigt sich das Bild, dass sich ihre Problemlagen an die der anderen Migrantinnen und Migranten angenähert hat (vgl. ebd.).

#### **3.4.5 Beteiligung ausländischer Jugendlicher bei der Ausbildung im dualen System**

In den alten Bundesländern betrug die Anzahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft im Jahr 2000 96 928. 1999 waren es noch 3 971 mehr (vgl. pr\_pr-material\_2002\_migranten\_auslaender\_werner.pdf). Demzufolge ging der Anteil der ausländischen Azubis von 7,5% auf 7,1% zurück. Die weiteren Zahlen beziehen sich auf ausländische Jugendliche in den alten Bundesländern und Berlin. Die neuen Länder

werden nicht mit einbezogen, weil die Zahl der ausländischen Auszubildenden gering ist und es zu wenig Jugendliche im entsprechenden Alter gibt.

Die größte Gruppe der Auszubildenden ausländischer Herkunft waren mit 41% Jugendliche mit türkischer Staatsangehörigkeit. Gegenüber dem Vorjahr war ihre Zahl um 2 147 niedriger und betrug 39 866. Auch bei allen anderen Nationalitäten waren niedrigere Werte zu verzeichnen. Mit 10 802 Auszubildenden bildeten die Italiener die zweitstärkste Gruppe. Jeder fünfte ausländische Auszubildende kam aus einem Land der Europäischen Union. Aus Nicht-EU-Staaten absolvierten junge Erwachsene aus folgenden Ländern eine Ausbildung: Serbien und Montenegro 8 085 Auszubildende, Kroatien 4 246, Polen 2 156, Marokko 1 504 und aus Bosnien-Herzegowina 1 049 (vgl. ebd.).



2000 wurden in Industrie und Handel in den alten Ländern 45 156 ausländische Jugendliche ausgebildet. Im Vorjahr waren es 1 010 mehr. Der Ausländeranteil ging von 7,0% auf 6,6% zurück. Im Handwerk hatten 8,0% (37 874) der Lehrlinge eine ausländische Staatsbürgerschaft. Im Bereich der Freien Berufe (Ärzte, Zahnärzte, Rechtsanwälte u.a.) ist die Zahl der Auszubildenden leicht angestiegen und betrug 12 043, das entsprach einem Anteil von 9,2%. Zum Beispiel wurden bei den Arzthelferinnen mehr weibliche Ausländerinnen ausgebildet (+6%). Der Ausländeranteil dieses Berufsfeldes lag bei 11,1%. Dieser Wert zeigt, dass für ausländische Mädchen Chancen in diesem Ausbildungsbereich bestehen und die Bereitschaft der Betriebe und Praxen durchaus vorhanden ist, ausländische Jugendliche auszubilden. Im öffentlichen Dienst wurden nur 2,6% und in der Landwirtschaft 1,2% AusländerInnen ausgebildet (vgl. ebd.).

Der Frauenanteil bei deutschen Auszubildenden lag bei 41,3% (mit Berufen im schuli-

schen Bereich, insbesondere Berufe des Gesundheitswesens). Ausländische junge Frauen waren dort nur zu einem Anteil von 5% vertreten.

Die meisten ausländischen Auszubildenden wurden in gewerblichen Berufen ausgebildet. Ihre Zahl lag bei 50 527 und entsprach 52%. Dieser Bereich war auch von einem starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-8%) betroffen, während in den kaufmännischen und sonstigen Berufen sogar noch ein geringer Zuwachs von rund 600 Auszubildenden festzustellen war. Der Anteil der Auszubildenden für gewerbliche Berufe zeigte keinen Unterschied bei ausländischen (52%) und deutschen Jugendlichen (50%). Diese Entwicklung entspricht dem allgemeinen Trend, dass ausländische Jugendliche kaufmännische Berufe und Dienstleistungsberufe vorziehen (vgl. ebd.).

Die ausländischen Auszubildenden waren auf wenige Berufe konzentriert. Die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, umfassten bereits 42% aller ausländischen Auszubildenden. Der Anteil ausländischer Auszubildender verringerte sich in fast allen Berufen. Die Mädchen fanden am häufigsten als Friseurin oder Arzt-/Zahnarzthelferin, die Jungen als Kraftfahrzeugmechaniker oder Maler und Lackierer einen Ausbildungsplatz. Fast jedes sechste Mädchen (15,6%) war im Friseurbereich ausländischer Herkunft. Bei den Zahnarzthelferinnen lag ihr Anteil bei 9,9%. In den Büroberufen hatten durchschnittlich 6,0% der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft. Die Quote in den gewerblichen Berufen der Industrie betrug 6,9%. Der einzige stärker besetzte Beruf mit einem hohen Anteil von ausländischen Auszubildenden war der Teilezurichter/die Teilezurichterin. Hier wurden 2000 708 (26,5%) ausländische Azubis ausgebildet (vgl. ebd.).

Rund 40% junger Ausländerinnen und Ausländer nahmen eine Ausbildung im dualen System auf. Bei den deutschen Jugendlichen waren es etwa zwei Drittel. Die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Mädchen betrug circa 33%, die der Jungen rund 44%. Die Beteiligung ist zu gering. Um einen Anstieg zu ermöglichen, müssen SchulabgängerInnen und ihre Eltern besser über die Möglichkeiten der Berufsausbildung informiert und die Jugendlichen zur Teilnahme motiviert werden. Aber auch Betriebe, Behörden und Praxen sollten das Begabungspotential und die Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen. Wichtig sind ebenso Maßnahmen, um die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Betriebe zu fördern. Programme wie Pro Qualifizierung und KAUSA stellen entsprechende Mittel zur Verfügung um dieses zu realisieren (vgl. ebd.).

### **3.4.6 Beteiligung ausländischer Jugendlicher in den beruflichen Schulen**

Die Zahl der ausländischen Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen betrug im Jahre 2000 204 828 (vgl. pr\_pr-material\_2002\_migranten\_auslaender\_werner.pdf). Dies ergab einen Ausländeranteil von 7,6%. Circa 61% der SchülerInnen besuchten die Teilzeitberufsschule, die meisten die Fachklassen für Auszubildende. 9,8% Ausländeranteil erreichten die Berufsfachschulen. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr war jeder Sechste (17,2%) ausländischer Herkunft. In den weiterführenden Zweigen des Berufsschulwesens sind nur noch wenige AusländerInnen zu finden. In Fachoberschulen lag ihr Anteil z.B. bei 6,4% (vgl. ebd.).

### **3.4.7 Aktuelle Zahlen für Mecklenburg-Vorpommern**

Im Zeitraum September 2002 bis September 2003 suchten insgesamt 67 992 Jugendliche Rat beim Arbeitsamt, davon waren 463 Ausländerinnen und Ausländer (vgl. ausbildungsmarkt\_september\_2003.pdf). Dies entspricht 0,7%. Gemeldete BewerberInnen waren in der gleichen Zeitspanne 26 348 junge Erwachsene. Der Anteil ausländischer Jungen und Mädchen lag bei 105 (0,4%). Bis September 2003 wurden noch 1 959 Ausbildungssuchende registriert, darunter befanden sich 12 Personen nichtdeutscher Herkunft.

Seit Beginn des Berichtsjahres 2002/2003 waren 18 028 Berufsausbildungsstellen gemeldet. Davon fielen z.B. 1 072 auf den Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel, 1 039 auf VerkäuferIn, 757 auf Bürokaufmann/-frau, 698 auf Restaurantfachmann/-frau und 665 auf den Berufszweig MalerIn und LackiererIn. Ende September dieses Jahres wurden 180 Ausbildungsplätze nicht besetzt. Die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen im Arbeitsamtsbezirk Rostock betrug im Berichtszeitraum September 2002/2003 4 858. BewerberInnen waren jedoch 6 905. Im Vergleich dazu konnten 58 Stellen noch nicht besetzt werden, obwohl 565 Jungen und Mädchen noch nicht vermittelt wurden. Es gab also mehr Bewerber als Plätze. Dies macht deutlich, dass die Ausbildungssituation nicht nur in Rostock, sondern auch im gesamten Bundesland sehr prekär ist (vgl. ebd.).

Der Verbleib der gemeldeten BewerberInnen teilt sich wie folgt auf: 17 079 junge Erwachsene begannen eine Berufsausbildung, davon 10 605 eine betriebliche und 6 474 eine außerbetriebliche. 302 Jugendliche absolvierten eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme. Eine Einmündung in die Schule fanden insgesamt 2 521. 1 909 Jugendliche waren davon auf allgemeinbildenden Schulen, 39 auf Berufsgrundschul-

/grundbildungsjahr/berufsvorbereitendes Jahr, 216 auf Berufsfachschulen, 295 auf Hoch- oder Fachhochschulen und 62 auf sonstige berufsbildende Schulen. 1 521 bekamen Arbeit. 237 BewerberInnen verblieben im Ausbildungsverhältnis. 204 junge Männer absolvierten den Zivildienst oder waren bei der Bundeswehr. 137 Personen machten ein freiwilliges soziales Jahr. Nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben waren 1 128. 1 260 verblieben sonstig. 1 959 Jungen und Mädchen konnten nicht vermittelt werden (vgl. ebd.).

### **3.4.8 Fazit zur aktuellen Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher**

Aus dieser Vielzahl von Zahlen lassen sich folgende Schlussfolgerungen ableiten:

die Chance auf Ausbildungsplätze für ausländische Jugendliche hat sich im Vergleich zu früheren Jahren kaum verändert.

Trotz verbesserter Schulabschlüsse haben Mädchen und Jungen ausländischer Herkunft schlechtere Chancen auf eine betriebliche Berufsausbildung als deutsche Jugendliche.

Mädchen und junge Frauen sind beim Zugang zum dualen System benachteiligt, obwohl sich ihre schulischen Leistungen verbessert haben.

Das Interesse an einer qualifizierten Erstausbildung ist bei SchulabgängerInnen hoch.

Ausländische Jugendliche haben eher in Ausbildungsberufen Chancen, die für deutsche Jugendliche nicht mehr so attraktiv und interessant sind.

Die Zugangsmöglichkeiten zu besseren/höheren Berufszweigen muss verbessert werden.

In beruflichen Schulen findet man Jungen und Mädchen nichtdeutscher Herkunft eher in Schularten, die zu keinem anerkannten Berufsabschluss führen.

Viele Jugendliche absolvieren vor einer Ausbildung einen Grundausbildungslehrgang oder einen Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen.

Die spezifischen Fähigkeiten und Potenziale müssen anerkannt und genutzt werden, damit die Jugendlichen bessere Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bekommen.

Benötigen nicht exportierende Unternehmen Fachkräfte mit interkultureller Kompe-

tenz (z.B. Sprache) und mit Verbindungen zu den Zielländern? MigrantInnen verfügen über diese Kompetenzen und könnten (wenn sie über eine erforderliche Ausbildung verfügen) solchen Unternehmen bei der Arbeit mit ausländischen Partnern helfend zur Seite stehen. Dies wird jedoch kaum genutzt.

In Mecklenburg-Vorpommern geht seit einiger Zeit die Bevölkerungsanzahl zurück. Viele junge Menschen wandern ab, um in anderen Bundesländern eine Ausbildung oder ein Studium zu beginnen. Mit dieser Abwanderung kann z.B. die Altersrente nicht mehr gesichert werden. Die sinkenden Bevölkerungszahlen stehen nicht im Verhältnis mit der „zurückhaltenden“ Einwanderungspolitik. Könnte eine gezielte Einwanderungspolitik der Abnahme der Einwohnerzahl in Mecklenburg-Vorpommern entgegenwirken?

*Was kann bzw. muss getan werden, damit Kinder und Jugendliche ausländischer Nationalität bessere Chancen auf dem deutschen Ausbildungsmarkt haben?*

Um diese Frage zu beantworten, wird ab Kapitel 6 versucht, Vorschläge, neue Konzepte und ähnliches für die Lösung dieses Problems herauszufinden.

### **3.5 Welche Kenntnisse und Fähigkeiten erlangt ein Mensch in den einzelnen Stationen des Bildungsweges?**

Schon mit der Geburt eines Menschen erlangt er die ersten Kenntnisse und Fähigkeiten. Im Laufe seines Lebens durchläuft er die unterschiedlichsten Stationen, in denen er viel lernt, um im Leben und besonders auch auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Zu nennen wären hier (siehe Anhang e):

- 1. *Erziehung in der Familie:*** In dieser Phase erlangen die Kinder Sprache, Kultur, Motive (z.B. den Eltern eine Freude machen), Werte (wie Pünktlichkeit und Ordnungsliebe) und Schlüsselqualifikationen (beispielsweise Kreativität).
- 2. *Vorschule:*** Hier werden Sprache, Kultur, Motive (Anerkennung in der Gruppe, bei den BetreuerInnen u.a.) und Schlüsselqualifikationen (z.B. schöpferisches Denken im Zusammenhang mit Spielen) ausgebaut.
- 3. *Allgemeinbildende Schule:*** Kinder und Jugendliche erlernen die Mehrsprachigkeit (Fremdsprachenunterricht). Sie haben die Möglichkeit in Schülerfirmen zu arbeiten und wirken bei Jugend forscht mit. Außerdem entwickelt sich z.B. das Regionalbewusstsein (z.B. Stolzsein auf die Region und auf Leistungen, die in ihr erbracht wurden).

4. **Berufsvorbereitung:** Darunter fallen das freiwillige Jahr (wie FSJ, FÖJ und FSJ im Sport), BBE, GAL und unterschiedliche Module. Die Jugendlichen erlangen Anerkennung.
5. **Erstausbildung:** Hier bekommen sie z.B. Einblick in die Rolle der Unternehmerverbände und arbeiten in Personalräten mit. Projekte wie die Regio-Kompetenz-Ausbildung (BIBB) und KAUSA (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) fallen in den Bereich der Erstausbildung.
6. **Weiterbildung:** Die Jugendlichen erlangen in unterschiedlichen Modulen neue/spezifische Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse.

Jede einzelne Station baut auf die vorherige auf. Sie stehen in Abhängigkeit zueinander. In jeder Station finden verschiedene Prozesse statt, die für die Weiterentwicklung eines Menschen in Bezug auf den Arbeitsmarkt wichtig sind. Hier tritt das Phänomen des „lebenslangen Lernens“ auf (mehr darüber im nächsten Kapitel).

### **3.6 „Lebenslanges Lernen“: ein gesellschaftlicher Garant zur Vermeidung der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt?**

Berufliche Bildung aber auch Weiterbildung begleitet einem das ganze Leben. In der heutigen Zeit steht das „*lebenslange Lernen*“ auf der Tagesordnung, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Durch Fortbildungen, Umschulungen etc. eignet man sich neues aber auch spezifisches Wissen an. Mit diesem Wissen kann die Anstellung im Betrieb, Unternehmen u.ä. verfestigt werden bzw. man hat bessere Chancen, einen (festen) Arbeitsplatz zu finden. Die aktuellen Arbeitslosenzahlen bestätigen dies. Bei der in Deutschland vorherrschenden hohen Arbeitslosigkeit lässt sich schlussfolgern, dass es nicht ausreichend Arbeit für alle gibt. Wer auf dem Arbeitsmarkt bestehen will, muss bereit sein, sich Herausforderungen in Form von Aneignen neuer und/oder spezieller Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu stellen.

Neues Wissen entsteht heutzutage immer schneller (vgl. [http://www.chancenfueralle.de/Arbeit/Neue\\_Arbeitswelt/Lebenslanges\\_Lernen.html](http://www.chancenfueralle.de/Arbeit/Neue_Arbeitswelt/Lebenslanges_Lernen.html)). Andererseits veraltet einmal Gelerntes rasch. Diese Beschleunigung der Wissenszyklen ist der Grund dafür, dass wir lebenslang Lernen. Es erfordert aber auch örtliche wie geistige Mobilität sowie eine grundsätzliche Bereitschaft, sich neues Wissen und neue Fähigkeiten anzueignen (vgl. ebd.).

„*Lebenslanges Lernen*“ umfasst die Gesamtheit allen formalen, nicht formalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen hinweg (vgl.

[http://www.bmbf.de/252\\_5010.html](http://www.bmbf.de/252_5010.html)). Formales Lernen findet in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt, das zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen führt (vgl. [http://www.lifelonglearning.de/ebene2/themen/index\\_themen.html](http://www.lifelonglearning.de/ebene2/themen/index_themen.html)). Bei nicht formalem Lernen erlangt man nicht unbedingt einen anerkannten Abschluss, weil diese Form des Lernens außerhalb der Hauptssysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu finden ist, z.B. am Arbeitsplatz und im Rahmen von Aktivitäten der Organisationen und Gruppierungen der Zivilgesellschaft. Informelles Lernen ist eine natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens (vgl. ebd.).

Für die Expertenkommission, die grundlegende Fragen der Finanzierung lebenslangen Lernens in Deutschland bearbeiten soll, bedeutet „*lebenslanges Lernen*“:

*Lernen* in Eigenverantwortung;

*Lernen* in einer transparenten und vielfältigen Angebotslandschaft;

*Lernen* auf durchlässigen und zugleich miteinander verzahnten Bildungspfaden;

*Lernen* unter den Bedingungen von Transparenz und Qualität;

*Lernen* durch Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen ermöglichen (vgl. [http://www.bmbf.de/252\\_5010.html](http://www.bmbf.de/252_5010.html)).

„*Lebenslanges Lernen*“ eröffnet den Beteiligten neue Perspektiven, sichert ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und stärkt ihre individuellen Selbstbestimmungsmöglichkeiten (vgl. <http://www.lifelonglearning.de/index.html>). Niemand soll aus finanziellen Gründen von der Teilhabe ausgeschlossen sein (vgl. ebd.).

Ist „*lebenslanges Lernen*“ ein gesellschaftlicher Garant zur Vermeidung der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt? Meiner Meinung nach stellt der Aspekt des „*lebenslangen Lernens*“ eine wichtige Voraussetzung dar, um auf dem aktuellen Arbeitsmarkt bestehen zu können. Künftig wird es nicht mehr möglich sein, den erlernten Beruf bis zum Eintritt ins Rentenalter auszuüben. Das Erlernte in der Ausbildung oder im Studium stellt nur noch eine solide Basis da, dass nicht für das gesamte Berufsleben ausreichen wird. Auf dieses solide Wissen kann und muss aufgebaut werden. Es muss also ständig aktualisiert und erweitert werden. Ich glaube aber, dass es bei Menschen, die freiwillig und in Eigeninitiative lernen, eine höhere Erfolgsquote gibt als bei denjenigen, die Desinteresse zeigen. Das „*lebenslange Lernen*“ wird in unserer Wissensgesellschaft immer wichtiger. Es ist ein umfangreiches Allgemeinwissen aber auch berufliche und fachliche Spezialisierung gefragt. Wichtig erscheint mir auch Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden, Richtiges und Falsches zu erkennen und Nützliches und Nutz-

loses zu trennen. Diese Fähigkeiten sind der richtige Begleiter für ständiges Lernen. Fakt ist, wer ständig bemüht ist, sein Wissen, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verbessern, hat bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Jedoch bleibt für mich die Frage offen, ob „*lebenslanges Lernen*“ ausreicht, um die Arbeitslosenquote drastisch zu senken. Dies bleibt weiterhin eine zentrale Aufgabe für den Regierungsapparat.

#### **4 Analyse der derzeitigen Integrationskonzepte in der Hansestadt Rostock**

Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock finden z.B. in folgenden Einrichtungen Hilfe: *AWO Kreisverband Rostock e.V.*, *AWO – Sozialdienst Rostock gGmbH*, *Diên Hồng - Gemeinsam unter einem Dach e.V.* und *Volkshochschule der Hansestadt Rostock* (vgl. <http://www.kub-rostock.de/1024x768/dabaju/Hilfsangebote.htm>).

##### **4.1 AWO Kreisverband Rostock e.V. und AWO – Sozialdienst Rostock gGmbH**

Diese beiden Einrichtungen befinden sich in Schmarl in der Vitus-Bering-Strasse 5 (vgl. <http://www.kub-rostock.de/1024x768/dabaju/Hilfsangebote.htm>). Ihre Angebote sind für junge AussiedlerInnen, Kontingentflüchtlinge und andere MigrantInnen. Das Ziel ihrer Arbeit liegt bei der schulischen, beruflichen und sozialen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Dies geschieht unter anderem durch:

- muttersprachliche und kulturspezifische Beratung und Unterstützung junger Zuwanderer und ihrer Familien in allen Lebensfragen mit dem Ziel der Hilfe zur Selbsthilfe;
- Vermittlung zwischen MigrantInnen und RostockerInnen;
- Förderung von Begegnung und interkulturellem Zusammenleben;
- Unterstützung von Eigeninitiative und Lobbyarbeit.

Die MitarbeiterInnen der AWO bieten der Zielgruppe Angebote wie Sprachförderung, Einzel- und Gruppenarbeit für neu eingereiste Jugendliche und deren Familien, berufs- und ausbildungsorientierte Beratung und Hilfe, individuelle Hilfen/Krisenintervention, PC-gestütztes Lernen, Motivationsarbeit/Antiaggressionstraining, freizeitpädagogische Angebote, mobile und aufsuchende Jugendarbeit, Kurse und Seminare zum Kennenlernen der neuen Heimat, Präventionsarbeit, offener Treff und Klubarbeit an (vgl. ebd.).

#### **4.2 Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V**

Als Antwort auf die gewalttätigen Ausschreitungen gegen das vorwiegend von ehemaligen DDR-VertragsarbeiterInnen aus Vietnam bewohnte „Sonnenblumenhaus“ in Rostock-Lichtenhagen gründeten im Oktober 1992 VietnamesInnen und Deutsche den Verein (vgl. 10 Jahre Ausländerbeirat 2002, S. 23). Kurz nach den rechtsradikalen Überfällen im August entstand die Idee, einen Verein zu gründen, auch mit der entschiedenen Hoffnung, dass mehr Kontakte der VietnamesInnen mit den Deutschen die Gefahr der Ausländerfeindlichkeit mildern könnten (vgl. Heusch-Lahl 2002, S. 15). Nach 10-jähriger Tätigkeit des gemeinnützigen Vereins sind die Verbesserung des Zusammenlebens und die Chancengleichheit von Deutschen und Zugewanderten sowie die soziale und berufliche Integration von MigrantInnen die Hauptziele (vgl. 10 Jahre Ausländerbeirat 2002, S. 23). Ursprünglich war Diên Hồng ein deutsch-vietnamesischer Verein. Aber nach jahrelanger Arbeit gehören nicht nur VietnamesInnen, sondern auch SpätaussiedlerInnen, Menschen aus der ehemaligen Sowjetunion, aus arabischen Ländern und aus anderen Kontinenten zum Klientel.

Der Verein hat seinen Sitz im Rostocker Waldemarhof (vgl. <http://www.kub-rostock.de/1024x768/dabaju/Hilfsangebote.htm>). Diên Hồng ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe und staatlich anerkannte Einrichtung der Weiterbildung. Hauptziel der Migrationsarbeit ist die schulische, berufliche und soziale Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund insbesondere vietnamesischer Jugendlicher. Die MitarbeiterInnen des Vereins helfen der Zielgruppe bei:

- der Identitätsfindung;
- der Arbeits- und Wohnungssuche;
- der Übersetzung von Amtsschreiben;
- der Unterstützung im Umgang mit Behörden, Arbeitgebern, RechtsanwältInnen und ÄrztInnen;
- der Verbesserung der Deutschkenntnisse,
- Problemen mit schulischen Leistungen;
- der Orientierung der Berufssuche, Ausbildung etc. (vgl. ebd.).

Seit Ende letzten Jahres arbeitet der Verein in sechs unterschiedlichen Bereichen/ Projekten. Die *Begegnungsstätte* dient als Beratungsstelle und als offener Treff für Rostocker VietnamesInnen (vgl. [www.dienhong.de](http://www.dienhong.de)). Der Bereich *Jugendarbeit* beschäftigt sich mit vietnamesischen Jugendlichen. Seit April 2002 ist Diên Hồng staatlich aner-

kannter *Bildungsträger* und bietet im Rahmen der allgemeinen und politischen Weiterbildung Sprachkurse, Seminare, Vorträge und Informationsveranstaltungen für Zugewanderte und Einheimische an.

Ein weiteres Projekt des Vereins ist *BQN*. Hierbei handelt es sich um die Vorbereitung eines regionalen Netzwerkes für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten im Arbeitsamtsbezirk Rostock. *Xenos* ist ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Dieses Projekt ist auf dem Weg zu interkulturellem Verständnis und gegenseitigen Respekt und möchte mit seinen Angeboten eine kontinuierliche und nachhaltige Sensibilisierung zu diesem Thema bei öffentlichen Verwaltungen und Behörden, bei den Abschlussklassen der Schulen und Berufsschulklassen sowie deren LehrerInnen erreichen (vgl. ebd.).

#### **4.3 Volkshochschule der Hansestadt Rostock**

Die Volkshochschule hat ihren Sitz in der Kopenhagener Strasse 5 (vgl. <http://www.kub-rostock.de/1024x768/dabaju/Hilfsangebote.htm>). Hier können junge SpätaussiedlerInnen in 12 Monaten ihren Haupt- oder Realschulabschluss nachholen. Sie werden in Pflichtfächern, Wahlfächern und Deutsch als Zweitsprache unterrichtet. Praktika sind auch möglich. Sozialpädagogische Betreuung findet während der gesamten Zeit statt. Nach erfolgreicher Prüfung erhalten die Jungen und Mädchen ein Schulabschlusszeugnis, VHS/ICC-Zertifikat "Deutsch als Fremdsprache" oder "Zentrale Mittelstufenprüfung des Goetheinstituts". Das Sozialamt trägt die Kosten und Gebühren dieser Maßnahme (vgl. ebd.).

#### **5 Analyse der Förderinstrumentarien auf europäischer Ebene, Bundes- und Landesebene**

In diesem Abschnitt werden einige Förderinstrumentarien der EU, des Bundes und des Landes Mecklenburg-Vorpommern erläutert. Es gibt eine Vielzahl von Programmen, die sich Bildung, Ausbildung, Beratung von MigrantInnen und AusländerInnen und ähnliche Themen zu ihrem Schwerpunkt gemacht haben. Um einen kleinen Einblick zu erhalten, werden auf den nächsten Seiten vier Programme kurz vorgestellt.

Zu nennen wären:

auf EU-Ebene: **LEONARDO DA VINCI**

auf Bundesebene: **KAUSA** (Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen)

auf Landesebene: *MIGRA* (Beratung und Bildung für MigrantInnen im Arbeitsamtbezirk Rostock) und *IFDM* (IntegrationsFachDienst Migration).

### **5.1 LEONARDO DA VINCI**

Die zweite Phase (01.01.2000 bis 31.12.2006) des europäischen Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI wurde am 26.04.1999 vom Rat der Europäischen Union, mit einem Budget von 1 150 Millionen Euro verabschiedet (vgl. <http://eu.daad.de/leonardo/programminhalte/programminformation.html>). Dieses Projekt soll die Berufsbildungs- und Hochschulpolitik der Mitgliedsstaaten ergänzen. Durch unterschiedliche Maßnahmen soll unter anderem die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zur Weiterentwicklung der Qualität, der Innovation und der europäischen Dimension in den Berufsbildungssystemen und –praktiken der europäischen Länder realisiert werden:

- Pilotprojekte und thematische Aktionen;
- Austausch- und Vermittlungsprojekte;
- transnationale Netze für Fachwissen und Wissenstransfer in Europa;
- Projekte zur Förderung der Sprachenkompetenz und
- Projekte zur Erstellung von Vergleichsmaterial (vgl. ebd.).

Zu den Ländern, die sich am LEONARDO DA VINCI-Programm beteiligen, gehören die 15 Mitgliedsstaaten der EU, die EFTA/EWR-Länder Norwegen, Island und Liechtenstein, die assoziierten Staaten Bulgarien, Lettland, Estland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, die Tschechische Republik, Ungarn, Malta, Zypern und voraussichtlich ab 2004 die Türkei (vgl. <http://eu.daad.de/leonardo/programminhalte/mobilitaet.html>).

### **5.2 KAUSA**

Bei KAUSA handelt es sich um ein Projekt des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (vgl. <http://www.kausa.de>). Es wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Es läuft seit 1999 und endet 2005. KAUSA ist eine bundesweit aktive Informations- und Servicezentrale für Projekte und Initiativen, die Unternehmen mit InhaberInnen ausländischer Herkunft beim Einstieg in die Ausbildung unterstützen. Sein Handlungsschwerpunkt liegt in der Vernetzung und Beratung dieser Initiativen. Seit 1999 besteht ein deutschlandweites Netzwerk, in dem Arbeitsämter, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, circa 30 Initiativen und UnternehmerInnen zu-

sammenarbeiten. Ein weiteres Ziel dieses Projekts ist es, UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund als interessante AusbilderInnen vorzustellen und die erfolgreiche Arbeit der Initiativen vor Ort durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit einem breiten Publikum zugänglich zu machen.

Zu den Aufgaben von KAUSA zählt z.B. das Angebot eines Forums für den regelmäßigen Erfahrungsaustausch der regionalen Partner. Außerdem werden dabei die vielfältigen Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit genutzt. Die Koordinierungsstelle organisiert Fachveranstaltungen und Regionaltreffen, die zu speziellen Themen oder in bestimmten Gebieten stattfinden (vgl. ebd.).

### **5.3 MIGRA**

Das MIGRA-Projekt lief vom 01.04.2000 bis 31.10.2002 in den Landkreisen Bad Doberan, Güstrow, Nordvorpommern und in der Hansestadt Rostock (vgl. <http://www.dienhong.de/MIGRA.html>). Die Förderung erfolgte durch die Europäische Gemeinschaft und dem Europäischen Sozialfond. Dieses Projekt setzte an der beruflichen Qualifizierung (Erstausbildung, Umschulung, Fortbildung) und am Erwerb der deutschen Sprache (für Beruf und für Alltag und Beruf) für Migrantinnen und Migranten an (vgl. ebd.). Der Verein Diên Hông war für dieses Projekt Zuwendungsempfänger. Neben dem Deutschunterricht wurden insgesamt 6 Umschulungen/Fortbildungen angeboten. Die Europäische Wirtschafts- und Sprachenakademie Rostock richtete verschiedene Deutschkurse, eine Umschulung zum Einzelhandelskaufmann/-frau und zwei Fortbildungen im EDV-Bereich und zur/zum kaufmännischen AssistentIn aus. Im Bildungszentrum Ribnitz-Damgarten konnten sich die TeilnehmerInnen zur/zum KrankenpflegerhelferIn umschulen oder zum Schweißer fortbilden lassen. Die Hanseatische Gesellschaft für Bildungsökonomie mbH, die ihren Sitz in Rostock hat, führte eine Fortbildung zum Baumaschinenführer durch.

### **5.4 IFDM**

Auch dieses Projekt wird vom Verein Diên Hông durchgeführt und vom Sozialministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern gefördert (vgl. <http://www.dienhong.de/ifd-dt.html>). Der *IntegrationsFachDienstMigration (IFDM)* unterstützt zugewanderte SpätaussiedlerInnen und AusländerInnen, deren Aufenthalt in Deutschland auf Dauer angelegt ist bei ihrer sprachlichen und beruflichen Qualifizierung. Sie müssen ihren gegenwärtigen Wohnsitz in den Landkreisen Bad Doberan, Güstrow und

Nordvorpommern oder in der Hansestadt Rostock haben. Für eine gelingende Integration der TeilnehmerInnen haben sich die MitarbeiterInnen des Vereins Hauptaufgaben wie die Vermittlung der deutschen Sprache, gesellschaftliche Basiskenntnisse und die Förderung der beruflichen Entwicklung gesetzt. Wichtigstes Ziel ist jedoch die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt. Erfahrene SozialberaterInnen mit Migrationshintergrund bieten den Zugewanderten Unterstützung bei der individuellen Verbesserung der sprachlichen und beruflichen Situation. Dazu gehören:

- Durchführung von berufsvorbereitenden Sprachkursen,
- Hilfestellungen z.B. bei fehlender Berufsanerkennung,
- bundesweite Stellen-Recherchen im Internet und in den regionalen Printmedien,
- berufsorientierte Erstberatung für SchulabgängerInnen,
- Begleitung zu ArbeitgeberInnen und Zeitarbeitsfirmen,
- Vermittlung in Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen,
- Suche nach Praktikumsplätzen,
- Vermittlung von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt (nach § 37a SGB III),
- Konzipierung von migrantInnenspezifischen Bildungsmaßnahmen (vgl. ebd.).

## **6 BQN-Projekt: Aufbau regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifikation von MigrantInnen**

Für die folgenden Seiten werden Ergebnisse aus dem BQN-Projekt genutzt. Während meines Praktikums beim Verein Diên Hồng habe ich an diesem Projekt mitgearbeitet. Bei BQN handelt es sich um eine Vorphase, das zum Programm *Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf* gehört (vgl. [www.dienhong.de](http://www.dienhong.de)). Inhaltlich nimmt es Bezug auf die Beschlüsse der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung und Verbesserung der Bildungschancen für MigrantInnen. Ein Teil dieser Anregungen soll in vier *Innovationsbereiche* umgesetzt werden:

- I. Weiterentwicklung der Förderstrukturen mit dem Ziel „Förderung aus einem Guss“;
- II. Verbesserung der Trägerarbeit, Erschließung neuer Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen, Reaktivierung der dualen Ausbildung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf;

- III. Initiativen im Bereich der Prävention (Übergang Schule => Berufsausbildung);
- IV. Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von MigrantInnen.

Förderschwerpunkt des Innovationsbereichs IV ist die Entwicklung und Weiterentwicklung von Modellen lokaler und regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifizierung von MigrantInnen (BQN) mit folgenden *Leitzielen*:

- Förderung des Zugangs von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund zur Berufsausbildung;
- Stärkung der Bedeutung der Berufsausbildung von MigrantInnen in der öffentlichen Wahrnehmung;
- konzeptionelle Weiterentwicklung der regionalen Zusammenarbeit der für die Berufsausbildung dieser Zielgruppe relevanten Akteure.

Zur *Zielgruppe* gehören Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund, das heißt:

- SpätaussiedlerInnen;
- Eingebürgerte;
- AusländerInnen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthalt;
- junge Menschen, deren Eltern oder Großeltern bzw. ein Elternteil/Großelternanteil im Ausland geboren wurden und nach Deutschland eingewandert sind (2. und 3. Generation).

In diesem Programm geht es nicht darum, neue Förderinstrumente zu schaffen, sondern die vorhandenen Maßnahmen optimal aufeinander abzustimmen und für alle Jugendliche, die zur Zielgruppe gehören, erreichbar zu machen (ebd.).

Die Vorphase dieses Projekt wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds finanziert (vgl. <http://www.dienhong.de/bqn.html>). Zunächst sollte eine Bestandsaufnahme zur Ausbildungsbeteiligung der Zielgruppe im Arbeitsamtsbezirk Rostock erarbeitet und der konkrete Bedarf vor Ort festgestellt werden. Dies erfolgte unter folgenden *Schwerpunkten*:

- Ausbildungsbeteiligung der Zielgruppe;
- regionale Ausbildungs- und Arbeitssituation;
- Perspektiven von Jugendlichen mit Migrationshintergrund;
- lokale/regionale Medienberichterstattung zum Thema und

lokale und regionale Kooperationsstrukturen und Netzwerke (vgl. ebd.).

Um einen genaueren Einblick zu bekommen, wurden vier unterschiedliche standardisierte Fragebögen entwickelt, die inhaltlich teilweise gleiche bzw. ähnliche Fragen enthielten. Diese Bögen waren gezielt auf SchülerInnen (allgemeinbildende Schulen, BBE, GAL, Erstausbildung, ohne Abschluss), Eltern bzw. Elternteile, LehrerInnen (BBE, GAL), AusbilderInnen und BeraterInnen mit Migrationshintergrund ausgerichtet (siehe Anhang f bis j).

### **6.1 Auswertung einiger standardisierter Fragebögen**

Um folgende Fragen auswerten zu können, wurden AusbilderInnen und BeraterInnen vom Internationalen Bund (IB), der Arbeiterwohlfahrt (AWO), des kommunalen Netzwerkes für Spätaussiedler, der Hanseatischen Weiterbildungsgesellschaft Rostock (HWBR), der beruflichen Schule Metall, der Volkshochschule, des Jugendamtes, des staatlichen Schulamtes und des Handwerkerbildungszentrums (HBZ) befragt. Unter anderem wollten wir wissen:

*Welche besonderen Kompetenzen/Fähigkeiten bringen MigrantInnen Ihrer Meinung nach mit, die auf dem Arbeitsmarkt von Nutzen sein könnten?*

*Welche Faktoren erschweren Ihrer Erfahrung nach möglicherweise die Aufnahme einer Berufsausbildung?*

*Wie beurteilen Sie die Motivation/das Interesse der MigrantInnen in Bezug auf eine Berufsausbildung? Woran liegt das Ihrer Meinung nach?*

*Wie werden MigrantInnen in Ihrer Institution/Ihrem Lehrgang/Ihrer Klasse/Ihrem Zuständigkeitsbereich bei der (beruflichen) Integration unterstützt?*

*Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie? (bezugnehmend auf die vorherige Frage)*

*Welche Verbesserungen sind aus Ihrer Sicht insgesamt (über Ihren Tätigkeitsbereich hinaus) wichtig, um jugendliche MigrantInnen bei der beruflichen Integration zu unterstützen?*

#### **6.1.1 Welche besonderen Kompetenzen/Fähigkeiten bringen MigrantInnen Ihrer Meinung nach mit, die auf dem Arbeitsmarkt von Nutzen sein könnten?**

Bei dieser Frage gibt es geteilte Meinungen. Einige machen Unterschiede je nach Herkunftsland, zwischen den Geschlechtern und dem Alter.

Ein kleiner Teil der Befragten ist der Ansicht, dass die Jugendlichen nicht engagiert genug sind, kaum Kompetenzen für den Arbeitsmarkt besitzen, die schulische Vorbildung nicht der Deutschen entspricht und die MigrantInnen dementsprechend schlechte Voraussetzungen haben. Die Mehrheit findet, dass die handwerkliche Begabung (vor allem bei den Jungen) und die Zweisprachigkeit von großem Nutzen sein könnten. Teilweise verfügen Migranten über ein gutes mathematisches und technisches Verständnis. Die Migrantinnen hingegen zeigen Kreativität und gestalterische Fähigkeiten, sie sind in der Lage mit wenig Mitteln etwas zu machen bzw. zu gestalten. Viele der Jugendlichen besitzen praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten. Eigenschaften wie Fleiß, Zielstrebigkeit und Strebsamkeit werden der Zielgruppe zu gesprochen.

### **6.1.2 Welche Faktoren erschweren Ihrer Erfahrung nach möglicherweise die Aufnahme einer Berufsausbildung?**

Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Den interviewten Personen standen folgende Aussagen zur Verfügung: *a) Deutschkenntnisse nicht ausreichend; b) kein anerkannter Schulabschluss; c) zu niedriger Schulabschluss oder zu schlechtes Abgangszeugnis; d) jugendliche MigrantInnen sind nicht genug über das deutsche Ausbildungssystem und Ihre beruflichen Möglichkeiten informiert; e) Ausbildungsbetriebe bevorzugen deutsche BewerberInnen (keine Spätaussiedler/innen); f) zu wenig Ausbildungsplätze und g) Sonstiges.*

Von den 18 befragten AusbilderInnen und BeraterInnen waren alle der Meinung, dass die Deutschkenntnisse nicht ausreichend sind (zum größten Teil fehlt der Gebrauch von Fachbegriffen). 13 sahen die fehlenden Ausbildungsplätze als erschwerenden Faktor für die Aufnahme einer Berufsausbildung. 6 hatten die Ansicht, dass die MigrantInnen nicht ausreichend über das deutsche Ausbildungssystem informiert sind. Die Standpunkte, dass die Jugendlichen keinen anerkannten Schulabschluss haben, und dass die Betriebe deutsche BewerberInnen bevorzugen, wurden jeweils von 5 Befragten vertreten. Kaum Erwähnung fand Aussage c).

### **6.1.3 Wie beurteilen Sie die Motivation/das Interesse der MigrantInnen in Bezug auf eine Berufsausbildung? Woran liegt das Ihrer Meinung nach?**

Bei dieser Frage waren die Antworten der InterviewpartnerInnen sehr unterschiedlich. Es lassen sich keine konkreten Schlussfolgerungen daraus ziehen.

#### **6.1.4 Wie werden MigrantInnen in Ihrer Institution/Ihrem Lehrgang/Ihrer Klasse/Ihrem Zuständigkeitsbereich bei der (beruflichen) Integration unterstützt?**

Befragte des *Internationalen Bundes* äußerten sich wie folgt: für die MigrantInnen werden Einzel- und Gruppengespräche angeboten. MitarbeiterInnen repräsentieren sich als ständige AnsprechpartnerInnen. Die Jugendlichen besuchen das BIZ und haben somit Kontakt mit BerufsberaterInnen. Außerdem erhalten sie Unterstützung bei Praktika, welche auch absolviert werden müssen. Durch Betriebsbesichtigungen, Tagesfahrten, Schüleraustausch und Feiern üben die Jungen und Mädchen das Miteinander. In einigen Kursen des BBE Lehrgangs sind sie mit FörderteilnehmerInnen in gemischten Gruppen (MigrantInnen und Deutsche). Dadurch können sie voneinander lernen. Es wurde auch ein Mädchenprojekt ins Leben gerufen, an dem Migrantinnen und Förderschülerinnen mitarbeiten.

Die *Arbeiterwohlfahrt* bietet den ausländischen Jugendlichen berufliche Frühorientierung, Bewerbungs- und Motivationstraining und PC-gestütztes Lernen an. Desweiteren vermittelt sie Schülerpraktika und Einzelmaßnahmen. Ein wichtiger Punkt bei der Integration ist die Arbeit mit den Eltern („Eltern-Schule“).

Das *Kommunale Netzwerk für Spätaussiedler* hat folgende Angebote: Schulsozialarbeit mit MigrantInnen, Präventionsarbeit (Gewalt, Sucht, Drogen), Sprachförderung, Berufsorientierung, Elternarbeit mit muttersprachlichen MitarbeiterInnen, Hausaufgabenhilfe, Aufklärung zum Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland, allgemeine Beratung und Betreuung, Hilfe beim Bewerben, Vermittlung von Praktikumsplätzen und in berufsvorbereitende Maßnahmen und überbetriebliche Ausbildung.

Bei der *Hanseatischen Weiterbildungsgesellschaft Rostock* sind die MigrantInnen in gemischten Lehrgängen integriert. Dies soll die schnelle sprachliche Eingliederung fördern. Für die Jugendlichen ausländischer Herkunft stehen Deutschkurse mit verstärktem Einzelunterricht zur Verfügung. Aber auch in Sozialkunde und Mathematik werden Stützkurse angeboten.

Die Lehrer der *beruflichen Schule Metall* sind der Ansicht, dass es kaum Konzepte und Ansätze für die berufliche Integration an ihrer Schule gibt.

SozialpädagogenInnen und DeutschlehrerInnen der *Volkshochschule* unterstützen die MigrantInnen bei Behördengängen, führen Rücksprache mit den Eltern, helfen beim Erstellen von Bewerbungen und beim Ausfüllen von Formularen.

MitarbeiterInnen des *Jugendamtes* stellen das deutsche Schulsystem vor. Sie organisieren das Aufnahmegespräch mit den Eltern und dem Kind in der Schule und vermitteln

Förderunterricht.

Das *Staatliche Schulamt* will mit der Arbeitsgemeinschaft „Ausländerförderung“ die schulische Situation für MigrantInnen verbessern.

Die AusbilderInnen des *Handwerkerbildungszentrums* bemühen sich zu persönlichen Kontakten mit den Jugendlichen und berücksichtigen die Besonderheiten unter den Nationalitäten. Vor Beginn der praktischen Ausbildung findet jeden Tag ein Deutschkurs statt, in dem z.B. Fachbegriffe erläutert und Bewerbungsunterlagen zusammengestellt werden.

### **6.1.5 Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?**

*Internationaler Bund:* gemischte BBE-Gruppen mit Deutschen, AusländerInnen und SpätaussiedlerInnen, damit die Jugendlichen gezwungen sind, deutsch zu sprechen. Zum Anfang eines BBE Lehrganges sollten Grundbausteine gelegt werden, damit besser auf die TeilnehmerInnen eingegangen werden kann. Integration sollte dann erst etwas später erfolgen. Für die SozialberaterInnen könnten Russischkurse und die DeutschlehrerInnen einen Deutsch als Fremdsprache-Abschluss machen. Da den Jugendlichen viel abgenommen wird, müssten sie in ihrer Selbständigkeit gefördert werden.

*Arbeiterwohlfahrt:* schlägt vor, dass die Maßnahmen erfasst und eventuell vernetzt werden sollten.

*Kommunales Netzwerk für Spätaussiedler:* die MitarbeiterInnen sind der Ansicht, dass es mehr Angebote für Mädchen, Frauen und junge Mütter geben sollte. Wichtige Ansatzpunkte wären auch die Erziehung zur Gleichberechtigung, eine spezielle Jungensozialarbeit und der Umgang mit Gewalt.

*Hanseatische Weiterbildungsgesellschaft Rostock:* die stattfindenden Deutschkurse vor Beginn der Lehrgänge müssten intensiviert werden, damit bei den MigrantInnen die Sprachkenntnisse verbessert werden. Somit hätten sie weniger Verständigungsprobleme während der Ausbildung.

*Berufliche Schule Metall:* die befragten Lehrer fänden spezielle Lehrbücher für MigrantInnen geeignet, um die berufliche Integration zu fördern.

*Volkshochschule:* um den Unterricht interessanter zu gestalten, wäre Videomaterial z.B. über deutsche Bräuche wünschenswert. Die Förderung des Realschulabschlusses sollte unbedingt auf 2 Jahre heraufgesetzt werden (zur Zeit beträgt die Förderung 1 Jahr).

**Jugendamt:** die schulische Förderung in den höheren Klassen sollte vertieft und intensiviert werden. Es gibt zwar Integrationsstunden an den Schulen, diese sind aber zum Teil schlecht und nicht gut organisiert.

**Staatliches Schulamt:** Deutsch als Fremdsprache-LehrerInnen sollten qualifizierter ausgebildet werden. Hierfür müssten die Universitäten vom Bundesministerium entsprechend angeleitet werden. Bisher fehlen jedoch didaktisch/methodische Anleitungen für LehrerInnen. Die Muttersprache der MigrantInnen muss gepflegt werden, da sie später von Nutzen sein könnte.

**Handwerkbildungszentrum:** Viele Jugendliche zeigen Desinteresse und lassen sich krankschreiben. Um dies zu verhindern, müssten Kontrollmöglichkeiten eingeführt werden. Das Arbeitsamt müsste die Berufswünsche konkreter abfragen. Generell sollten speziellen Berufswünschen mehr Beachtung gezeigt werden.

#### **6.1.6 Welche Verbesserungen sind aus Ihrer Sicht insgesamt (über Ihren Tätigkeitsbereich hinaus) wichtig, um jugendliche MigrantInnen bei der beruflichen Integration zu unterstützen?**

**Internationaler Bund:** BBE Lehrgänge lockern und bei Sprachschwierigkeiten Zusatzkurse anbieten. Die Angebote der BBE Lehrgänge sollten umfangreicher werden (auch im praktischen Bereich). Wenn ein Jugendlicher im Herkunftsland bereits eine Ausbildung begonnen oder absolviert hat, sollte er keine Umschulung, sondern eine Modulausbildung machen, die an den früheren Beruf anknüpft. Eine psychologische Betreuung wäre wünschenswert, da einige MigrantInnen z.B. Heimweh haben. Für die Arbeit mit ausländischen Jugendlichen sollten BeraterInnen und AusbilderInnen u.a. geeignete Sprachkenntnisse haben (z.B. in Form von Wörterbüchern, Nachschlagewerken und spezieller Lektüre). Mehr Freiheiten für AusbilderInnen und SozialpädagogInnen z.B. individuelle Planung nach Bedarf, auf Interessen und Wünsche des Klientels eingehen. Die Arbeit sollte zeitgemäß und planbar sein. Von großem Vorteil für die Integration wären gemischte Gruppen, da die Jugendlichen gezwungen sind, untereinander deutsch zu sprechen.

**Arbeiterwohlfahrt:** die Sensibilisierung für die Erstausbildung wäre wichtig.

**Kommunales Netzwerk für Spätaussiedler:** Akzeptanzförderung in der einheimischen Bevölkerung. Aufklärung der MigrantInnen über die Berufswelt und über die Regeln des Zusammenlebens. Arbeit gegen Rechtsextremismus und Gewalt.

**Hanseatische Weiterbildungsgesellschaft Rostock:** einige MigrantInnen verfügen bereits über eine Berufsausbildung bzw. Teilabschlüsse. Dies muss berücksichtigt werden.

**Berufliche Schule Metall:** es sollte eine bessere Zusammenarbeit zwischen Schule, Praxisfeld und Arbeitsamt stattfinden. Das Arbeitsamt müsste sich besser um die Ausbildung kümmern. Wenn es zu Krankschreibungen kommt, bedarf dies teilweise einer Kontrolle. Die LehrerInnen sollten Einfühlungsvermögen und Verständnis haben, wenn z.B. MigrantInnen nicht akzeptiert werden.

**Volkshochschule:** es könnte mehr organisierte Treffs zwischen MigrantInnen und deutschen Jugendlichen geben. Der Deutschunterricht muss intensiviert werden. Es dürfen keine „Ausländerwohngebiete“ entstehen.

**Jugendamt:** die Arbeitsgemeinschaft „Ausländerförderung“ müsste öfter zusammenkommen und sich austauschen.

**Staatliches Schulamt:** bei entsprechender Schüleranzahl könnten Auffangklassen nur mit Deutschunterricht entstehen (d.h. Konzentration von SchülermigrantInnen an bestimmten Schulen). Die Ausbildung sollte vereinheitlicht werden, dementsprechend müssten zentrale Regelungen für alle Bundesländer geschaffen werden.

**Handwerkerbildungszentrum:** die Jugendlichen sollten im Freizeitbereich intensiver integriert werden.

## **7 Ziele und Inhalte neuer Konzepte für die berufliche Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten**

Auf den nächsten Seiten werden verschiedene Wege und Lösungsvorschläge dargestellt, wie das Problem der Ausbildungskrise überwunden werden könnte. Es wird auf 20 Empfehlungen des Forums „Jugend-Bildung-Arbeit“ eingegangen. Diese Empfehlungen werden in vier Blöcke unterteilt. Im ersten Block wird sich damit beschäftigt, was sich im Hinblick einer Ausbildung ändern muss. Im zweiten wird darauf eingegangen, was Ausbildungsplätze schafft. Der dritte Block beleuchtet kurz sozialpolitische Aspekte, die den Jugendlichen helfen sollen. Die Ausbildungspolitik vor Ort wird als letztes betrachtet.

Das gesamte nächste Kapitel bis Punkt 7.4 bezieht sich auf Berufsausbildung, an der alle Jugendlichen teilnehmen können, unabhängig von ihrem Bildungsniveau, ihrer Nationalität und ihrem Status. Erst wenn im gesamten Bereich der Ausbildung neue Wege aufgezeigt werden, kann auch die berufliche Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten verbessert werden. Beides ist eng miteinander verbunden.

## **7.1 Was muss sich ändern? – Struktur und Qualität der Ausbildung**

Damit es zur Änderung der Struktur und Qualität der Ausbildung kommt, müssen verschiedene Bereiche überarbeitet und neu durchdacht werden (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 19). Zu nennen wären hier:

*Flexibilisierung*

*Modularisierung*

*Modernisierung und*

*bürgerschaftliches Engagement* (vgl. ebd.).

Jeder ebengenannte Bereich wird in den nächsten Unterkapiteln genauer betrachtet.

### **7.1.1 Flexibilisierung**

„*Flexibilisierung und Durchlässigkeit* des Systems beruflicher Bildung müssen erhöht und die wechselseitige Anerkennung von Qualifikationen muß sichergestellt werden“ (Flitner, Petry, Richter 1999, S. 39).

Alle unterschiedlichen Ausbildungsgänge müssen im Zusammenhang gesehen und zu einem Gesamtsystem beruflicher Bildung weiterentwickelt werden (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 39f). Das heißt, dass betriebliche, schulische, universitäre und weiterbildende Ausbildungsgänge nicht mehr aneinander vorbeilaufen sollten. Dieses neue Gesamtsystem muss flexibel organisiert werden. Darunter wird verstanden, dass Ausbildungszeiten und –orte jeweils zielentsprechend bestimmt werden müssen und nicht starr festgelegt sind. Auch die inhaltliche Gestaltung der beruflichen Ausbildungsgänge sollte nach Möglichkeit flexibel gestaltet werden. Sie kann betriebsspezifischen Ausrichtungen und personenspezifischen Interessen Raum geben. Das dieses möglich ist, beweisen die neuen Informations- und Kommunikationsberufe. Dies kann als Vorbildfunktion genutzt werden (vgl. ebd.).

Für gleiche Abschlüsse in den verschiedenen Ausbildungsgängen können unterschiedlich lange Ausbildungszeiten vorgesehen und die ihnen entsprechenden Qualifikationen unter Nutzung des Modularkonzepts (siehe nächstes Unterkapitel) angeboten werden. Flexibilisierung schafft also bessere Voraussetzungen, um überlange Ausbildungszeiten zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Z.B. können neue Lernortkombinationen mit Zeitgewinn eine Alternative zur Doppelausbildung sein, aber nur, wenn die Qualifizierungsziele nicht darunter leiden. Ein passendes Beispiel hierfür wären die Betriebspraktika für Studierende. Ein weiterer Punkt, der zur Verkürzung der Ausbildungszeit beiträgt, ist

eine stärkere Nutzung der individuellen Möglichkeiten zur vorzeitigen Zulassung der Abschlussprüfung. Hier können Auszubildende selbst ein Antragsrecht haben, wenn sie ihre Leistungen entsprechend einschätzen (vgl. ebd.). In der Praxis besteht für AbiturientInnen, die eine Berufsausbildung machen, die Möglichkeit die Ausbildung zeitlich zu minimieren. Das heißt, dass sie z.B. statt drei Lehrjahren nur zwei Jahre absolvieren.

In den Ausbildungsordnungen und Lehrplänen sollten die Lernorte variabel gestaltet werden. Hierbei ist die pädagogische Bestimmung der selbigen wichtig. Ausbildungsordnungen für betriebliche Ausbildung sollten auch schulische Lernorte versehen können. Lehrpläne beruflicher Schulen hingegen könnten über die verpflichtenden Betriebspraktika hinaus betriebliche Lernorte zur Wahl stellen.

Aufgabe der Bund und Länder ist es, das System der beruflichen Bildung in diesem Sinne weiterzuentwickeln. Durch gesetzgeberische, administrative und finanzielle Maßnahmen sollte die notwendige Integration und Flexibilisierung gefördert werden (vgl. ebd.)

### **7.1.2 Modularisierung**

„*Qualifikationselemente* müssen anerkannt, ergänzt und zu vollwertigen Abschlüssen zusammengefügt werden; es soll mehr Transparenz durch einen Qualifizierungspaß geschaffen werden“ (Flitner, Petry, Richter 1999, S. 40).

Ziel jeglicher Ausbildung ist die Handlungsfähigkeit (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 40ff). Diese erworbene Handlungsfähigkeit umfasst die notwendige Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz zur selbständigen Planung, Durchführung und Kontrolle beruflicher Tätigkeiten und befähigt zum Transfer des Gelernten. Durch diese Fähigkeit sollen vielfältige Beschäftigungsoptionen auf breit angelegter beruflicher Basis über den rein innerbetrieblichen Verwendungszusammenhang hinaus ermöglicht werden. Es muss eine Gewährleistung von Mobilität durch bundesweit anerkannte Ausbildungsabschlüsse und Transparenz der vorhandenen und nachgefragten beruflichen Kompetenzen erfolgen. Desweiteren ist mit dem Ausbildungsabschluss die Grundlage zum Weiterlernen und zur Bewältigung beruflicher Veränderung zu vermitteln (vgl. ebd.).

Das Thema Modularisierung ist in der aktuellen bildungspolitischen Diskussion umstritten. Streitpunkt ist, ob und wie bei einer modularen Organisation, dass für das duale und vollzeitschulische Ausbildungssystem konstitutive Berufskonzept erhalten werden kann. Die Verfechter bedenken, dass durch eine modulare Differenzierung der Berufsbilder

der Gesamtzusammenhang und das qualitative Niveau einer beruflichen Ausbildung infrage gestellt werden. Dies ist jedoch nicht der Fall, da der modulare Ansatz positive Impulse für eine Weiterentwicklung des derzeitigen Berufsbildungssystems bietet. Außerdem ist dieser Ansatz so gestaltbar, dass die Qualitätsstandards, die mit dem Berufskonzept verbunden sind, erhalten bleiben (vgl. ebd.).

Dieses Ziel wird durch eine Berufsausbildung mit einer bundesweit einheitlichen Abschlussprüfung erreicht. Ein weiterer Vorteil der Modularisierung ist, dass sie zusätzlich die Möglichkeit bietet, Qualifikationselemente zu zertifizieren, die unterhalb der Vollqualifikation liegen. Durch einen Qualifizierungspass sollten die Kompetenzen festgehalten werden. Was bietet so ein Qualifizierungspass? Es ist leichter identifizierbar, auf welche Qualifikationselemente bei einer sich später anschließenden Nachqualifikation zurückgegriffen werden kann und welche noch zu vermitteln sind. Nutzen davon haben z.B. AusbildungsabbrecherInnen und AusbildungsberufswechslerInnen. Durch ein solches Zertifizierungsverfahren kann auch die Verwertung von Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden. Weiterhin dient die Modularisierung von Ausbildungsgängen auch der Effektivierung ausbildungsvorbereitender Maßnahmen (vgl. ebd.).

In diesem Qualifizierungspass sollten auch Zusatzqualifikationen bescheinigt werden. Das bedeutet, dass zusätzlich erworbene Qualifikationen während der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt und für spätere Weiterbildungsabschlüsse verwertbar bzw. anrechenbar sind. Durch eine Modularisierung der Ausbildung kann die Anpassung der Berufsbilder an den wirtschaftlichen Wandel und die Vernetzung von betrieblichen und außerbetrieblichen Teilausbildungskonzepten erleichtert werden. Ein weiterer Aspekt, der für die Modularisierung spricht, ist, dass sie die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze unterstützt. Außerdem bietet sie die Möglichkeit, Berufsbilder mit Kernmodulen und spezialisierenden Wahlmodulen zu konstruieren sowie bestimmte Module für verschiedene Aus- und Weiterbildungsgänge zu verwenden. Dies führt nachhaltig zur Verbesserung der Flexibilität und Effizienz des Berufsbildungssystems (vgl. ebd.).

Module werden auf der Kompetenzebene als einzeln zertifizierbare Qualifikationen verstanden. Sie bleiben jedoch aber immer Teil eines Ganzen. Damit ist gemeint, dass sie in Bezug auf einen Berufsabschluss definiert werden und die Abschlussprüfung der dualen Ausbildung nicht ersetzen. Es darf nicht dazu kommen, dass vollwertige Berufsabschlüsse durch Einfachausbildungsgänge ersetzt werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass die Modularisierung nicht zu einer Verringerung der angebotenen Ausbil-

dungsinhalte führt. Modularisierung soll als generelles Konzept angesehen werden (vgl. ebd.).

Um dieses Konzept zu ermöglichen, sind bundesweit geltende Standards notwendig, um die Transparenz und Vergleichbarkeit zu verdeutlichen. Erforderlich dazu sind die Weiterentwicklung der existierenden Gliederungsstrukturen der Berufsbilder. Deswegen sollten die Sozialpartner und staatlichen Stellen die Erarbeitung von Ausbildungsprofilen weiterführen (vgl. ebd.).

Im Bereich der Modularisierung könnten folgende Vorschläge berücksichtigt werden: berufsähnliche Ausbildungszweige mit geringer Schülerbeteiligung in den Berufsschulen könnten zusammengefügt werden. Damit ist gemeint, dass bestimmte Lerninhalte im Unterricht in größeren Klassenverbänden erfolgen können. Dies hätte den Vorteil, dass Ausbildungsberufe, die nur wenig Auszubildende zulassen, nicht geschlossen bzw. gestrichen werden bräuchten.

Wichtig ist auch, dass die vorhandenen Stärken von MigrantInnen und Migranten erkannt und genutzt werden. Dies müsste jedoch bereits in der allgemeinbildenden Schule erfolgen. Z.B. könnten Schülerfirmen unter Einbeziehung von Jugendlichen ausländischer Herkunft ausgebaut werden. Beispiele hierfür wären die Erarbeitung von Software für Unternehmen aus der Region und die Arbeit in einem Schülerbistro. Dadurch erlangen sie soziale Kompetenz, Fachkompetenz und kommunikative Kompetenz. Dieser Erwerb der unterschiedlichsten Kompetenzen kann und sollte für den weiteren beruflichen Werdegang der Jugendlichen von Vorteil sein. Auch bei Jugend forscht können bestimmte Schlüsselkompetenzen erworben werden. Die jungen Erwachsenen lernen unter anderem im Sinne eines Unternehmens zu denken. Durch Schülerfirmen und Jugend forscht erlangen Jugendliche wichtige Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die in ihrem späteren Berufsleben eine große Bedeutung haben sollten.

Ein weiterer Punkt wäre die Anrechnung von Modulen aus der Orientierungsphase (z.B. aus dem Berufsvorbereitungsjahr) in die Erstausbildung. Inhalte, Fähigkeiten und Fertigkeiten die im Lehrplan der Ausbildung stehen, aber bereits in der Orientierungsphase unterrichtet bzw. erlernt wurden, müssten anrechenbar sein. Dadurch könnten die Auszubildenden die schon bekannten Inhalte während der Berufsausbildung überspringen, und sich anderen Aufgaben widmen. Dies könnte vermeiden, dass so Langeweile und Desinteresse bei den Jugendlichen auftritt. Voraussetzung wäre jedoch, dass die Azubis den erlernten Stoff u.ä. beherrschen.

### **7.1.2.1 Ein aktuelles Beispiel für die Bereiche Flexibilisierung und Modularisierung**

Das europäische Aktionsprogramm SOKRATES/COMENIUS 1.2 – „Das gemeinsame Fremdsprachenprojekt“ hält auch in Mecklenburg-Vorpommern Einzug. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom ITF Schwerin wirken an diesem Projekt mit. Das Programm wird durch folgende Merkmale charakterisiert:

*pädagogisches Konzept;*

*Bezug zur Berufsbildung;*

*Verbesserung der Fremdsprachenkompetenz;*

*interkulturelle Dimension;*

*sichtbares Ergebnis der gemeinsamen Projektarbeit und*

*Dokumentation der Ergebnisse* (vgl. Informationen von Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin, November 2003).

### **Formale Merkmale eines Fremdsprachenprojektes in der beruflichen Bildung**

An diesem Fremdsprachenprojekt, das von der Europäischen Kommission gefördert wird, können Jugendliche teilnehmen, die sich in einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung befinden (vgl. Informationen von Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin, November 2003). Hauptsächlicher Bestandteil des Projektes sind der jeweilige Besuch bei einer Partnereinrichtung im Ausland und der Gegenbesuch in Deutschland (in der Regel 14 Tage).

In dieses Fremdsprachenprojekt lassen sich Lernumwelten gestalten, die hohes Potenzial für die berufliche Kompetenzentwicklung haben. Ebenso trägt es dazu bei Kompetenzen zu entwickeln, die übergreifend für die Handlungs- und Selbstorganisationsfähigkeit im Berufsleben und für den persönlichen und gesellschaftlichen Bereich von großer Bedeutung sind. Grundsätzlich lassen sich folgende **Bereiche** des Lernens und der Persönlichkeitsentwicklung beschreiben:

*Entwicklung des fremdsprachlichen Könnens und Förderung von Mehrsprachigkeit als fachübergreifende Kompetenz;*

*Entwicklung fachlichen Könnens durch Anwendung und Erweiterung der individuellen fachbezogenen Wissensbestände sowie Kompetenzen, die für den Beruf erforderlich sind z.B. Kreativität und Problemlösungsfähigkeit;*

*Entwicklung allgemeiner Kommunikationsfähigkeit, sozialer und interkultureller*

*Kompetenz;*

*Entwicklung von Persönlichkeitseigenschaften wie: Toleranz-, Organisations- und Kooperationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein u.a.*

*Einfluss auf die Lern- und Berufsmotivation, Mobilitätsbereitschaft und die Einstellung zum kontinuierlichen Lernen (vgl. ebd.).*

Neben der fremdsprachlichen und interkulturellen Kompetenzentwicklung sollen folgende **Ziele** dargestellt werden:

*die Fähigkeit zum Lernen und das Erwerben vielfältiger berufsbezogener Kompetenzen im projektintegrierten Lernen wird gefördert;*

*den durch die ProjektteilnehmerInnen repräsentierten Unternehmen stehen letztlich qualifiziertere MitarbeiterInnen zur Verfügung;*

*die Attraktivität der gewählten Ausbildungsrichtung im dualen System kann erhöht werden;*

*die Ausbildungsverantwortlichen erhalten einen besseren Überblick über den Ausbildungsstand und insbesondere die vorhandene Sozialkompetenz durch die gemeinsame Vorbereitung und Durchführung des Projekts;*

*die Jugendlichen werden angeregt und finden Spielraum, um ihre Stärken besser in der komplexen Lernwelt einzubringen und weiter zu entwickeln;*

*das Verhältnis von Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden gewinnt eine neue Dimension durch die enge informelle Zusammenarbeit bei der Arbeit am Projektgegenstand und im Freizeitbereich (vgl. ebd.).*

### **Gemeinsamer Gestaltungsansatz der Akademie Grieger Mallison und des ITF Schwerin zur Durchführung eines transnationalen Fremdsprachenprojektes**

Auf das Projekt hatten sich je 25 Auszubildende und das Ausbildungspersonal in Rostock und im italienischen Caserta vorbereitet (vgl. Informationen von Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin, November 2003). Höhepunkt war die gemeinsame vierwöchige Projektarbeit im September/Oktober 2002. Berücksichtigt wurden jedoch Vor- und Nachbereitungsphase als wichtige Elemente für die Zielerreichung.

Zunächst galt es Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Fremdsprachenkenntnisse unter Wahrung eines beruflichen Bezuges so intensiv wie möglich angewandt werden. Bezugnehmend darauf wurde die virtuelle deutsch-italienische Firma „Gerit“ gegründet. Dadurch konnte eine realitätsnahe Kommunikation zwischen deutschen und italieni-

schen MitarbeiterInnen simuliert werden. Neben dem Austausch von persönlichen Informationen und Wertvorstellungen wurde auch das soziale und interkulturelle Lernen mit einbezogen. Durch den Einsatz neuer Medien wurde gleichzeitig die Medienkompetenz gefördert. Die gemeinsame Arbeit in der virtuellen Firma war Ansatz, um das Verständnis für projektintegriertes Lernen zu entwickeln (vgl. ebd.).

### **Pädagogisches Konzept - Kompetenzentwicklung mit Bezug zur beruflichen Bildung**

Das pädagogische Konzept soll günstige Rahmenbedingungen für Eigeninitiative und verantwortungsbewusstes selbständiges Handeln setzen, aber auch die Initiierung von Selbstlernprozessen muss aufgegriffen werden (vgl. Informationen von Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin, November 2003).

Bei den Jugendlichen lässt sich je nach beruflicher Ausrichtung auch die Medienkompetenz fördern. Durch das Fremdsprachenprojekt erhalten die TeilnehmerInnen auch Einblick in andere Lebenswelten. Dies geschieht z.B. bei der Unterbringung in Gastfamilien.

Durch die selbstverantwortliche Einbeziehung der Jugendlichen in die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Projektes kann ein Beitrag zu Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein im Sinne der **Förderung von Sozialkompetenz** erwartet werden. Für die praktische Gestaltung können folgende Anregungen gegeben werden:

zur Vorbereitung des Projektes können die Auszubildenden u.a. auch angeregt werden, Aufträge zu übernehmen, in denen sie kulturelle und sozio-ökonomische Fragen bearbeiten und den anderen TeilnehmerInnen während der Projektarbeit präsentieren.

Gespräche mit den Auszubildenden der ausländischen Einrichtung sollten bereits während der vorbereitenden Besuche stattfinden. Aufträge zur Vorbereitung (Kultur) und Organisation (Videoaufzeichnung, Recherchen über Preise/Vorschläge für gemeinsames Kulturprogramm usw.) sind wichtig für die Identifikation mit dem Vorhaben und tragen zur Kompetenzentwicklung bei.

Während des Projektes sollen die TeilnehmerInnen selbst Verantwortung für die Organisation und Durchführung von Programmpunkten übernehmen, z.B. die Organisation von Kulturveranstaltungen, die Aufzeichnungen per Video, Fotodokumentation und Projekttagebuch.

Video, Projektstagebuch sowie die Erfahrungsberichte können durch die Jugendlichen in einer gemeinsamen Veranstaltung mit anderen Auszubildenden und MitarbeiterInnen präsentiert werden.

Presseartikel zum Projekt könnten selbst von den Auszubildenden verfasst werden.

Diese Aufgaben fördern z.B. die Kreativität, das Verantwortungs- und das Selbstbewusstsein (vgl. ebd.).

### **Verbesserung der Fremdsprachenkompetenz**

Kernziel war die Entwicklung des fremdsprachlichen Könnens in der englischen Sprache (vgl. Informationen von Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin, November 2003). Dies erfolgte durch englischsprachige Bürokommunikation und die Befähigung zur Bewältigung allgemeinsprachlicher Kommunikationsanforderungen (vgl. ebd.).

### **Der Erwerb von sozialer und interkultureller Kompetenz**

Durch z.B. den engen Kontakt mit den Jugendlichen der Partnereinrichtung sollte zum Erwerb interkultureller Kompetenz, zur Verbesserung der Toleranzfähigkeit und Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit ausländischen Partnern, zur Reflektion über Werte der eigenen und fremden Kultur führen (vgl. Informationen von Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin, November 2003). Auch die Persönlichkeitsentwicklung sollte z.B. durch die Übernahme von Verantwortung für die Projektgestaltung in allen Projektphasen zum Tragen kommen. Der Erwerb von sozialer und interkultureller Kompetenz ist eine entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche Kommunikation im geschäftlichen und privaten Bereich (vgl. ebd.).

### **Sichtbares Ergebnis entsprechend der Vorgaben aus dem Projektrahmen und Ergebnistransfer**

Aus den Ergebnissen des Projektes wurde ein Portfolio mit Leitblättern erarbeitet (vgl. Informationen von Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin, November 2003). Diese können weiterhin von den Jugendlichen in der Ausbildung und im Beruf verwendet werden.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass Fremdsprachenprojekte in der beruflichen Bildung als effektive und attraktive Lernwege geeignet sind, da sie den Erwerb von Fremdsprachen- und Sozialkompetenz fördern. Aus unternehmerischer Sicht ist dies ein Vorteil, weil auch noch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhöht wird (vgl. ebd.).

### **Fazit zum Fremdsprachenprojekt**

Fremdsprachenprojekte unter SOKRATES/COMENIUS 1.2 unterstützen die individuelle berufsbezogene Kompetenzentwicklung (vgl. Informationen von Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin, November 2003). Potenziale hierfür sind primär bei der Förderung fremdsprachlicher und interkultureller Kompetenz zu sehen. Somit stellen sie einen attraktiven und wirksamen Lernweg zur Entwicklung fremdsprachlicher Kooperationskompetenz in den Unternehmen dar.

Außerdem leisten solche Projekte einen wirksamen Beitrag zur Entwicklung von Fach- und Sozialkompetenz. Auch Ansätze zur Methodenkompetenzentwicklung (z.B. Lernmethoden) können durch projektintegriertes Lernen gefördert werden.

In Zukunft derartige Projekte durchzuführen, könnten sich als Problem erweisen. Der Aufwand für die Projektträger ist sehr hoch, auch wenn alle Möglichkeiten im Sinne der Einbeziehung der TeilnehmerInnen für die Aufwandsreduzierung und die Nutzung für die Kompetenzentwicklung ausgeschöpft werden. Mit Blick auf die politischen Entscheidungsträger wäre es wünschenswert, Mittel für die Vorbereitung zur Verfügung zu stellen, auch mit Blick auf die Qualitätssicherung der Projekte und einer noch stärkeren Nutzung als Lernweg für den Kompetenzerwerb (vgl. ebd.).

### **7.1.3 Modernisierung**

„Alle Ausbildungsgänge bedürfen einer Überprüfung ihrer *Qualität und Arbeitsmarktrelevanz*; es müssen auch weiterhin neue Ausbildungsgänge geschaffen werden“ (Flitner, Petry, Richter 1999, S. 42).

Um die Qualität und Arbeitsmarktrelevanz langfristig zu sichern, muss es zur Überprüfung aller Ausbildungsgänge kommen. Dabei sollte festgestellt werden, ob sie den Anforderungen zukünftiger Entwicklungen der Arbeitsprozesse gerecht werden. Bei dieser Aufgabe ist die Frage, ob und inwieweit in den Ausbildungsgängen neue Schlüsselqualifikationen vermittelt werden, relevant. Diese Qualifikationen lassen sich auf der Basis einer guten fachlichen Kompetenz durch folgende Fähigkeiten kennzeichnen (vgl. ebd.):

*Abstraktionsfähigkeit*, damit ist nicht nur die Handhabung von Symbolen und Informationen gemeint. Im Vordergrund steht ihre Neuordnung und kreative Anwendung auf neue Situationen und die Fähigkeit mit abstrakten Symbolen konkrete soziale Gehalte verbinden zu können.

*Systemdenken als Fähigkeit*, diese bewirkt, dass in einer immer komplexer werdenden Welt Zusammenhänge, Wechselbeziehungen und Ursachen erklärt und verarbeitet werden.

*Offenheit und Experimentierfähigkeit im Rahmen des Systemdenkens*, wegen der Dynamik technischer und ökonomischer Entwicklungen können diese in realen Arbeitsprozessen erworben werden.

*Intellektuelle Flexibilität*, Wissen sollte schnell auf unterschiedliche Anforderungen und in schnell wechselnden Situationen aktualisiert und angewendet werden.

*Kooperationsfähigkeit*, beinhaltet die Vermittlung abstrakter Konzepte. Weiterhin umfasst diese Fähigkeit, Überzeugungskraft für unkonventionelle und ergebnisoffene Lösungen zu entwickeln. Dies soll in unterschiedlichen Formen der Kommunikation (persönlicher und virtueller Art) erfolgen.

*Globalisierungsqualifikation als Fähigkeit*, weltweit verfügbares Wissen zu nutzen und sich auf internationaler Ebene zu bewegen. Dabei spielen das Beherrschen von Fremdsprachen und das Verständnis für fremde Kulturen eine übergeordnete Rolle (vgl. ebd.).

An diesen Merkmalen wird deutlich, dass hohe Anteile von theoretischem Wissen, abstraktem Denkvermögen, Lern- und Experimentiermotivation, kommunikativer und sprachlicher Kompetenz erforderlich sind. Selbständigkeit im Denken und Handeln wird in allen Arbeitsprozessen abverlangt und sind Voraussetzung. In Anlehnung an die langjährige Berufsbildungsdebatte lassen sich diese Kompetenzen als neue, komplexe Schlüsselqualifikationen auf hohem Niveau bezeichnen. In der Zukunft sind sie die wesentlichen Anforderungsdimensionen für qualifizierte Tätigkeiten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (vgl. ebd.).

Es muss beachtet werden, dass sich diese Anforderungen nicht für alle Tätigkeiten durchsetzen lassen werden. Jedoch ist es erforderlich, dass allen Jugendlichen diese eben skizzierten Kompetenzen vermittelt werden. Dabei werden Selbständigkeit, Eigenverantwortung und Mischqualifikationen an Bedeutung gewinnen. Außerdem erhöhen sich bei dieser Kompetenzenvermittlung die beruflichen Optionen der Jugendlichen. Damit soll angestrebt werden, dass die jungen Erwachsenen nicht mehr darauf festgelegt sind, im Bereich einfacher Arbeit zu verbleiben. Die Jungen und Mädchen können sich an der Gestaltung der Arbeitstätigkeiten und Arbeitsprozesse kompetent und krea-

tiv beteiligen. Dabei ist die Frage, ob die verschiedenen Lernorte die Aneignung dieser Kompetenzen zulassen bzw. fördern, von großer Bedeutung (vgl. ebd.).

Was bedeutet dies für die vorhandenen Ausbildungsordnungen und Lehrpläne? 1. Müssen sie an den neuen Anforderungen ausgerichtet werden. 2. Wenn es nötig ist, müssen neue Ausbildungsordnungen und Lehrpläne für neue Ausbildungsgänge geschaffen werden. Die Qualitäts- und Arbeitsmarktrelevanz aller Ausbildungsgänge wird daran zu messen sein, ob und inwieweit sie diese neuen komplexen Schlüsselqualifikationen berücksichtigen. Wenn dies geschieht, muss auch das berufliche Prüfungswesen reformiert werden (vgl. ebd.).

Betrachtet man die Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe gelangt man zu dem Entschluss, dass eine „Modernisierung“ nötig wäre. Ich persönlich finde, dass eine bilinguale Ausbildung in diesem Bereich stattfinden müsste. Allein die Tatsache, dass jährlich eine Vielzahl ausländischer UrlauberInnen und TouristenInnen in Deutschland verweilen, könnte Anstoß für eine bilinguale Ausbildung sein. Ausländische Jugendliche, die schon länger im Bundesgebiet leben, verfügen über Mehrsprachigkeit. Neben ihrer Muttersprache, die meist fließend beherrscht wird, und deutsch erlernen sie in der Schule noch ein bis zwei weitere Fremdsprachen. Es ist also ein Grundgerüst vorhanden, auf dem in der Berufsausbildung aufgebaut werden kann und muss.

#### **7.1.4 Bürgerschaftliches Engagement**

„Junge Menschen, die sich für die *Gemeinschaft* engagieren, sollten hierdurch nachweisbare und anerkannte Qualifikationen erwerben“ (Flitner, Petry, Richter 1999, S.44). Was versteht man eigentlich unter bürgerschaftliches Engagement (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 44)? Sie ist eine sinnvolle, gesellschaftspolitische Investition für die Gesellschaft und für die persönliche, soziale und berufliche Entwicklung Jugendlicher und junger Erwachsener. Dieses Engagement wird als Arbeit für die Gemeinschaft und für die Zukunft der jungen Generation angesehen. Sie sollte nicht nur verbale Anerkennung finden, sondern nachweisbare Qualifikationen vermitteln. Benachteiligten Jugendlichen sollte sie einen Weg in die Arbeit eröffnen und über die dabei erworbenen und gegebenenfalls zertifizierten Qualifikationen den Zugang in eine berufliche Ausbildung bzw. die dauerhafte Integration in das Erwerbssystem fördern. Es sollte durchdacht werden, inwieweit auch die Freiwilligen Jahre, Zivil- oder Wehrdienst eine analoge Funktionserweiterung erfahren könnten (vgl. ebd.).

Bürgerschaftliches Engagement enthält qualifikatorische Elemente, die nicht immer den Modulen einer beruflichen Ausbildung entsprechen. Die Jugendlichen lernen z.B. etwas im sozialen, pädagogischen und ökologischen Bereich. Ziel müsste es sein, diese erworbenen Kompetenzen zu erkennen und im Hinblick auf ihre Bedeutung für eine berufliche Qualifizierung zu prüfen. Bei der Konzeption und Organisation dieser Tätigkeiten ist es wichtig, besonderes Augenmerk auf die Identifizierung und Definition der qualifikatorischen Elemente zu legen. In den entsprechenden Angeboten sollten qualifikatorische Elemente ausgewiesen und ihr Erwerb zertifizierbar werden. Bei der Ausbildungs- und Berufsintegration Jugendlicher sollten ihnen Aufgaben im Bereich gemeinschaftsbezogener Arbeiten übertragen werden, bei denen qualifikatorische Elemente ausgewiesen und der Qualifikationserwerb anerkannt wird (vgl. ebd.).

## **7.2 Was schafft Ausbildungsplätze? – Quantität durch Qualität**

***Ausbildung über Bedarf:*** vor allem Betriebe, bei denen in Zukunft Arbeitskräftebedarf entstehen wird, sollten über den gegenwärtigen Bedarf hinaus ausbilden (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 19f).

***Neue Ausbildungsbetriebe:*** Betriebe, die bisher keine Berufsausbildung angeboten haben z.B. Zeitarbeitsfirmen und Unternehmen mit ausländischen InhaberInnen, müssen zu Ausbildungsbetrieben werden. Ist dies nicht möglich, sollte zumindest die Möglichkeit bestehen, Praktika zu absolvieren (vgl. ebd.).

***Ausbau der schulischen Ausbildungsgänge:*** diese müssen ausgebaut und mit der Praxis beruflicher Arbeit verbunden werden (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 48ff). Zum Teil bedarf es einer Angleichung des Niveaus der verschiedenen vollqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen im Rahmen eines berufsfeldbreiten Qualifizierungskonzepts. Zur besseren Vergleichbarkeit der Qualität schulischer Berufsausbildung sollten Ausbildungsinhalte nach den Prinzipien der Modularisierung organisiert werden. Dadurch werden eine Flexibilisierung der Ausbildungsangebote und der Zugang zu anderen Ausbildungsgängen möglich. Die Ziele müssen klar definiert und einander zugeordnet werden. Außerdem muss es zur Gewährleistung der Anerkennung von Teilqualifikationen und Abschlüssen kommen. Ausbildende Schulen, private Träger und Privatschulen sollten lernortbezogene Ausbildungspläne vorlegen. Der Einsatz von qualifiziertem Ausbildungspersonal sollte Bedingung sein (vgl. ebd.).

Der Ausbau der schulischen Ausbildungsgänge könnte gleichzeitig dazu genutzt werden, neue Berufsfelder zu erschließen. An Privatschulen sollte der Bereich der Fremdsprachenberufe klarer strukturiert und mit dem staatlichen System der Abschlüsse verbunden werden. Berufsorientierende und –vorbereitende Maßnahmen können hilfreich bei der Erschließung neuer Berufsfelder sein. Um Mädchen und jungen Frauen realistische Chancen zu ermöglichen, wäre es sinnvoll in der Schule und in der Berufsvorbereitung allgemeine und praxisnahe Einführungen in Informatik zu geben (vgl. ebd.).

Der Ausbau dieser Ausbildungsgänge fällt in den Aufgabenbereich der Länder. Hauptaufgabe ist es, eine wirksame Koordination in der Kultusministerkonferenz mit der Berufsausbildung im dualen System sowie mit den bundesgesetzlich geregelten Gesundheitsfachberufen in den Schulen des Gesundheitswesens sicherzustellen. Aber auch die Bereitschaft der Kammern zu mehr Flexibilität ist gefordert (vgl. ebd.).

Ist der Ausbau der schulischen Ausbildungsgänge letztendlich nicht besser als die außerbetriebliche Ausbildung?

**Ausbildungsverbände:** zu Ausbildungsverbänden sollten sich Betriebe zusammenschließen, denen die volle Ausbildungseignung fehlt (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 50f). Betriebe und Dienstleistungen, die nicht alle Voraussetzungen für eine Berufsausbildung besitzen, müssen notwendige organisatorische und finanzielle Hilfe erhalten, um solche Mängel durch die ergänzende Ausbildung in einem anderen Betrieb oder einer Ausbildungsstätte durch einen Ausbildungsverbund auszugleichen. Gesetzliche Grundlagen hierfür sind vorhanden. Durch Ausbildung im Verbund sollen vor allem Betriebe, die bisher nicht in der Lage waren auszubilden, Anforderungen an die Berufsausbildung entsprechend den Ausbildungsordnungen für die jeweiligen Berufe erfüllen (vgl. ebd.).

**Tarifverträge:** Zusagen zu Ausbildungen sollten in alle geltenden Tarifverträge aufgenommen werden (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 20).

**Unternehmenskultur:** Ausbildung ist Bestandteil der Unternehmenskultur, die u.a. auch durch öffentliche Selbstdarstellungen und bei öffentlichen Anhörungen Ausdruck finden sollte.

**Subventionierung der Ausbildung:** eine öffentliche Finanzierung betrieblicher

Ausbildungs- und Praktikumsplätze sind für besondere Gruppen sowie spezifische regionale und betriebliche Problemlagen für gewisse Zeit notwendig (vgl. ebd.).

### **7.2.1 „Regio-Kompetenz-Ausbildung“**

Die „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ ist ein positives Beispiel für den Schwerpunkt Ausbildungsverbünde, auf dem im vorherigen Kapitel kurz eingegangen wurde. In Mecklenburg-Vorpommern hat sich aus diesem Projekt „Der Aufbau der regionalen Ausbildungskooperation Biotechnologie“ entwickelt. Dieses Vorhaben wird im Anschluss genauer betrachtet und erläutert, weil es wesentlich dazu beiträgt, Chancen für die Verbesserung der Ausbildungssituation in unserem Bundesland zu ermöglichen.

Bei dem Projekt „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ handelt es sich um Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Bundesländern (vgl. <http://www.regiokom.de/projekt/index.htm>). Der Schwerpunkt dieses Vorhabens orientiert sich auf die „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze“. Dieses Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. **Ziele** der „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ sind:

- die Gewinnung betrieblicher Ausbildungsplätze;
- die Stärkung regionaler und lokaler Bündnisse und
- die Verbindung von Qualifizierung und Regionalentwicklung.

Zu den **Aufgaben** gehören *a) die Unterstützung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit durch:*

- Vernetzung von Akteuren auf regionaler und lokaler Ebene;
- Anregung und Verbreitung von „Good Practice/Best Practice“;

und *b) Unterstützung der „Bündnis-Beschlüsse“ durch:*

- Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels und
- Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Bundesländern (vgl. ebd.).

### **7.2.2 Der Aufbau der regionalen Ausbildungskooperation Biotechnologie in Mecklenburg-Vorpommern**

Die zukunftsorientierte Entwicklung der beruflichen Kompetenzen für Biotechnologieunternehmen erfordert neue gemeinsame Strategien und Überlegungen (vgl. BioCon

Valley e.V., ITF Schwerin 2002, S. 1ff). Viele kleine Unternehmen sind noch nicht in der Lage, den Anforderungen der praktischen Berufsausbildung gerecht zu werden. Deswegen ist für die berufliche Erstausbildung im dualen System eine Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsunternehmen, Verbundausbildungszentren und beruflichen Schulen erforderlich.

Im Rahmen des Projektes „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ war vorgesehen, gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern und dem BioCon Valley e.V. ein regionales Beispiel für berufliche Bildung auf dem Gebiet der Biotechnologie zu schaffen. An diesem Projekt beteiligen sich außerdem noch: das Bundesinstitut für Berufsbildung/Gesellschaft zur Förderung der Bildungsforschung und Qualifizierung mbH Berlin; die Industrie- und Handelskammer; das Arbeitsamt; das Amt für Wirtschaftsförderung der Hansestadt Rostock; die Weiterbildungsinformation und Beratung Mecklenburg-Vorpommern; das Technologiezentrum Warnemünde; Universitäten und Fachhochschulen; Bildungsunternehmen; Unternehmensberater; Unternehmen der Biotechnologiebranche; Innovationstransfer- und Forschungsinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung und Gäste aus Berlin-Brandenburg, der Ukraine, Schweden und Kanada (vgl. ebd.).

Beim Aufbau dieser regionalen Verbände sollten folgende **Erkenntnisse** beachtet werden:

1. folgendes müsste in die Kontakte der Unternehmen mit einbezogen werden:
  - die jeweiligen Industrie- und Handelskammern und
  - die relevanten Unternehmensverbände und Bildungsdienstleister, um bereits vorhandene Kontakte und Analyseergebnisse zu berücksichtigen und die Analysen und Unternehmenskontakte gegenseitig abzustimmen.
2. Es sollten Erfahrungen bereits erfolgreich arbeitender Verbundzentren genutzt werden.

Die sich hier herausbildenden „Regionalen Kompetenzzentren Biotechnologie“ (genauer dazu siehe Anhang k) müssen Aus- und Weiterbildung miteinander verbinden und sich nach und nach zu kompletten Dienstleistern für die Unternehmen der Biotechnologie sowie angrenzender Branchen entwickeln. Folgende **Aufgaben** stehen einem solchen Kompetenzzentrum bevor: *Bildung; Information und Innovationstransfer; Service zur Personalentwicklung und Personalrekrutierung*. Dies bedeutet, dass von der Berufsausbildung ausgehend, bis hin zum externen Bildungs- und Personalmanagement eine umfassende Betreuung der Unternehmen gewährleistet wird. Das Ergebnis stellt

eine neue Lern- und Arbeitskultur dar. Diese **Arbeitsweise** erfordert: a) *den Einsatz externer Experten; b) eine Kooperation mit weiteren Bildungsdienstleistern und c) die Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes* (vgl. ebd.).

Das **Ziel** für die Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungssystems ist die strategisch vorausschauende Personalentwicklung. Dadurch soll:

- die Wettbewerbsfähigkeit der Biotechnologieunternehmen verbessert;
- einen Beitrag zur Regionalentwicklung geleistet;
- die internationale Attraktivität des Standortes aufgewertet und
- die beruflichen Kompetenzen und die Beschäftigungsfähigkeit der einbezogenen Personen weiterentwickelt werden.

Dies geschieht z.B. durch:

- bessere Ausnutzung der vorhandenen Potenziale der Bildungsunternehmen und Experten;
- Weiterentwicklung der Bildungsunternehmen zu komplexen Dienstleistern für die Biotechnologieunternehmen;
- Aufbau spezieller Kompetenzbereiche für die Belange der Biotechnologie in den Bildungseinrichtungen;
- stärkere Integration des Lernens;
- Einsatz moderner didaktisch-methodischer Konzepte;
- abgewogener und effektiver Einsatz moderner Medien in den Lernprozessen;
- Verbesserung einer gemeinsamen Bildungsberatung;
- stärkere Verflechtung von Aus- und Weiterbildung;
- „dynamische“ Zertifizierung erworbener beruflicher Kompetenzen;
- Erschließung zusätzlicher personeller Ressourcen (durch z.B. Berufsfrühorientierung und Berufsberatung) (vgl. ebd.).

### **7.3 Was hilft den Jugendlichen? – sozialpolitische Aspekte**

**Chancengerechtigkeit:** jeder sollte eine Ausbildung erhalten, die seiner Qualifikation und Motivation entspricht (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 20f).

**Ausbildungsvorbereitung:** Jugendliche, die aus bestimmten Gründen keine Ausbildung aufnehmen können, bedürfen einer gezielten Ausbildungsvorbereitung. Die Qualifikationen, die hierbei erworben werden, sollten zertifizierbar

und anrechenbar sein.

***Förderung während der Ausbildung:*** Jugendliche mit ungünstigen bildungsmäßigen oder sozialen Voraussetzungen bedürfen einer besonderen Förderung. Die Ausbildung muss zu anerkannten Ausbildungsabschlüssen führen.

***„Zweite Chance“ zum Berufsabschluss:*** junge Menschen, die es nicht schaffen einen Berufsabschluss zu bekommen, müssen eine ‚zweite Chance‘ erhalten.

***Jugendberufshilfebetriebe:*** der Ausbau solcher Betriebe sollte gefördert werden, weil sie einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher leisten.

***Ausländische Jugendliche:*** berufliche Bildung ausländischer Jugendlicher ist für ihre Integration in den Arbeitsmarkt erforderlich (vgl. ebd.).

#### **7.4 Wer tut was? – Ausbildungspolitik vor Ort**

***Der Übergang in die Ausbildung als soziale und pädagogische Aufgabe:*** Schule und Jugendhilfe müssen den Übergang Jugendlicher in Ausbildung, Erwerbsarbeit und Beruf als eine gemeinsame Aufgabe sehen (vgl. Flitner, Petry, Richter 1999, S. 21).

***Intensivierung und Vernetzung der Beratungsangebote:*** Bildungs- und Berufsberatung sollten früher einsetzen und die Jugendlichen auf ihrem Bildungsweg kontinuierlich begleiten. Die Wirksamkeit berufsorientierender Maßnahmen muss durch eine Vernetzung der unterschiedlichen Beratungsangebote zur Verbesserung führen.

***Lokale Ausbildungspolitik:*** eine eigenständige kommunale Ausbildungspolitik wäre von großer Bedeutung. Die Kommune sollte Verantwortung für die Koordinierung aller Maßnahmen übernehmen, die vor Ort erfolgen. Zur Unterstützung von Maßnahmen der Jugendberufshilfe sind Konzepte nötig, die alternativ finanziert werden (vgl. ebd.).

#### **7.5 Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung**

Was muss getan werden, damit ausländische Jugendliche bessere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt bekommen? Um für diese Jugendlichen den Zugang zur beruflichen Bildung zu verbessern, müssen Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung des Ausbildungsmarktes eingeleitet werden.

Im folgenden Text werden geeignete Maßnahmen, die zur Verbesserung der Ausbildungssituation führen, erläutert.

**1) Jugendliche und deren Eltern zur Aufnahme einer Berufsausbildung motivieren**

(vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 9). Viele Eltern sind dafür, dass ihre Kinder eine Berufsausbildung aufnehmen. Trotzdem ist die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher wesentlich geringer als bei den deutschen. Ursachen hierfür sind nicht nur in den Problemen des Ausbildungsstellenmarktes zu finden. Informationsdefizite bei den Eltern und SchülerInnen über geeignete Beratungs- und Fördermöglichkeiten tragen zu dieser Entwicklung dazu bei. Eltern und Jugendliche ausländischer Herkunft müssen deshalb weiterhin als Zielgruppe mit besonderen Informationsbedürfnissen im Rahmen der Berufsorientierung verstanden werden. Um ein besseren Durchblick auf Seiten der Betroffenen zu erzielen, sollten Informationsblätter/-broschüren über Berufsausbildung, Förderungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten möglichst in der Sprache des ursprünglichen Herkunftslandes herausgegeben werden (vgl. ebd.). Ich persönlich finde, dass z.B. in Schulen und bei der Berufsberatung des Arbeitsamtes SozialarbeiterInnen und BeraterInnen MuttersprachlerInnen sein sollten. Damit meine ich, dass sie die Sprache der ausländischen Jugendlichen und deren Eltern beherrschen sollten. Dadurch können Missverständnisse verhindert und eventuell auftretende Fragen geklärt werden. Ich kann mir gut vorstellen, dass sich die Betroffenen im Umgang mit den SozialarbeiterInnen und BeraterInnen sicherer fühlen. Man sollte dieses Angebot jedoch abhängig davon machen, wie lange der/die Betroffene schon in Deutschland lebt und wie gut die deutsche Sprache beherrscht wird.

**2) Schlüssel für den Start in die berufliche Erstausbildung** (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 9f).

In vielen Unternehmen und Firmen ist der Hauptschulabschluss Mindestvoraussetzung für den Einstieg in das Berufsleben. Obwohl die Tendenz rückläufig ist, schaffen nicht alle Jugendlichen ausländischer Herkunft diesen Abschluss. Es sollten die Lernbedingungen in allgemeinbildenden Schulen so verbessert werden, dass dieser Bildungsabschluss zu schaffen ist. Es sind aber auch umfassende Vorkenntnisse über die Berufe und die betriebliche Wirklichkeit notwendig. Die Bund-Länder-Kommission empfiehlt folgende Maßnahmen:

Verbesserung der sprachlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten, Kenntnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und gesellschaftswissenschaftlichen Bereichen sowie Fremdsprachen;

Einübung von Schlüsselqualifikationen (Kompetenzen) zur Förderung allgemeiner Fähigkeiten wie z.B. Denken in komplexen Zusammenhängen und Kritikfähigkeit;

Verbesserung elementarer Kenntnisse über die Zusammenhänge von Wirtschaft, Technik und Haushalt einschließlich der ökologischen und sozialen Bezüge sowie der Hinführung zur Arbeitswelt;

verstärkte Entwicklung eines demokratischen Bewusstseins und der politischen Handlungsfähigkeit (vgl. ebd.).

**3) *Einstellungsverhalten der Betriebe und Verwaltungen verändern*** (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 10). Das Auswahl- und Einstellungsverhalten vieler Betriebe trägt zu der geringen Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher ausländischer Herkunft bei. Die Betriebe erwarten hohe Anpassungsfähigkeit, die perfekte Beherrschung der deutschen Sprache und ein überdurchschnittlich gutes Abschlusszeugnis und gute Ergebnisse bei den Einstellungstests. In Betrieben und Unternehmen, die viel mit ausländischen Auftraggebern und Kunden zusammenarbeiten, erweisen sich diese Jugendlichen durch ihre vorhandenen sprachlichen Qualifikationen und dem kulturellen Background des Herkunftslandes als Verstärkung. Bei Einstellungstests sollten deshalb ihre kulturellen und sprachlichen Kompetenzen höher bewertet werden (vgl. ebd.).

**4) *Möglichkeiten der Betriebs- und Personalräte*** (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 11). Betriebs- und Personalräte haben Mitbestimmungsrecht bei Einstellungsprozessen. Sie können bei der Bearbeitung und Festlegung der Einstellungsprofile für BewerberInnen auf den Arbeitgeber einwirken und besondere kulturelle Kompetenzen und Qualifikationsvorteile einfließen lassen. Durch das Recht der Einsicht von Bewerbungsunterlagen können die Räte Einfluss auf die Entscheidung des Arbeitgebers nehmen (vgl. ebd.).

**5) *Förderinstrumente nutzen*** (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 11). Viele Betriebe und Verwaltungen befürchten, dass ausländische Jugendliche die Ausbildungsanforderungen nicht erfüllen und somit das Ausbildungsziel nicht erreichen. Die Bundesanstalt für Arbeit bietet mit ihren Förderinstrumenten *ausbildungsbegleitende Hilfen* und *Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung* Hilfe an, die von den Betrieben, Verwaltungen, Firmen und Jugendlichen genutzt werden können. Die Bundesregierung fördert binationale Ausbildungsprojekte für griechische, italienische, portugiesische, spanische und türkische Jugendliche. Neben der dualen Ausbildung steht der berufsbezogene Fachunterricht in der Muttersprache und in der Regel ein fünfwö-

chiges Betriebspraktikum im Herkunftsland auf dem Lehrplan (vgl. ebd.).

**6) Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe** (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 11f). Obwohl die Zahl der ausbildungsfähigen Betriebe in Deutschland hoch ist, bilden ca. nur 30% aller Betriebe aus. Bei vielen neugegründeten Dienstleistungsbetrieben fehlen Informationen über Ausbildung und ein Anschub von außen. Maßnahmen der Arbeitsverwaltung wie die Möglichkeit der Verbundausbildung stellen einen erfolgreichen Ansatz für die Ausweitung des Ausbildungsstellenangebots dar (vgl. ebd.).

**7) Weiterer Handlungsbedarf** (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 12). Vielen Migrantinnen und Migranten gelingt es nicht eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Da sie ohne Abschluss bleiben, sind sie besonders von Arbeitslosigkeit bedroht. Ihre Chancen auf Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt stehen schlecht. Um wieder Anschluss zu finden, sind Maßnahmen zur Nach- oder Teilqualifizierung bzw. berufsbegleitende modular aufgebaute Qualifizierungsmaßnahmen notwendig. Um diese Eingliederung zu gewährleisten, müssen Arbeitsverwaltung und Betriebe kooperieren (vgl. ebd.).

**8) Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit** (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2000, S. 12). Das Ziel des Programms war im Jahr 1999 ca. 100 000 Jugendlichen unter 25 Jahren eine berufliche Perspektive zu eröffnen. Die Finanzierung des Sofortprogramms beschränkte sich auf ein Jahr. Es bleibt abzuwarten, welche langfristigen Wirkungen durch dieses Programm erzielt werden können. Vielleicht führen die Ergebnisse dazu, den Jugendlichen eine vollqualifizierende Ausbildung zu gewährleisten bzw. ihnen eine Dauerbeschäftigung zu vermitteln (vgl. ebd.).

## **8 Neue Anforderungen an Lehrende, BeraterInnen, MeisterInnen, AusbilderInnen**

### **u.a.**

Um den Herausforderungen der Ausbildung von Migrantinnen und Migranten gewachsen zu sein, müssen auch die Qualifizierungen von Lehrenden, BeraterInnen, MeisterInnen, AusbilderInnen u.a. verbessert werden. In Städten mit einer hohen Ausländerbeteiligung verfügen die Lehrenden etc. über Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Umgang mit Jugendlichen nichtdeutscher Herkunft. Gerade in Mecklenburg-Vorpommern, wo der Ausländeranteil sehr gering ist, ist das nicht der Fall. Trotzdem wäre es notwendig, in Bezug auf die Ausbildung von LehrerInnen, BeraterInnen etc. eine neue Orientierung zu schaffen, die befähigt, dass jungen Migrantinnen und Mi-

granten eine angemessene Beratung, Erstausbildung u.ä. geboten wird.

### **8.1 Interkulturelle Kompetenz**

Interkulturelle Kompetenz kann man auf eine einfache Formel bringen, in dem die Begriffe „Verständnis“, „Verstehen“ und „Verständigung“ Erwähnung finden (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 24). Wobei Verständnis gleichbedeutend mit „Anerkennung“ sein soll und Verständigung mit dem interkulturellen Dialog. Dialogfähigkeit setzt Anerkennung von Andersheit und Verstehen voraus und ist somit das anspruchsvollste pädagogische Ziel.

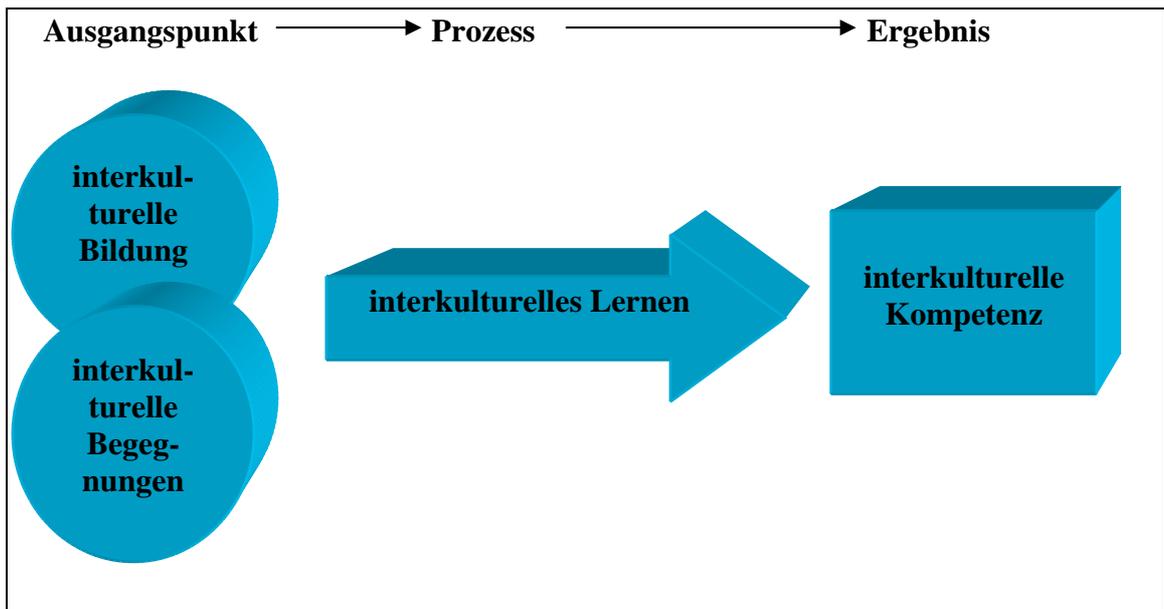
Interkulturelle Kompetenz schließt z.B. folgenden Gesichtspunkt ein: das offene Zugehen auf Menschen mit anderen kulturellen Orientierungen und Identitätsentwürfen. Für diese sind fremde Kulturelemente bedeutsam, also die Anerkennung anderer Orientierungssysteme und Identitätskonstrukte. Dies impliziert unter anderem die Überwindung von Vorurteilen aber auch ein Misstrauen gegenüber den eigenen Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata. Interkulturelles Lernen beginnt demzufolge mit angeleiteter Selbsterfahrung und kritischer Selbstreflexion (vgl. ebd.).

Voraussetzung für interkulturelles Verstehen ist die Anerkennung des Fremden. Neben der kritischen Distanz gegenüber der eigenen Kultur verlangt es Empathiefähigkeit, was kognitiv Kontextualisierung erfordert. Damit ist gemeint, dass man die Fähigkeit besitzen sollte, das Handeln der anderen im Kontext ihrer Wertvorstellungen und diese im Kontext ihrer Lebensbedingungen oder auch ihrer historischen Erfahrungen zu sehen (vgl. ebd.).

Zusammenfassend ist interkulturelle Kompetenz eine dauerhafte Fähigkeit, mit Angehörigen anderer Kulturen erfolgreich und kultursensibel interagieren zu können, was wiederum durch interkulturelles Lernen erreicht werden soll (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 29).

### **8.2 Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens**

Unter Lernen allgemein wird eine Veränderung im Erleben und Verhalten verstanden, die in der Interaktion des Menschen mit der Umwelt zustande kommt (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 29f). Interkulturelles Lernen wird demzufolge auf den Austausch mit einer fremdkulturellen Umwelt bezogen.



*Schema zur Verortung zentraler Begriffe des interkulturellen Lernens*

In Anlehnung an Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 29.

Dieses Schema ist ein Vereinfachungs- und Klärungsvorschlag von Nieke. Das interkulturelle Lernen wird als Zentralbegriff für den Prozess reserviert. Ausgangspunkte sind dabei interkulturelle Begegnung und entsprechende Bildungsarrangements, die zu interkultureller Kompetenz führen sollen. Das Konzept des interkulturellen Lernens nimmt nicht nur bewusst herbeigeführte, sondern auch informelle und beiläufige Bildungsprozesse auf. Damit ist gemeint, dass Menschen auch vor und neben aller organisierten Bildung lernen (vgl. ebd.).

Eine zentrale Fragestellung meint dabei das Verhältnis der „naturwüchsigen“ zu den pädagogisch arrangierten und inszenierten Begegnungs- und Lernerfahrungen. Eine sich zäh haltende Alltagstheorie, die in der pädagogischen Theorie und Praxis Verwendung findet, unterstellt, dass die Kulturbegegnung der ideale, gleichsam „natürliche“ Ort des interkulturellen Lernens und der internationalen Verständigung ist. Diese These wird jedoch durch zahlreiche Forschungsergebnisse in den unterschiedlichsten Feldern des Kulturaustauschs nicht immer bestätigt. In der Sozialpsychologie z.B. lässt sich das Buch „The nature of prejudice“ von G. Allport auf diese Problematik zurückführen. Die Idee, dass sich allein durch häufige Interaktion zwischen Mitgliedern verschiedener kultureller Gruppen die Intergruppenbeziehung verbessern könnte, wird als „Kontakthypothese“ bezeichnet. Die ursprüngliche Vermutung war, dass durch Kontakt die wechselseitigen Kenntnisse zahlreicher und differenzierter und die erlebten Ähnlichkeiten stärker werden. Durch diesen Prozess könnten vorhandene Stereotypen abgebaut werden. Eine große Anzahl von Untersuchungen hat jedoch bestätigt, dass sich durch

Kulturkontakt an sich solche Effekte nicht einstellen (vgl. ebd.). Nur unter ganz speziellen Kontextbedingungen und nur in bestimmten Interaktionsformen sind positive Wirkungen wie Aufbau von Akzeptanz und Sympathie erwartbar. Förderliche soziale Voraussetzungen sind z.B. Faktoren wie Freiwilligkeit des Kontaktes, Statusgleichheit, Intensität und normative Unterstützung des Kontaktes. Unter den personalen Vorbedingungen fallen unter anderem emotionale Stabilität, Offenheit für neue Erfahrungen oder ein geringes Ausmaß an ethnozentrischen Einstellungen bei den Beteiligten.

Der Prozess des interkulturellen Lernens bleibt schematisch, solange nicht gleichzeitig auch ein genaueres und dichtereres Verständnis von Kultur, Kulturerwerb, kultureller Begegnung oder kultureller Anpassung gewonnen wird. Die interkulturelle Pädagogik setzt sich mit den Zielen dieses Lernprozesses auseinander. Ein theoretisches Fundament wäre hilfreich, aus dem man die grundsätzlichen Möglichkeiten und Grenzen dieses Prozesses herleiten kann (vgl. ebd.).

Im weiteren Verlauf der Arbeit werden verschiedene Bausteine vorgestellt. Einige von ihnen werden kurz erläutert, andere hingegen genauer betrachtet.

### **8.2.1 Kulturelle Überschneidungssituation**

Dieser Begriff steht im engen Zusammenhang mit Lewin (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 31). Mit der Überschneidungssituation meint Lewin, dass sich die InteraktionspartnerInnen zur gleichen Zeit in mehr als einer Situation befinden. Dies beruht darauf, weil sie unterschiedliche Vorstellungswelten in die Begegnungssituation mit einbringen. In einer kulturellen Überschneidungssituation treffen also unterschiedliche Horizonte des Vertrauten aufeinander (vgl. ebd.).

### **8.2.2 Interkulturelle Kommunikation und Interaktion**

In jeder Kommunikations-Interaktionssituation sind rezeptive und produktive Fähigkeiten erforderlich, die zur Äußerung von Sprechhandlungen und zum angemessenen non-verbalen Verhalten führen sollten (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 31f). Das Problem des Verstehens ist, dass bereits Erfahrenes bzw. das organisierte Wissen darüber zur Identifizierung von Bedeutungen herangezogen wird. Der Kern des Problems liegt in der Differenz derjenigen Strukturmuster und Bausteine begründet, in denen sich das Wissen kulturabhängig organisiert. Diese Strukturmuster sind nicht nur für den Verständigungsprozess, sondern für alle Prozesse grundlegend, die dabei eine Rolle spielen.

Probleme der interkulturellen Verständigung entstehen durch die Konfrontation mit Unbekanntem und durch die Einordnung, Interpretation und Bewertung des Fremden nach den eigenkulturellen Erwartungsstrukturen (vgl. ebd.).

### **8.2.3 Kultur**

Der erweiterte Kulturbegriff erweist sich als geeignet, um Prozesse der Kulturbegegnung und Schwierigkeiten der Kulturvermittlung zu analysieren (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 33). Für eine größere Gruppe ist Kultur ein gültiges Sinnsystem. Anders gesagt, die Gesamtheit miteinander geteilter verhaltensbestimmender Bedeutungen. Kultur könnte auch als das einer Gruppe gemeinsame Wissen kennzeichnen, damit sind die im Bewusstsein der Mitglieder dieser Kultur verankerten Erwartungen hinsichtlich üblicher oder angemessener „Denk-, Gefühls- und Verhaltenskonfigurationen“ gemeint.

Der Kulturbegriff ist durch folgende Kennzeichen geprägt:

*der Akzent dieses Verständnisses von Kultur liegt auf der Alltagskultur.*

*Kultur liegt nur teilweise offen zutage. Entscheidende Bereiche liegen im subjektiven Bewusstsein, die sich erst in Handlungen bzw. in Interaktionen einer Kommunikationsgemeinschaft äußern.*

*Kultur ist ein kollektives Phänomen.*

*Interkulturelle Kommunikation findet nicht zwischen „Kulturen“ statt, sondern zwischen Menschen, die an verschiedenen kulturellen Bedeutungssystemen teilhaben (vgl. ebd.).*

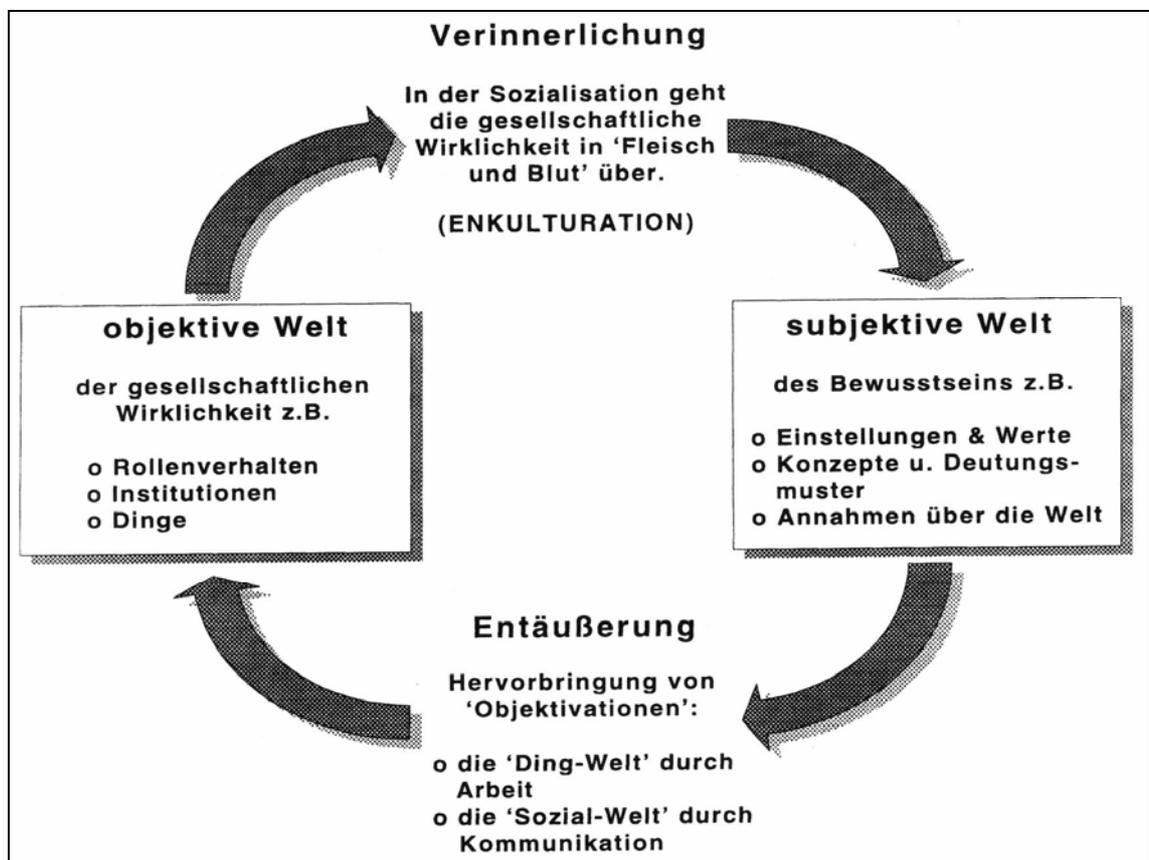
### **8.2.4 Enkulturation / „kulturelle Prägung“**

Um Prozesse des interkulturellen Lernens exakter zu klären, bräuchte man eine Vorstellung darüber, wie und mit welchen Konsequenzen Kultur erworben wird (vgl. Bildungszentrale für politische Bildung 2000, S. 33f). Der Begriff der Enkulturation und der Prägung machen deutlich, dass hier ein eher einseitiger Anpassungsvorgang des Menschen an das vorgefundene kulturelle Erbe, eine Art „mentale Programmierung“ stattfindet. Aus sozialisationstheoretischer Sicht geht es hier um die kulturelle Vergesellschaftung des Individuums. Enkulturation bezieht sich in diesem Prozess auf die Primärsozialisation, in der das kindliche Subjekt sich der ihm von relevanten Anderen präsentierten Welt kaum entziehen kann. Die kulturelle Prägung ist in dieser Phase be-

sonders tiefgreifend und nachhaltig anzusehen, weil Aufbauprozesse der Persönlichkeit anstehen (vgl. ebd.).

Diese Vorstellungen betrachten nur die Seite des Prozesses einer interaktiven Herstellung von sozialer bzw. kultureller Wirklichkeit. Der Dynamik von Kultur wird daher nicht genügend Rechnung getragen. Der Prozess basiert auf der Wechselwirkung zwischen subjektiver Internalisierung und gesellschaftlicher Objektivierung. Während einerseits Menschen Bedeutungen verinnerlichen, bringen sie andererseits die sie umgebende Kultur hervor, indem sie ständig Vorstellungen äußern.

Eine grundsätzliche Konsequenz dieses Gedankens einer alltäglichen Reproduktion von Kultur ist, dass sich a) auf der Ebene der Gesellschaft und b) auf der Ebene des kultur-geprägten Individuums wechselseitig bedingen.



***Kultur als der Verinnerlichung und Entäußerung***

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 34.

**8.2.5 Kulturzentrismus**

In der Bewusstseinssoziologie ist die kulturelle Alltagswirklichkeit eine „Welt der Gewissheit“, damit ist gemeint, dass die Grundstrukturen, in denen die Gesellschaft erfahren wird, nicht in Frage gestellt, sondern als scheinbar natürliche und selbstverständli-

che Lebensbedingungen hingenommen werden (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 35). Ethnologisch betrachtet, wird diese Gefangenheit in kulturellen Selbstverständlichkeiten auch als „natürlicher“ Ethnozentrismus bezeichnet. Hierauf bezogen ist Ethnozentrismus lediglich ein auf die Ingroup ausgedehnter Egozentrismus, was heißen soll, dass jeder seinen Standpunkt naiv als Zentrum der Welt nimmt und seine Erfahrungen und Handlungen um ihn organisiert. Man spricht hier auch von Kulturzentrismus, weil es um das Phänomen der Zugehörigkeit zu einer Kommunikationsgemeinschaft geht, die ins Zentrum der Alltagsorientierungen gestellt wird. Kulturzentrismus meint anfangs nur Standortgebundenheit und Perspektivität des Orientierungssystems (vgl. ebd.).

Von fundamentaler Bedeutung für das Verständnis interkultureller Begegnungen und für die Anlage entsprechender Lernprozesse ist es wichtig, ob man davon ausgehen muss, dass dem Individuum als Kulturwesen eine primäre Schicht von Kulturzentrismus mitgegeben ist.

Kulturzentrismus tendiert zur kulturellen Eigenliebe, das wird darauf zurückgeführt, dass sich die Entkulturation in einem Kontext positiv bewerteter Sozialbeziehungen vollzieht (vgl. ebd.).

### **8.2.6 Grundprobleme des „Kulturlernens“**

Beim „Kulturlernen“ werden kulturelle Muster und Bedeutungsperspektiven in den Apparat der Alltagsorientierung und Alltagsbewältigung integriert, dass Erfahrungen die kulturgeprägte Erwartungsstruktur bestätigen und nicht zu einer Revision bewährter Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster beitragen (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 36f). Kulturspezifische Wahrnehmung tendiert dahin, diffuse und widersprüchliche zu sinnvollen Informationen, d.h. zu bekannten Mustern zu ergänzen und widersprüchliche Erfahrungselemente auszublenden. Die alltäglich reproduzierte kulturelle Wirklichkeit vergewissert sich ständig ihrer selbstverständlichen Geltung. Dies wäre eine Erklärung dafür, weshalb mehr Information oder mehr Kontakt zu fremdkulturellen Gruppen nicht automatisch zu „Kulturlernen“ führt. Außerdem ist kulturelles Wissen affektiv unterfüttert und identitätsrelevant (vgl. ebd.).

**Schwierigkeiten und Lösungsansätze** des interkulturellen Lernens:

es müssen selbstverständliche Elemente der bisherigen Weltsicht relativiert und neue Bedeutungsperspektiven entwickelt werden. *Interkulturelles Lernen* sollte grenzüberschreitendes oder „transformatives“ Lernen mit einbeziehen.

*Interkulturelles Lernen* löst Lernwiderstände allgemeiner und spezifischer Art aus.

*Interkulturelles Lernen* muss freiwillig erfolgen und vom Lernenden selbst als Suchprozess aktiv angelegt werden.

Im Vorfeld des Lernprozesses sind Vermeidungsreaktionen zu beobachten, weil besondere Anforderungen an die Lernenden gestellt werden.

*Interkulturelles Lernen* sollte als ein Sozialisationsvorgang besonderer Art angesehen werden. Der Lernprozess ist erfolgreicher, wenn er als Kette von Lernerfahrungen organisiert wird (vgl. ebd.).

### **8.2.7 Interkulturelle Kompetenz als Ziel interkulturellen Lernens**

Interkulturelles Lernen ist ein Prozess, in dessen Verlauf sich der Umgang mit eigener und fremder Kultur verändert (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 37f). Es ist also mit einem personalen Entwicklungsprozess gleichzusetzen, für den allerdings genauer bestimmt werden muss, worin diese Entwicklung im einzelnen bestehen soll. Eine Möglichkeit wäre, ihn als ein immer besseres Verstehen fremdkultureller Orientierungssysteme anzusetzen. Eine denkbare Zielvorstellung könnte sein, in einer bestimmten Situation interkultureller Begegnung die Handlungen von Mitgliedern der fremden Kultur, die Entstehung von Artefakten so zu verstehen, dass das eigene störungsfreie, zielgerichtete Handeln möglich ist. Verstehen ist in diesem Fall ein instrumentelles Ziel, der Erfolg einer interkulturellen Handlung ist vom Grad des Verstehens der betroffenen fremden Kultur abhängig (vgl. ebd.).

In der amerikanischen Diskussion wurde schon früh die Überwindung eines ethnozentrischen Weltbildes als Zielrichtung des personalen Entwicklungsprozesses festgesetzt. Hoopes ist der Ansicht, dass interkulturelles Lernen in einem Lernkontinuum stattfindet, das mit Ethnozentrismus ansetzt und über Verständnis, Akzeptanz und Wertschätzung zur Übernahme fremdkultureller Elemente und damit zur bi- oder multikulturellen Persönlichkeit führt (vgl. ebd.).

## A Developmental Model of Intercultural Sensitivity



In Anlehnung an Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 38.

An diesem Modell von Bennett zeigt die Schwierigkeiten, die man bekommt, wenn man bei der Formulierung genereller Ziele interkulturellen Lernens mit einem Ideal interkultureller Persönlichkeitsentwicklung operiert, das die progressive Aufgabe kultureller Selbstbezüglichkeit und die Übernahme fremdkultureller Standards beinhaltet. Dadurch erhält das Konzept des interkulturellen Lernens eine schwärmerisch-utopistische Komponente. Es wird von den realen Bedingungen, den konkreten TeilnehmerInnen des Lernprozesses, ihren Vorerfahrungen, Motiven und tatsächlichen Lernmöglichkeiten abstrahiert. Eine Schwierigkeit, die dabei auftritt, ist, dass auf der Ebene des interkulturellen Entwicklungsmodells implizit vorentschieden wird, welches Ausmaß an kultureller Anpassung und interkultureller Lernbereitschaft der einzelne Lernende aufbringen sollte und über welche Entwicklungsstufen er sich auf dieses Ziel zubewegen soll und kann (vgl. ebd.).

### 8.2.8 Der interkulturelle Lernprozess

Ein ideales interkulturelles Lernmodell gibt es nicht (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S. 39ff). Es erweist sich jedoch als notwendig, ein Konzept zu entwickeln, an dem sich die Organisation des Lernprozesses orientieren kann. Das folgende Phasenmodell zeigt Lernschritte, die von der Kulturzentrismus-Annahme ausgeht.

# Phasen interkulturellen Lernens

Die generelle Kulturgebundenheit menschlichen Verhaltens erkennen & akzeptieren können

Fremdkulturelle Muster als fremd wahrnehmen können, ohne sie (positiv oder negativ) bewerten zu müssen (geringes Maß an Kulturzentrismus)

Eigene Kulturstandards identifizieren & ihre Wirkung in der Begegnung mit einer Fremdkultur abschätzen können (own-culture-awareness)

Deutungswissen über bestimmte fremde Kulturen erweitern; relevante Kulturstandards identifizieren und dazu weitergehende Sinnzusammenhänge in der Fremdkultur herstellen können

Verständnis & Respekt für fremdkulturelle Muster entwickeln können

Erweiterung der eigenen kulturellen Optionen:  
o mit kulturellen Regeln flexibel umgehen können  
o selektiv fremde Kulturstandards übernehmen können  
o zwischen kulturellen Optionen situationsadäquat und begründet wählen können

Zu und mit Angehörigen einer fremden Kultur konstruktive & wechselseitig befriedigende Beziehungen aufbauen, mit interkulturellen Konflikten praktisch umgehen können

*Ein mögliches Phasenmodell für den Prozess interkulturellen Lernens*

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung 2000, S.40.

In diesem Phasenmodell ist Kulturzentrismus ein grundlegendes Hemmnis interkultureller Verständigung. Methodisch wird es als Ausgangspunkt des Lernprozesses positiv berücksichtigt und so produktiv gewendet (vgl. ebd.).

Nieke geht in seinem Konzept Interkultureller Erziehung von der Einsicht in die Unvermeidlichkeit von Kulturzentrismus aus. Ziel Interkultureller Erziehung kann nicht eine völlige Lösung von der kognitiven und emotionalen Eingebundenheit in die eigene Lebenswelt sein. Ziel kann vielmehr nur ein aufgeklärter Ethnozentrismus sein, ein Bewusstsein von der Unvermeidlichkeit dieses Eingebundenseins in die Denk- und Wertgrundlagen der eigenen Lebenswelt sowie davon, dass andere in ihren Lebenswelten in der gleichen Weise verankert sind. Elementare Voraussetzung für die Bereitschaft und Fähigkeit, Fremdes in seiner Bedingtheit wahrzunehmen und dann schrittweise Verständnis und Akzeptanz für dessen Besonderheiten zu entwickeln, ist das Bewusstsein der eigenen kulturellen Geprägtheit. Das pädagogische Arrangement setzt an der Person des Lernenden und seiner Kultur an. Auf der methodischen Ebene sollten sogenannte strukturierte Erfahrungen angeboten werden, durch die der Einfluss der eigenen kulturellen Prägungen auf Wahrnehmungen, Verhaltensweisen und Situationseinschätzungen bewusst wird. Um den eigenen „kulturellen Apparat“ in den Blick zu bringen, könnten verschiedene Spiegelungstechniken genutzt werden. Z.B. durch Selbstwahrnehmungsübungen und mittels Simulationen können auch gezielt Irritationen und ein kontrollierter Kulturstress ausgelöst werden. Solche erlebten Erfahrungen können als Eintrittserfahrung in den interkulturellen Lernprozess fungieren. Kulturbewusstheit ist eine wichtige Voraussetzung, um interkulturelle Interaktionsprozesse und die dabei auftretenden Emotionen sensibel zu steuern (vgl. ebd.).

Im Drei-Phasen-Modell von Mezirow nimmt transformatives Lernen in der ersten Phase von solchen Irritationen seinen Ausgang. Das Bild, welches sich der Lernende von der Welt aber auch von sich selbst macht, wird erstmal gestört. In Phase 2 erfolgt eine kritische Selbstprüfung, die reflexive Bearbeitung. Diese meint, die Entwicklung von Differenzwahrnehmung auf der Grundlage eines Bewusstseins eigener kultureller Geprägtheit. Ohne diese Bewusstheit kann man nicht in neue Denk- und Verhaltensmöglichkeiten vorstoßen. Erst in der dritten Phase werden von der bisherigen Wirklichkeitsauffassung abweichende Informationen aufgenommen, andere Annahmen getestet und neue Perspektiven erprobt (vgl. ebd.).

Die aktuelle Diskussion zum Thema interkulturelles Lernen geht davon aus, dass dieser personale Entwicklungsprozess Veränderungen auf der kognitiven, der affektiven und

auf der Verhaltensebene der Person umfasst. Der Lernprozess muss alle 3 Ebenen mit einbeziehen, weil kulturelle Prägungen oft alle Ebenen gleichzeitig betreffen.

Auf der kognitiven Ebene ergibt sich das Problem, wie der Lernende Bedeutungsperspektiven einnehmen kann, die zum Teil in völligem Gegensatz zu früheren Vorstellungen stehen. Der Weg führt über die Einnahme einer Dritt-Kultur-Perspektive. In der Außenperspektive werden nicht nur Unterschiede, sondern auch Gemeinsamkeiten zwischen zwei Kulturen wahrgenommen. Die Distanz zur eigenen Kultur aber auch die Möglichkeit, einen Blick auf die jeweiligen Kulturbedingtheiten zu werfen, fördern offensichtlich „metacultural awareness“. Breitenbach integriert daher Metakommunikation in sein Verständnis von interkulturellem Lernen wie folgt: bei interkulturellem Lernen handelt es sich um eine Form des sozialen Lernens, das durch die Erfahrung kultureller Unterschiede und in Form kultureller Vergleiche sowohl zu einer genaueren Analyse und Relativierung der eigenen kulturellen Normen und Sozialsysteme als auch zum Abbau kultureller (nationaler) Vorurteile führt, wenn es zu Metakommunikation über kulturelle Normen und Unterschiede kommt (vgl. ebd.).

Auf der affektiven Ebene ist neben (kognitiver) Unsicherheit Angst der zentrale Faktor im kulturellen Lern- und Anpassungsprozess. Bei der Organisation bestimmter Lernprozesse kommt es vor allem darauf an, dass die Lernenden den Einfluss von Angst und Unsicherheit auf den Verlauf und das Ergebnis ihres Lernprozesses einschätzen und in einer fremdkulturellen Umgebung Angst und Unsicherheit besser bewältigen können. Im pädagogischen Arrangement kann dieses beispielsweise durch spezielle Simulationen und durch eine Konfrontation mit Fallstudien geübt werden. Hierfür sind auch Methoden des Lernens in und an der Gruppe geeignet (vgl. ebd.).

Auf der Verhaltensebene werden Fähigkeiten entwickelt, die flexible und wechselseitig befriedigende interkulturelle Interaktionen ermöglichen. Die Produktion nonverbaler Signale, das Feed-back-Verhalten, die Steuerung des Sprecherwechsels oder der Einsatz metakommunikativer Elemente sind geeignete Übungen, die sich auf verschiedene Verhaltensbereiche beziehen. Hierbei kommen kulturallgemeine und kulturspezifische Fähigkeiten zum Tragen. Für die Organisation des Lernprozesses wird sich z.B. auf Argyre's Modell zur Vermittlung sozialer Fertigkeiten bezogen. Es betont die Bedeutung der Motivation und die Verstärkung im Lernprozess. Beim Social Skill Training wird interkulturelles Lernen durch praktische Erfahrungen und durch Lernen am Modell gefördert. Dieses kann durch Rollenspiele mit Video-Feed-back, aber auch durch Interaktion

mit Personen, die einen anderen kulturellen Hintergrund besitzen, organisiert werden (vgl. ebd.).

Die zentrale Herausforderung interkulturellen Lernens ist die Entwicklung pädagogischer Arrangements, in denen Lernprozesse auf den genannten Ebenen integriert werden, um Lernende mit verschiedenen Lernzielen, unterschiedlichen Lernstilen bzw. Lernpräferenzen und interkulturellen Vorerfahrungen in ihrem Lernprozess unterstützen zu können. In der Erwachsenenbildung und der beruflichen Fortbildung ist es wichtig, ein den Lernwiderstand gering haltendes positives Lernklima zu schaffen, Vermittlungsmethoden zu wählen, die den Lernstil der TeilnehmerInnen nicht verfehlen und an Inhalten zu arbeiten, die von den Lernenden als problem- und handlungsrelevant angesehen werden. Um dies realisieren zu können, muss mehr über die TeilnehmerInnen und ihre Verwicklung in interkulturellen Problemlagen in Erfahrung gebracht werden. Dies können jedoch normale Fortbildungsangebote in Zeiten knapper werdender Bildungsressourcen nicht aufbringen (vgl. ebd.).

## **9 Verbesserungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten**

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit Verbesserungsvorschlägen für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten. Es wird auf einige genauer eingegangen, die ich für wichtig erachte.

### **9.1 Ausländerklassen mit reinem Deutschunterricht**

Damit junge Migrantinnen und Migranten gute Voraussetzungen für den Ausbildungsmarkt haben, muss bereits in der allgemeinbildenden Schule angesetzt werden, denn das Verstehen und Beherrschen der deutschen Sprache ist die Grundvoraussetzung. In Mecklenburg-Vorpommern werden ausländische Jungen und Mädchen, die meist über keine Deutschkenntnisse verfügen, in Klassen untergebracht, die die momentane Lage der Betroffenen nicht berücksichtigen können. Neben der oft vorkommenden Diskriminierung, weil sie z.B. nicht richtig deutsch sprechen können, sind diese Kinder und Jugendlichen in ihrem Lernfluss gehemmt. Mein Vorschlag wäre, an Schulen mit hoher Ausländerbeteiligung die Schülerinnen und Schüler zum Anfang in reine Ausländerklassen zu führen, in denen erstmal nur die deutsche Sprache in schriftlicher und mündlicher Form gelehrt wird. Wenn die Migrantinnen und Migranten dann über ausreichend Grundkenntnisse verfügen, könnten sie wieder in die normalen Klassen inte-

griert werden. Vielleicht könnte somit ein Grundstein für eine bessere Ausgangslage geschaffen werden.

## **9.2 Erweiterung des Spektrums der BBE Lehrgänge**

Der IB Rostock bot im vergangenen Jahr einen BBE Lehrgang mit den Schwerpunkten Holz, Farbe, Metall, Kfz und Hauswirtschaft an. Diese Angebote ähnelten auch denen des HBZ und des HWBR. Mit diesen fünf Bereichen sollen die Jugendlichen Einblick in einige Berufe erhalten. Leider ist das Angebotsspektrum nicht breit genug und meist nur auf Jungen ausgelegt. Um noch andere Berufe kennen zu lernen, müsste die Auswahl erweitert werden z.B. mit Floristik, Landwirtschaft, Gastronomie, kaufmännischen Berufen, Biotechnologie, Mikrosystemtechnik, Hochtechnologien in der Landwirtschaft und der IT-Branche. Dies finde ich wichtig, weil so nicht nur die handwerklichen Zweige, sondern auch andere näher vorgestellt werden würden. Außerdem handelt es sich um Berufe, die bei Jugendlichen sehr gefragt sind. Die Mädchen bräuchten sich nicht nur auf Hauswirtschaft beschränken. Holz, Farbe, Metall und Kfz sind typische Männerbereiche, die von Migrantinnen nicht gern angenommen werden.

Den einzelnen Bildungsträgern muss gewährleistet werden, dass sie die Inhalte der BBE Lehrgänge selbst bestimmen und auch mehr oder weniger auf die Wünsche der Jugendlichen eingehen, solange sie machbar sind. Die Bildungsträger könnten sich die Bereiche auch aufteilen, wenn es zu kostenintensiv, umständlich und zeitaufwendig wäre. Z.B. könnte der IB die handwerklichen Zweige anbieten. Das HBZ unterrichtet Hauswirtschaft, Floristik und Gastronomie und das HWBR könnte seine Schwerpunkte auf kaufmännische Berufe und Berufe der IT-Branche legen.

Diese inhaltliche Veränderung der Lehrgänge hätte z.B. folgende **Vorteile**:

- a) *mehr Auswahl besonders für Mädchen und junge Frauen;*
- b) *aktuellere Berufe mit mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt und*
- c) *es sind nicht nur mehr handwerkliche Fähigkeiten bei den jugendlichen Migrantinnen und Migranten gefragt.*

Ein wesentlicher **Nachteil** wäre die Kostenintensivität, weil unter anderem neue LehrerInnen und AusbilderInnen gebraucht werden. Die Räume müssten mit neuen Lehr- und Lernmitteln sowie Ausrüstungsgegenständen wie PC's und Kassen ausgestattet werden.

## **9.3 Gezielte Berufsberatung**

Die Berufsberatung an den Schulen müsste früher ansetzen und auch auf die mangelhaf-

ten Deutschkenntnisse der ausländischen Schülerinnen und Schüler eingehen. In den Fragebögen (siehe Anhang f) wurden die Jugendlichen gefragt, wie sie die berufliche Orientierung in der Schule beurteilen. Einige fanden es gut und aufschlussreich. Bei anderen hingegen fand noch gar keine Berufsberatung statt, das lag vielleicht daran, dass sie noch zu jung waren. Ein bestimmter Teil der Jugendlichen war mit der Beratung nicht so zufrieden, weil vieles erzählt wurde, was sie schon kannten. Oft halfen die BerufsberaterInnen bei Fragen zum Bewerbungsschreiben. Bei der Auswertung dieser Frage fiel mir auf, dass sich viele Jugendliche wünschen, dass die BeraterInnen mehr auf ihre Berufswünsche eingehen sollten.

Ein besserer Einstieg für ausländische Jungen und Mädchen, die erst seit kurzer Zeit im Großraum Rostock leben, wäre es, wenn einige Beraterinnen und Berater des Arbeitsamtes und des BIZ Rostock die Sprache des Herkunftslandes der Jugendlichen sprechen würden oder sogar gebürtig aus diesem Staat kämen. Oft scheitert es nämlich an den mangelnden und noch nicht vorhandenen Deutschkenntnissen der Ratsuchenden. Weitere Maßnahmen, die getroffen werden müssten, wären z.B. geeignete Broschüren in der Muttersprache zu veröffentlichen. Die Eltern mit in die Gespräche einbeziehen (Elternarbeit). Im BIZ Materialien wie Videos und Informationszettel in der Muttersprache oder in Englisch zur Verfügung stellen. Dies würde sich als wichtig erweisen, weil die Berufsberatung und auch die einzelnen Berufe mit vielen Fachbegriffen in Verbindung stehen, die nicht unbedingt zum Wortschatz der jugendlichen Ausländerinnen und Ausländer gehören.

Als weiteren Ansatzpunkt finde ich es erforderlich, dass nicht nur über das deutsche Ausbildungssystem informiert wird, sondern auch über das hiesige Schulsystem. Dies könnte z.B. über Informationsveranstaltungen an Schulen oder im Arbeitsamt erfolgen. Die Eltern und ihre Kinder wissen oft nur über das Bildungssystem in ihren Herkunftsländern bescheid. Dieses ist jedoch nicht mit unserem vergleichbar.

#### **9.4 Weiterentwicklung vorhandener Projekte – am Beispiel des IFDM**

Die Erfahrungen und Integrationsansätze des Projektes IntegrationsFachdienstMigration (siehe Kapitel 5.4) beim Verein Diên Hông sollten aufgenommen und in der öffentlichen Wahrnehmung verdeutlicht werden (vgl. Abschlussbericht 2003, S. 28f). Es sollte gezeigt werden, dass hier eine kontinuierliche Beratung für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten aufgebaut wurde, die sich auch auf neue Ansätze stützt und so zu besseren Ergebnissen der Integrationsbemühungen führen kann.

Eine direkte Integration der Betroffenen in den Arbeitsmarkt ist wegen der aktuellen Arbeitsmarktsituation aber auch wegen zum Teil bestehender Defizite bei den MigrantInnen nicht realistisch. Der IFDM erfüllt hierbei eine wichtige Funktion bei der Erschließung temporärer Arbeitsverhältnisse. Er versucht im Rahmen der derzeitigen personellen Möglichkeiten, weitere alternative Angebote und Konzepte zu entwickeln.

Integrationsmotivation kann vielfältig unterstützt werden. Besonders wichtig ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Wären die MitarbeiterInnen des IFDM mit dieser Aufgabe überfordert, könnte ein Netzwerk entstehen. In ihm sollten zukünftig gemeinsam Möglichkeiten erschlossen werden, um entsprechend der Interessen als auch der Kompetenzen Verbindungen zu Schulen, Vereinen u.a. herzustellen, um die Integration zu fördern und die mitgebrachten Kompetenzen (z.B. in ehrenamtlicher Tätigkeit) für die Gesellschaft weitaus stärker nutzbar zu machen (vgl. ebd.).

Eine strategisch wichtige Aufgabe könnte das stärkere Nutzbarmachen innovativer Ideen (Patente, Erfindungen, Produktideen) der MigrantInnen für die wirtschaftliche Entwicklung der Region sein. Eine besondere Rolle würde dabei auf die Gruppe „*Jüdische Forscher und Erfinder*“ fallen, die zukünftig enger in regionale Netze der Erfinderberatung zu integrieren ist.

Die wissenschaftliche Begleitung sieht in der Schaffung von Möglichkeiten des Lernens in der Gemeinschaft und in Verbindung mit sinnvollen Gestaltungsanliegen einen entscheidenden Ansatz dafür, zum Teil theoretisches Lernen mit beschränkter Anwendungsmöglichkeit im traditionellen Kurssystem aufzubrechen. So könnte man zu einer neuen Lernkultur für die Zielgruppe finden (vgl. ebd.).

Wichtig ist auch, die Impulse für das Land Mecklenburg-Vorpommern aus früherer Migration aufzuarbeiten und darzustellen. Durch effektive Nutzung der derzeitigen sowie zukünftiger Entwicklungspotentiale durch Migration könnten die Akzeptanz und Integration innerhalb der einheimischen Bevölkerung verbessert werden. Als Ziel wird eine verbesserte Nutzbarmachung aller Impulse durch Migration zur Entwicklung des Landes, also prinzipiell eine veränderte Perspektive in Bezug auf Einwanderung, auch in Hinblick auf die zu erwartenden Veränderungen durch die Osterweiterung der EU betrachtet (vgl. ebd.).

## **10 Schlussbetrachtung**

Die vorgelegte Arbeit gibt einen Einblick in die aktuelle Situation jugendlicher Migrantinnen und Migranten in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und setzt sich mit der Frage auseinander, ob und wie die berufliche Qualifizierung dieser Jugendlichen verbessert werden kann.

Die Besonderheit dieser Arbeit ergibt sich unter anderem daraus,

dass die Arbeit an diesem Thema direkt in ein Praktikum beim Verein Diên Hông integriert war,

dass die Ergebnisse und Aussagen durch eigene Analysen gestützt werden konnten und

dass mit der wissenschaftlichen Begleitung der beim Verein Diên Hông bearbeiteten Projekte ein vertrauensvoller Dialog in der Phase der Problembearbeitung erfolgen konnte.

Grundsätzlich ist es notwendig, die dauerhafte Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft durch (berufliche) Qualifizierung zu erreichen. Nicht ohne Grund wird Integration als gleichberechtigte Teilhabe definiert. Teilhabe bedeutet auch aktive Teilnahme in allen gesellschaftlichen Bereichen. Darunter fällt neben der Kultur, dem Erwerbsleben und der Politik besonders auch der Bildungsbereich. Durch eine angemessene berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten und eine darauf aufbauende Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt bekommen diese eine reale Chance, ihr Leben ohne fremde Hilfe zu meistern.

Von der Problemstellung ausgehend und durch die ausführliche Literaturlauswertung sowie die Durchführung und Auswertung von Erhebungen komme ich zu der Erkenntnis, dass im Bereich der beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen ausländischer Herkunft noch weit mehr als bisher getan werden muss. Ansätze dazu sind bzw. waren vorhanden. Zu nennen wäre hier das abgeschlossene MIGRA-Projekt des Vereins Diên Hông. Dieses Projekt setzte an der beruflichen Qualifizierung und am Erwerb der deutschen Sprache an. Das Nachfolgeprojekt IFDM sieht seine Hauptaufgabe auch bei der individuellen Verbesserung der sprachlichen und beruflichen Situation Zugewanderter mit Migrationshintergrund. Die Betroffenen können z.B. an berufsbezogenen Deutschkursen teilnehmen. Sie können in Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen aber

auch auf dem Arbeitsmarkt vermittelt werden. SchulabgängerInnen wird durch die MitarbeiterInnen eine berufsorientierte Erstberatung angeboten.

Meines Erachtens ist die Arbeit solcher Projekte und Vereine, die sich nicht nur mit der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten beschäftigen, außerordentlich wichtig. Fremd zu sein in einem anderen Land bringt viele Probleme mit sich. Es kommt nicht nur eine neue Sprache und ein anderes System auf die Zugewanderten zu, auch die neue Kultur sowie die Sitten und Gebräuche in ihrer neuen Heimat sind ihnen nicht vertraut. Bekannte Rostocker Vereine und Institutionen wie der Ausländerbeirat, die Afrikanische Bürgerinitiative e.V. und Diên Hông versuchen diesen Menschen zu helfen, in ihrer neuen Heimat zu recht zu kommen. Durch ihre beratende Funktion nehmen sie den Ratsuchenden ein Stück von ihren Ängsten. Alle ausländischen Vereine und Institutionen der Hansestadt führen die Kultur des Herkunftslandes der Betroffenen weiter. Dies ist meiner Meinung nach ein ausschlaggebender Ansatzpunkt. Durch dieses Stück alte Heimat, das durch die Vereinsarbeit vermittelt wird, haben die Migrantinnen und Migranten ein vertrautes Umfeld. Darauf sollte aufgebaut werden. Stimmt das Umfeld, ist man eher bereit, sich den neu entstandenen Problemen zu stellen. Dieses Gefühl in dem neuen Land nicht allein zu sein, motiviert die Betroffenen. Wenn dies erreicht ist, kann die Arbeit an der schulischen und beruflichen Qualifizierung darauf aufbauen.

Im Rahmen meiner Arbeit konnte ich besonders folgende innovative Ansätze zur weiteren Gestaltung der beruflichen Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten herausarbeiten und begründen:

Das Wirkungsfeld der Berufsbildungspolitik sollte neu durchdacht werden. Das betrifft zum Beispiel die Vermittlung von benachteiligten Jugendlichen insbesondere ausländischer in verschiedene Angebotsalternativen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) mit einem breiteren **Berufsspektrum**. Damit ist gemeint, dass BBE Lehrgänge neue Berufe und Bereiche aufgreifen z.B. im kaufmännischen und gastronomischen Bereich.

Strukturelle, qualitative und quantitative Veränderung im Bereich der Erstausbildung sind u.a. durch **Flexibilisierung, Modularisierung, Modernisierung** und dem Ausbau der **Ausbildungsverbände** erreichbar.

Die Aus- und Weiterbildung von AusbilderInnen, LehrerInnen, BeraterInnen, MeisterInnen u.a. muss auf den Aspekt des **interkulturellen Lernens** bezug-

nehmen. Damit ist gemeint, dass sie im Umgang und in der Arbeit mit ausländischen Jugendlichen geschult werden sollten z.B. durch Fort- und Weiterbildung im Bereich der interkulturellen Erziehung und Bildung.

Eine gezielte und zukunftsorientierte **Berufsberatung**, die bereits in der Schule beginnt und die Berufswünsche der jungen MigrantInnen berücksichtigt, sollte gewährleistet werden. Dies müsste durch qualifiziertes und geschultes Personal, das gezielt auf die Probleme der Betroffenen eingeht (mangelndes Wissen über das deutsche Schul- und Ausbildungssystem, die deutsche Sprache wird noch nicht ausreichend beherrscht), erfolgen.

Eine konzeptionelle und formelle **Verzahnung von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung** sind dringend erforderlich.

Die **Initiierung neuer** und die Weiterentwicklung vorhandener **Projekte**, die ihre Arbeit auf den Schwerpunkt berufliche Qualifizierung von MigrantInnen gelegt haben, sollte unterstützt werden.

An Schulen mit einem hohen Ausländeranteil sollten SchülerInnen mit Migrationshintergrund zunächst in **Ausländerklassen** eingeteilt werden, in denen **reiner Deutschunterricht** stattfinden könnte. Damit wäre eine gute Voraussetzung für die schulische und später für die berufliche Qualifizierung vorhanden.

Ein weiterer Ansatz wäre, dass die **Potenziale ausländischer Jugendlicher** (besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten) bewusst identifiziert werden müssten. Diese könnten dann nicht nur für die wirtschaftliche, sondern auch für die kulturelle und politische Entwicklung der Region genutzt werden.

Ausländische Mädchen und junge Frauen müssten beim **Zugang zum dualen Ausbildungssystem gleiche Chancen** bekommen.

Das **Einstellungsverhalten der Betriebe und Verwaltungen** müsste durch überzeugende Argumente und eine gezielte Förderung verändert werden, damit sich die Chancen ausländischer Jugendlicher auf dem Ausbildungsmarkt erhöhen.

Jugendliche und deren **Eltern** sollten **zur Aufnahme einer Ausbildung motiviert** bzw. aufgeklärt werden. Oft wollen die Eltern nicht, dass ihre Kinder eine Ausbildung machen, weil sie nicht ausreichend über das deutsche Ausbildungssystem informiert sind.

**Förderinstrumente der Bundesanstalt für Arbeit** (z.B. ausbildungsbegleitende Hilfe, Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung) müssten intensiver von den Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen genutzt werden.

Die **Ausbildungsbereitschaft** der ausbildungsfähigen Unternehmen und Betriebe sollte gefördert werden, damit eine Ausweitung des Ausbildungsstellenangebotes erfolgen könnte.

Diese beschriebenen Ansätze könnten zur Verbesserung der beruflichen Qualifizierung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten beitragen. Ob dies tatsächlich zum Erfolg führt, würde sich zeigen, wenn die vorgeschlagenen innovativen Ansätze realisiert und weiterentwickelt würden.

Die Effektivität der einzelnen Bemühungen zur Integration von Migrantinnen und Migranten kann wesentlich verbessert werden, wenn die regionalen Akteure in Netzen zusammenarbeiten. Ein positives Beispiel wurde im Rahmen der Vorbereitung des BQF-Projektes bei Diên Hông geschaffen (siehe Kapitel 6).

Darüber hinaus könnten die in dieser Arbeit unterbreiteten Ideen einen Beitrag dazu leisten, dass die Potenziale der Migrantinnen und Migranten besser zur wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Entwicklung der Region genutzt werden und sich die interkulturellen Beziehungen der Menschen verbessern.

## Literaturverzeichnis

**Ausländerbeirat der Hansestadt Rostock (Hrsg.):** 10 Jahre Ausländerbeirat –  
10 Jahre für Gleichberechtigung.  
Ausgabe zum 10 jährigen Bestehen des Ausländerbeirats Rostock

## **Ausländerstatistik 2. Halbjahr 2002 der Hansestadt Rostock**

**Beger, Kai-Uwe:** Migration und Integration. Eine Einführung in das Wanderungsge-  
schehen und die Integration der Zugewanderten in Deutschland.  
Opladen: Leske + Budrich, 2000

**BioCon Valley e.V. und ITF Schwerin:** Der Aufbau der regionalen Ausbildungs-  
kooperation Biotechnologie in Mecklenburg-Vorpommern  
- ein erster Erfahrungsbericht - 2002

**Bundesministerium des Innern:** Neue Wege. Fakten – Akzente  
Aussiedlerpolitik.  
1. Auflage, 2001

**Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.):** Berufliche Qualifizierung  
Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf –Benachteiligtenförderung-.  
Berlin 2002

**Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.):** Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen  
Für die politische Bildung.  
2000

**Deutscher Gewerkschaftsbund-Bundesvorstand; Referat Migration; Internatio-  
nale Abteilung (Hrsg.):** Zugang zum Arbeitsmarkt. Ausbildung für Jugendliche auslän-  
discher Herkunft. Mitteilungen zur Migrationspolitik. 2000

**Deutsches Ausländerrecht:** Textausgabe mit ausführlichem Sachverzeichnis und  
einer Einführung von Professor Dr. jur. Helmut Rittstieg, Hamburg.

16., völlig neubearbeitete Auflage; Stand: 15. Mai 2002; Deutscher Taschenbuch Verlag, 2002

**Die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen:**

Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin und Bonn, September 2002

**Diên Hông – gemeinsam unter einem Dach e.V.; ITF Schwerin:** Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung (Evaluation) des Projektes IntegrationsFachDienstMigration in Mecklenburg-Vorpommern. Rostock, Dezember 2003

**Dietz, Barbara:** Jugendliche Aussiedler: Ausreise, Aufnahme, Integration. Berlin Verlag Arno Spitz GmbH, 1997

**Filsinger, Dieter:** Die Integration von jungen MigrantInnen und lokalpolitische Strategien für ein multikulturelles Zusammenleben.

In: BAG JAW Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hrsg.):  
Redaktion: Burkhard Wilde, Rainer Schmandt;  
Erscheinungsjahr: 1999

**Fischer, Arthur/ Münchmeier, Richard:** Die gesellschaftliche Krise hat die Jugend erreicht. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der 12.Shell Jugendstudie.

In: Jugendwerk der deutschen Shell (Hrsg.), Jugend `97. Zukunftsperspektiven, Gesellschaftliches Engagement, Politisches Orientieren.  
Opladen: Leske + Budrich, 1997

**Flitner, Andreas/Petry, Christian/Richter, Ingo (Hrsg.):** Wege aus der Ausbildungskrise. Memorandum des Forums „Jugend-Bildung-Arbeit“ mit Untersuchungsergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.  
Leske + Budrich, Opladen 1999

**Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland Artikel 116 Absatz 1**

In: [http://www.bundestag.de/gesetze/gg/gg\\_07\\_02.pdf](http://www.bundestag.de/gesetze/gg/gg_07_02.pdf)

**Gudjons, Herbert:** Pädagogisches Grundwissen: Überblick – Kompendium – Studienbuch.

5., durchgesehene und ergänzte Auflage; Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 1997

**Heusch-Lahl, Renate:** 10 Jahre Diên Hông – Gemeinsam unter einem Dach e.V.

10 Jahre gegen Rassismus und Ausgrenzung. 10 Jahre für Gleichberechtigung und Annäherung zwischen Deutschen und Zugewanderten.  
September 2002

**Hurrelmann, Klaus:** Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung.

4. Auflage, Weinheim; München: Juventa Verlag, 1995

Informationen von **Frau Junek ITF Schwerin** als Word-Dateien vom September 2003 (siehe Anhang a)

Informationen von **Herrn Dr. Zimmer ITF Schwerin** als Word-Datei vom November 2003 (siehe Anhang d)

**Juncker, Horst:** Aussiedlerrecht: Aufnahme und Status von Vertriebenen und Spätaussiedlern.

2., aktualisierte Auflage, Berlin; Berlin-Verlag Spitz, 2001

**Kreft, Dieter/Mielenz, Ingrid (Hrsg.):** Wörterbuch soziale Arbeit: Aufgabenfelder, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik.

4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage,  
Weinheim; Basel; Beltz, 1996

**Lenzen, Dieter (Hrsg.):** Pädagogische Grundbegriffe Band 2 Jugend bis Zeugnis.

9.-11. Tausend September 1993,

Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, 1989

**Meier, Harald:** Handwörterbuch der Aus- und Weiterbildung: 425 Methoden und Konzepte des betrieblichen Lernens mit Praxisbeispielen und Checklisten.

Neuwied; Kriftel; Berlin: Luchterhand, 1995

**Memorandum** „Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Chancen. Risiken. Aufgaben“.

Redaktionsgruppe Memorandum

**Muchow, Hans Heinrich:** Jugend und Zeitgeist. Morphologie der Kulturpubertät.

Reinbek bei Hamburg, Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 1962

**Münch, Richard:** Elemente einer Theorie der Integration moderner Gesellschaften. Eine Bestandsaufnahme.

In: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen?

Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1997

**Schade, Wolfgang:** Die neue Berufsschule: Maria Montessori in der beruflichen Bildung.

Frankfurt am Main: Haag und Herchen, 1994

**Schanz, Heinrich:** Berufliches Bildungswesen.

In: Schanz, Heinrich (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundprobleme.

Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannweiler, 2001

**Schwendenwein, Werner:** Grundlagen beruflicher Bildung 1.

Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Wien;

Wien, Oktober 2002

**Strobl, Rainer/Kühnel, Wolfgang:** Dazugehörig und ausgegrenzt. Analysen zu Integrationschancen junger Aussiedler.

Juventa Verlag; Weinheim und München, 2000

**Waltz, Viktoria:** Migration und Urbanität.

In: Integration in Städten und Gemeinden.

Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen (Hrsg.), Berlin und  
Bonn, Dezember 2000

**Zuwanderungsrecht:** Zuwanderungsgesetz mit Aufenthaltsgesetz, Freizügigkeitsgesetz/EU und zahlreichen Gesetzesänderungen.

Zusatzheft zur 16. Auflage von „Deutsches Ausländerrecht“  
2002, Deutscher Taschenbuch Verlag

## Materialien aus dem Internet

<http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p085.htm> vom 12.06.2003  
<http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p114.htm> vom 12.06.2003  
<http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p197.htm> vom 12.06.2003  
<http://195.185.214.164/rehabuch/deutsch/p253.htm> vom 12.06.2003  
[pr\\_pr-material\\_2002\\_migranten\\_auslaender\\_werner.pdf](#) vom 03.06.2003  
<http://www.kub-rostock.de/1024x768/dabaju/Hilfsangebote.htm>  
vom 05.08.2003  
<http://www.dienhong.de> vom 05.08.2003  
<http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Agenda-2010-,9780/Zuwanderung.htm> vom 19.08.2003  
<http://www.ijgd.de/index.php?328> vom 17.09.2003  
<http://www.jugendserver.de/wai1/showcontent.asp?ThemaID=70> vom 17.09.2003  
<http://www.jugendserver.de/wai1/showcontent.asp?ThemaID=74> vom 17.09.2003  
<http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Innenpolitik-,9671/Fragen-und-Antworten-zum-Zuwan.htm#8> vom 16.09.2003  
<http://www.kausa.de> vom 23.09.2003  
<http://eu.daad.de/leonardo/programminhalte/programminformation.html> vom 23.09.2003  
<http://eu.daad.de/leonardo/programminhalte/mobilitaet.html> vom 23.09.2003  
<http://www.dienhong.de/MIGRA.html> vom 23.09.2003  
<http://www.dienhong.de/ifd-dt.html> vom 23.09.2003  
<http://www.dienhong.de/bqn.html> vom 06.10.2003  
[a1\\_bwp\\_02\\_2002\\_Integration.pdf](#) vom 03.06.2003  
[http://www.bmbf.de/252\\_5010.html](http://www.bmbf.de/252_5010.html) vom 09.10.2003  
<http://www.lifelonglearning.de/index.html> vom 09.10.2003  
[http://www.lifelonglearning.de/ebene2/themen/index\\_themen.html](http://www.lifelonglearning.de/ebene2/themen/index_themen.html)  
vom 09.10.2003  
[http://www.chancenfueralle.de/Arbeit/Neue\\_Arbeitswelt/Lebenslanges\\_Lernen.html](http://www.chancenfueralle.de/Arbeit/Neue_Arbeitswelt/Lebenslanges_Lernen.html) vom 09.10.2003

[http://www.bundestag.de/gesetze/gg/gg\\_07\\_02.pdf](http://www.bundestag.de/gesetze/gg/gg_07_02.pdf) vom 13.10.2003

Jugend-Subkultur.pdf vom 14.10.2003

[http://www.rezag.de/Texte/Migranten\\_mit\\_Behinderung\\_Schira.htm#recht](http://www.rezag.de/Texte/Migranten_mit_Behinderung_Schira.htm#recht) vom  
15.10.2003

<http://www.regiokom.de/projekt/index.htm> vom 27.10.2003

ausbildungsmarkt\_september\_2003.pdf vom 19.11.2003

## Abkürzungsverzeichnis

<b>abH</b> .....	ausbildungsbegleitende Hilfen
<b>Aufenthaltsg</b> .....	Aufenthaltsgesetz
<b>AuslG</b> .....	Ausländergesetz
<b>BBE Lehrgang</b> .....	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen
<b>BBiG</b> .....	Berufsausbildungsgesetz
<b>BIBB</b> .....	Bundesinstitut für Berufsbildung
<b>BIZ</b> .....	Berufsinformationszentrum
<b>BüE</b> .....	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
<b>BVA</b> .....	Bundesverwaltungsamt
<b>BVFG</b> .....	Bundesvertriebenengesetz
<b>FÖJ</b> .....	Freiwilliges Ökologisches Jahr
<b>FSJ</b> .....	Freiwilliges Soziales Jahr
<b>FSJ im Sport</b> .....	Freiwilliges Soziales Jahr im Sport
<b>GAL</b> .....	Grundausbildungslehrgang
<b>IFDM</b> .....	IntegrationsFachDienstMigration
<b>ITF Schwerin</b> .....	Innovationstransfer- und Forschungsinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung Schwerin
<b>KAUSA</b> .....	Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländ- ischen Unternehmen
<b>SGB</b> .....	Sozialgesetzbuch
<b>StAG</b> .....	Staatsangehörigkeitsgesetz

## **Anhang**

Anhang a: Informationen von Frau Junek ITF Schwerin.doc vom ITF Schwerin,  
September 2003

Anhang b: WegezumBerufHauptschule[1].doc vom ITF Schwerin,  
September 2003

Anhang c: WegezumBerufRealschule[1].doc vom ITF Schwerin  
September 2003

Anhang d: 13[1].11.ArtikelCDG.doc vom ITF Schwerin (Dr. Gerd Zimmer)  
November 2003

Anhang e: operator.doc erstellt von Fanny Grabosch  
Oktober 2003

Anhang f: Fragebogen 1 für die Bestandsaufnahme in der BQN-Vorphase, vom Verein  
Diên Hông, Januar 2003

Anhang g: Fragebogen 2 für die Bestandsaufnahme in der BQN-Vorphase, vom Verein  
Diên Hông, Januar 2003

Anhang h: Fragebogen 3 für die Bestandsaufnahme in der BQN-Vorphase, vom Verein  
Diên Hông, Januar 2003

Anhang i: Fragebogen 4 für die Bestandsaufnahme in der BQN-Vorphase, vom Verein  
Diên Hông, Januar 2003

Anhang j: Ausländerstatistik 2. Halbjahr 2002 der Hansestadt Rostock

Anhang k: Grafiken zum Aufbau der regionalen Ausbildungskooperation Biotechno-  
logie in Mecklenburg-Vorpommern, von BioCon Valley e.V. und ITF  
Schwerin (siehe Literaturverzeichnis)

**Anhang a:**

**Informationen von Frau Junek ITF Schwerin über die Möglichkeiten des freiwilligen sozialen Jahres.**

## **Freiwilligenjahr**

### **Freiwilliges Soziales Jahr ( FSJ )**

Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) ist ein gesetzlich abgesichertes soziales Bildungsjahr für junge Menschen. Im FSJ leisten Jugendliche praktische Arbeit in Krankenhäusern, Altenheimen, Behinderteneinrichtungen oder Sozialstationen und nehmen daneben an persönlichkeitsbildenden Seminaren teil.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Möglichkeit, verschiedene Einsatzfelder sozialer Berufe kennen zu lernen. Sie lernen ihre eigenen Fähigkeiten einzuschätzen und erfahren, wie ihre Tätigkeit von anderen wahrgenommen und bewertet wird. Das FSJ hilft ihnen häufig, sich über ihren zukünftigen beruflichen Weg klar zu werden

### **Bedingungen**

**Alter:** 17 - 26 Jahre (in Ausnahmen 16 Jahre)

**Arbeitszeit:** 40 Stunden pro Woche. Arbeitszeiten sind auch am Wochenende und an Feiertagen möglich. Dauer: In der Regel ein Jahr, mindestens jedoch 6 Monate.

**Kindergeld:** In dieser Zeit besteht Anspruch auf Kindergeld nach den Bestimmungen der Kindergeldrichtlinien.

**Schulabschluss:** Zugang zum FSJ haben alle, die ihre Schulpflicht beendet haben. Entscheidend sind Engagement und Motivation.

**Taschengeld:** ca. 280,- €

### **Versicherung:**

Die Einsatzstelle übernimmt die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile für folgende Versicherungen:

- \* Krankenversicherung
- \* Rentenversicherung
- \* Arbeitslosenversicherung
- \* Unfallversicherung
- \* Pflegeversicherung

### **Die durchführenden Träger in Mecklenburg-Vorpommern sind:**

Arbeiterwohlfahrt - Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. Wismarsche Str.  
183-185, 19053 Schwerin  
Telefon 0385/7 61 60-20

Deutsches Rotes Kreuz - Landesverband Mecklenburg-Vorpommern Wismarsche Str.  
289, 19055 Schwerin  
Telefon 0385/5 91 47-0

Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs e.V., Referat Freiwilliges  
Soziales Jahr, Körnerstr. 7, 19055 Schwerin  
Telefon 0385/50 06-152 und 0385/50 06-172

Diakonisches Werk in der Pommerschen Ev. Kirche e.V., Fleischerstr. 1, 17489  
Greifswald  
Telefon 03834/87 61-122

Erzbistum Hamburg/Jugendseelsorge und Caritas in Mecklenburg, Referat Freiwilliges  
Soziales Jahr, Koppelbergstr. 15, 17166 Teterow  
Telefon 03996/15 37-38

Internationaler Bund für Sozialarbeit e.V. Schwerin, Keplerstr. 23, 19063 Schwerin  
Telefon 0385/2 08 24-15

IN VIA Kath. Mädchensozialarbeit für das Erzbistum Berlin e.V., Pfalzburger Str. 18,  
10719 Berlin  
Telefon 030/86 42 11-20 und 030/86 42 11-02

Der Paritätische Wohlfahrtsverband - Landesverband Mecklenburg-Vorpommern,  
Wismarsche Str. 298, 19055 Schwerin  
Telefon 0385/5 92 21-0

## **Freiwilliges Soziales Jahr im Sport**

**Junge wehrpflichtige Männer, die als Kriegsdienstverweigerer (KDV) anerkannt sind, können anstelle des Zivildienstes ein "Freiwilliges Soziales Jahr" (FSJ) im Sport ableisten.**

Seit fast 40 Jahren gibt es das "Gesetz zur Förderung des Freiwilligen Sozialen Jahres", auf dessen Grundlage bis heute bundesweit über 100 000 junge Menschen von 13 000 FSJ-Stellen ein solches Jahr im sozial-pflegerischen oder karitativen Bereich geleistet haben.

Die klassischen Einsatzfelder des FSJ im Krankenhaus, in der Behindertenbetreuung und Seniorenpflege sind nun um solche im Sport erweitert worden. Das heißt, Jugendliche können künftig auch in Sportvereinen und Bildungsstätten des Sports ihr FSJ leisten, vorausgesetzt, sie werden dabei mit der Betreuung von Kindern und/oder Jugendlichen betraut. Das "FSJ im Sport" ist als Bildungs- und Orientierungsjahr zu verstehen, dessen Ziele darin bestehen, die Bereitschaft junger Menschen im Alter von 16 bis 27 Jahren für ein freiwilliges gesellschaftliches Engagement und die Übernahme von Verantwortung zu fördern, ihnen Einblick in ein Berufsfeld zu vermitteln, in dem sie erste berufliche Erfahrungen sammeln oder sich auch für eine ehrenamtliche Tätigkeit entscheiden können.

Die Sportjugend Mecklenburg-Vorpommern ist nach dem "Gesetz zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres" von der zuständigen obersten Landesjugendbehörde als Träger für das FSJ anerkannt worden. Sie ist damit allein zuständig für die Verwaltung, Organisation und Durchführung des FSJ im Sport in Mecklenburg-Vorpommern.

Als Einsatzstellen im Sport kommen Vereine und Sporteinrichtungen in Frage, die regelmäßig Spiel-, Sport- und Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche organisieren und sonstige Betreuungsdienste für diese Zielgruppe anbieten. So kommen z.B. Sportvereine, Stadt- und Kreissportbünde, Fachverbände oder Sport-Bildungsstätten als mögliche Einsatzstellen in Betracht.

### **Kontakt:**

Sportjugend - MV

Wittenburger Str. 116

19059 Schwerin

Telefon: 0385/7617640

Fax: 0385/7617631

## **Freiwilliges Soziales Jahr Kultur**

### **Freiwilliges Soziales Jahr im Kulturellen Bereich**

Unter dem Motto "Rein ins Leben" hat die Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung gemeinsam mit den Landesvereinigungen Kulturelle Jugendbildung (LKJ) ein dreijähriges Modellprojekt zum Freiwilligen Sozialen Jahr im Kulturellen Bereich gestartet. Ziel ist die Erweiterung der traditionellen Einsatzfelder für Freiwilligendienste um neue Einsatzorte in der (Jugend-)Kulturarbeit.

Für ein Freiwilliges Jahr können sich Jugendliche zwischen 16 und 27 Jahren bewerben, gleich welchen Schulabschluss oder Ausbildung sie bereits absolviert haben. Mögliche Einsatzorte sind z.B. Jugendklubs, Museen, Theater und Bibliotheken. Bewerbungsschluss ist jeweils der 31. März des betreffenden Jahres. Wer sich später bewirbt, wird auf eine Warteliste gesetzt.

Außerdem kann jede Kultureinrichtung in Deutschland Verantwortung übernehmen und sich als Einsatzstelle des Freiwilligen Sozialen Jahr im Kulturellen Bereich bewerben. Seit 1. August 2002 können auch Kriegsdienstverweigerer ihren Wehersatzdienst im Rahmen eines FSJ Kultur ableisten.

Bewerbungsunterlagen für interessierte Teilnehmer und mögliche Einsatzstellen gibt es bei der Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung. Die Bewerbungsbögen können im PDF-Format heruntergeladen werden.

#### ● **Bewerbungsbögen**

Ausführliche Informationen zu Bewerbung und Einsatzstellen gibt es auf der Internetpräsenz des Projektes "Rein ins Leben".

#### ● **Rein ins Leben**

Kontakt:

Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung

BKJ e.V.

Projektbüro Leipzig

Brigitte Prautzsch (Projektleitung)

Sternwartenstr. 4

04103 Leipzig

fon (03 41) 2 57 73-07

fax (03 41) 2 57 73-09

E-mail: [fsjkultur@bkj.de](mailto:fsjkultur@bkj.de)

● **www.bkj.de**

## **Freiwilliges Jahr in der Denkmalpflege**

Während eines FJD kannst Du einen gründlichen Einblick in die spannenden Arbeitsfelder der Denkmalpflege gewinnen, z.B. in einem Handwerksbetrieb traditionelle Handwerkstechniken lernen, bei den Seminaren Deinen Blick für Stilelemente und Baugeschichte schärfen, Kontakte zu Betrieben, Einrichtungen und Unternehmen in der Denkmalpflege und im Handwerk knüpfen und durch den Freiwilligendienst eine Möglichkeit des persönlichen Engagements für die Gesellschaft kennenlernen. Das FJD beginnt im September und läuft jeweils ein Jahr. Der Dienst wird als Freiwilliges Jahr in Anlehnung an die Bundesgesetze zum Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ) gestaltet.

## **Die Einsatzstellen**

Die Tätigkeit soll vornehmlich in dezentralen Einsatzstellen erfolgen. Unter anderem gibt es Plätze in: Architektur- und Planungsbüros Denkmalpflegebehörden der Bodendenkmalpflege denkmalpflegeorientierten Vereinen Handwerksbetrieben (Tischler, Maurer, Stukkateur, Steinmetz usw.) Museen und kulturellen Einrichtungen. So kann die Tätigkeit in den Einsatzstellen aussehen: zum Beispiel ein Jahr lang bei der Sanierung eines alten Fachwerkhauses mitmachen. Dabei könnt Ihr mit Lehm und Stroh Gefache ausfüllen und Wände mit Lehm verputzen. Oder Ihr wandelt auf den Pfaden der Archäologie und nehmt an Grabungen teil, dabei lernt ihr die Dokumentation und Archivierung von Funden. Wer sich mehr für den planerischen Bereich interessiert, kann einen Einblick über Beratungsarbeit in der Denkmalpflege bekommen. Die Sanierung eines Gebäudes muss gründlich und sensibel geplant werden, hier ist fotografisches und zeichnerisches Geschick gefragt!

## **Rahmenbedingungen**

Voraussetzung ist die Bereitschaft, ein Jahr im Bereich der Denkmalpflege tätig zu sein. Besondere Schulabschlüsse und Ausbildungen sind nicht erforderlich. Die Vollzeit-Schulpflicht muß allerdings erfüllt sein. Das FJD ist nicht mit einer Ausbildung gleichzusetzen. Ein Freiwilliges Jahr in der Denkmalpflege kann zwischen dem vollendeten 17. und 26. Lebensjahr geleistet werden. Das FJD wird von vielen Handwerksbetrieben und Fachhochschulen als Praktikum anerkannt. Grundsätzlich empfehlen wir aber vorher die Anerkennung zu prüfen.

## **Taschengeld & Co.**

monatliches Taschengeld ca. 125,- EUR, Verpflegung bzw. einen entsprechenden finanziellen Ausgleich und in Einzelfällen einen Unterkunftszuschuß. Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung wird gewährleistet und der Anspruch auf Kindergeld besteht weiter. Die Teilnehmer/innen erhalten 26 Tage Urlaub.

Vom 1. September 2002 an werden sich anerkannte Kriegsdienstverweigerer durch die Ableistung eines zwölf Monate dauernden Freiwilligendienstes von der Pflicht eines Ersatzdienstes befreien lassen können.

Weitere Info`s:

**Das Regionalbüro Wismar**

Gemeinwohlorientierter Dienst und Arbeit im Unternehmen (DUO)

: Petra Möller – [duo@ijgd.de](mailto:duo@ijgd.de)

Freiwilliges Jahr in der Denkmalpflege:

Martin Bettermann ijgd Wismar

Am Schilde 4, 23966 Wismar

Tel.: (03841) 226773

Fax: (03841) 226941

eMail: [ijgd.wismar@ijgd.de](mailto:ijgd.wismar@ijgd.de)

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

## **Das freiwillige ökologische Jahr (FÖJ)**

### **Was ist das freiwillige ökologische Jahr?**

Das freiwillige ökologische Jahr ermöglicht jungen Menschen sich für den Erhalt und die Verbesserung unserer natürlichen Lebensgrundlagen zu engagieren. Außerdem ist das FÖJ zugleich eine Möglichkeit, die Wartezeit auf einen Studien-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz sinnvoll zu überbrücken.

### **Wer ist zuständig?**

Umweltverbände und Umweltinitiative,  
Umweltämter der Landkreise und kreisfreien Städte

### **Welche Voraussetzungen sind zu erfüllen?**

Man sollte mindestens 16 und höchstens 27 Jahre alt sein und die Bereitschaft mitbringen, im ökologischen Bereich helfend tätig zu sein. Besondere Schulabschlüsse bzw. Qualifikationen sind nicht notwendig.

### **Was muss ich sonst noch wissen?**

Die Einsatzgebiete reichen vom Öko-Hof bis zur Mitarbeit bei den verschiedenen Umweltverbänden und bei den Umweltämtern von Kommunen und Kreisen. Die Arbeitszeit richtet sich nach der jeweiligen Einsatzstelle, bei Jugendlichen unter 18 Jahren entsprechend dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Die TeilnehmerInnen erhalten eine Teilnahmebescheinigung. Das FÖJ sichert bei der Studienplatzvergabe die gleichen Vorteile wie das FSJ.

### **Was bekomme ich für den Einsatz?**

- ein monatliches Taschengeld in Höhe von ca € 155,-
- ein Zuschuss für Unterkunft und Verpflegung
- Zahlung der abzuführenden Sozialbeiträge (Kranken-, Renten-,Arbeitslosen- und Pflegeversicherung)
- 26 Urlaubstage pro Jahr
- kostenlose Teilnahme an den Seminarwochen

### **Wann sollte man sich bewerben?**

Bewerbungen sollten bis Ende April des Jahres eingereicht werden, ein späterer Einstieg ist jedoch ggf. möglich.

### **Wo kann man sich bewerben, wo erhält man nähere Informationen?**

Internationale Bund  
Walsmuehlen Str. 5d

19073 Walsmuehlen

**[IB-Walsmuehlen@t-online.de](mailto:IB-Walsmuehlen@t-online.de)**

Jugendwerk Aufbau Ost e.V.

Am Teufelsbruch 1

17192 Waren

**[foej-waren@t-online.de](mailto:foej-waren@t-online.de)**

## **Europäischer Freiwilligendienst**

### **Was ist der "Europäische Freiwilligendienst"?**

Junge Menschen ab 18 Jahren haben die Möglichkeit, am "Europäischen Freiwilligendienst" teilzunehmen.

Im Rahmen des "Europäischen Freiwilligendienstes" können sich Jugendliche sechs bis zwölf Monate in einem gemeinnützigen Projekt im Ausland freiwillig für andere Menschen engagieren. Sie erhalten eine fachliche Einführung und eine Betreuung durch das aufnehmende Projekt.

Sie sollten bereit sein, sich auf eine andere Kultur und andere Lebensumstände einzustellen und von anderen zu lernen.

Weitere Voraussetzungen gibt es nicht. Fremdsprachenkenntnisse können hilfreich sein. Schulabschlüsse und Zeugnisse spielen keine Rolle. Berufliche (fachliche) Vorerfahrungen sind nicht erforderlich - aber natürlich auch nicht hinderlich.

Kontakt:

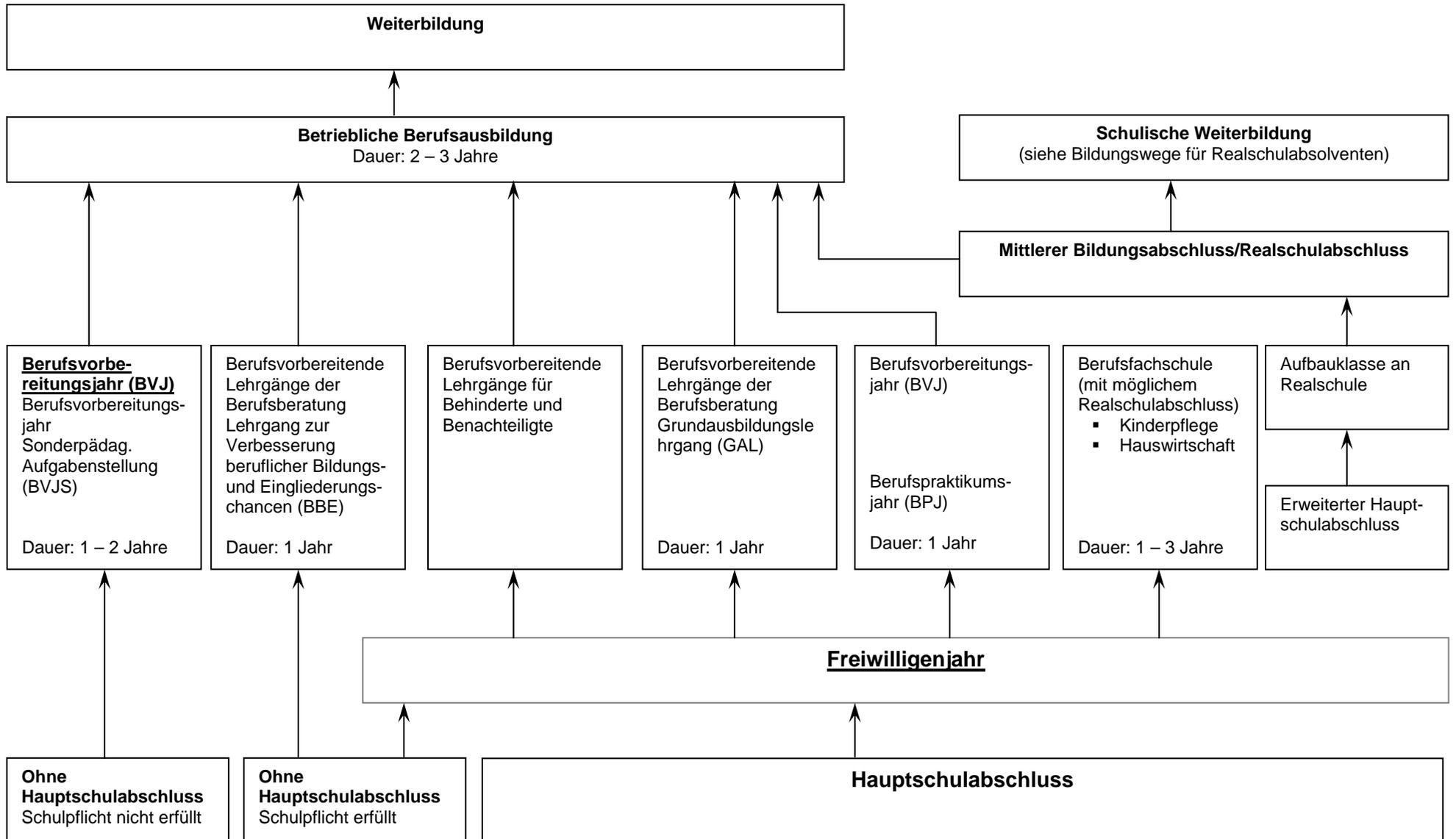
DRK-Generalsekretariat, Friedrich-Ebert-Allee 71, 53113 Bonn (Tel. 0228 5411222, Fax 0228 5411485, eMail: [evs@rotkreuz.de](mailto:evs@rotkreuz.de) ).

ICJA e.V., Stralauer Allee 20 E, 10245 Berlin (Tel. 030 / 21238252, Fax 21238253, e-Mail: [icja@icja.de](mailto:icja@icja.de), [www.icja.de](http://www.icja.de))

**Anhang b:**

**Zeigt eine Grafik, welche Möglichkeiten es gibt, nach dem Hauptschulabschluss einen Beruf zu erlangen.**

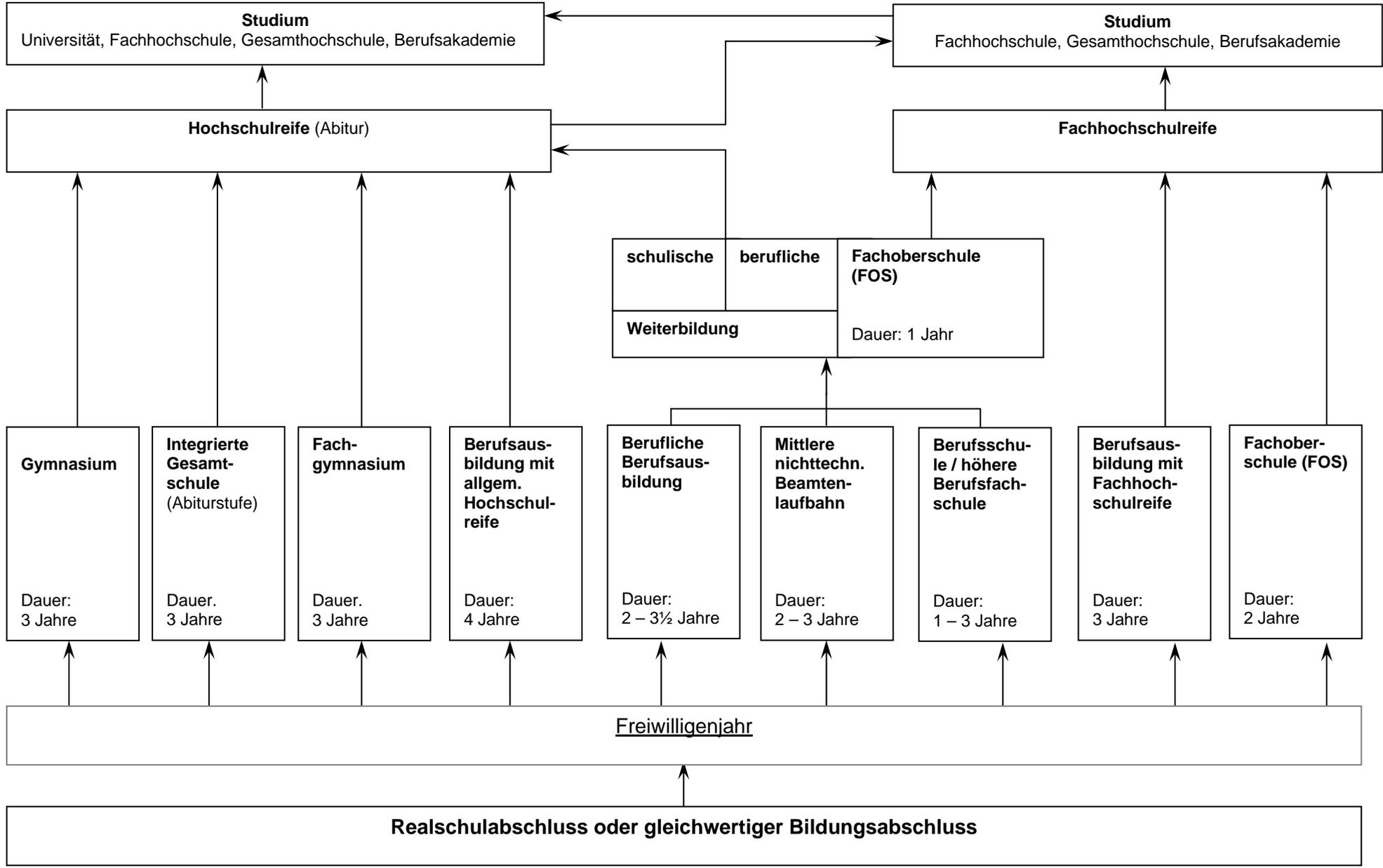
## Wege zum Beruf



**Anhang c:**

**Zeigt eine Grafik, welche Möglichkeiten es gibt, nach dem Realschulabschluss einen Beruf zu erlangen.**

# Wege zum Beruf



**Anhang d:**

**Informationen von Dr. Gerd Zimmer ITF Schwerin über das europäische Aktionsprogramm SOKRATES/COMENIUS 1.2 – „Das gemeinsame Fremdsprachenprojekt“.**

**Gerd Zimmer**

**Wie ein griechischer Philosoph und ein Sprachdidaktiker aus dem 16. Jahrhundert die Kompetenzentwicklung junger Unternehmensmitarbeiter fördern können**

„Die Natur erzeugt nichts, dessen Nutzen nicht bald offenbar wird.

Daher wirst du dem Schüler seine Arbeit erleichtern,

Wenn du ihm von allem, was du ihn lehrst,

den Nutzen nachweist,

den es im gewöhnlichen täglichen Leben hat.“

COMENIUS (1592-1670)

(Zitiert nach Apelt, Walter: Lehren und Lernen fremder Sprachen, Volk und Wissen Verlag GmbH. Berlin, 1991, S. 112)

Die etwas mystisch anmutende Überschrift ist für „Insider“ natürlich sofort verständlich. Gemeint sind der Philosoph Sokrates und einer der bedeutendsten Sprachdidaktiker, der Gelehrte Comenius, dessen Denken so unaktuell gar nicht ist, wie obiges Zitat belegt. Beide Namen würden sicher viel weniger erwähnt, gäbe es nicht die gleichnamigen Aktionsprogramme zur Entwicklung der europäischen Bildung. Als Synonyme für diese Programme werden die Namen verwendet, auf diese Weise die autonome Entwicklung von Begrifflichkeiten dokumentierend, denn wer denkt heute schon noch an die dahinter stehenden realen Personen, wenn er über das Europäische Aktionsprogramm SOKRATES/COMENIUS 1.2 – „Das gemeinsame Fremdsprachenprojekt“ spricht?

In Anbetracht der Zielzahlen in Bezug auf die erwartete Teilnahme von 30.000 bis 40.000 deutschen Jugendlichen an Comenius-Fremdsprachenprojekten bis 2006 ( BMBF, Berufsbildungsbericht 2001, S. 243) wird deutlich, welcher Stellenwert diesem Projektrahmen für die fremdsprachliche Kompetenzentwicklung zukommt.

Im Bemühen, Lernkulturentwicklung zu unterstützen, werden im folgenden einige Potenziale dargestellt, die internationale Fremdsprachenprojekte für die Entwicklung fremdsprachlicher, interkultureller und sozialer Kompetenz für junge Unternehmensmitarbeiter bieten und Anregungen für die Gestaltung von Lernkultur auf diesem Lernweg abgeleitet.

Bekanntlich charakterisieren folgende wesentliche Merkmale ein Sokrates/Comenius-Fremdsprachenprojekt:

pädagogisches Konzept

Bezug zur Berufsbildung

Verbesserung der Fremdsprachenkompetenz

interkulturelle Dimension  
 sichtbares Ergebnis der gemeinsamen Projektarbeit  
 Dokumentation der Projektergebnisse

In den Arbeitsmaterialien der Carl-Duisberg-Gesellschaft, als der für Fremdsprachenprojekte in der Berufsbildung zuständigen Nationalagentur zum Projektmanagement, wird unter Bezugnahme auf die o.g. Merkmale folgendes Potenzial herausgestellt:

„...Damit unterscheidet sich das Comenius-Fremdsprachenprojekt von einem Studienaufenthalt oder von einem Praktikum bei einem Unternehmen. Diese mögen ihre Berechtigung haben, erreichen aber in ihrer Wirkung nicht das, was der hier dargestellte Programmtyp bewirken kann“ (Krippendorff, R., Helmstedt Ch.: Sokrates/Comenius. Das Fremdsprachenprojekt für die berufliche Bildung. Arbeitsmaterialien zum Projektmanagement. Carl-Duisberg Gesellschaft. Köln. 2001, S. 10).

Damit wird ein sehr hoher Anspruch formuliert, der aber mit Blick auf die nachfolgend dargestellten Aspekte für die Kompetenzentwicklung durchaus realistisch zu sein scheint.

### 1 Charakterisierung EU-geförderter Comenius-Fremdsprachenprojekte unter dem Aspekt der Kompetenzentwicklung

In der allgemeinen Charakterisierung der europäischen Aktionsprogramme LEONARDO da VINCI und SOKRATES wird erstes primär dem Bereich der beruflichen Bildung und SOKRATES der allgemeinen Bildung zugeordnet (vgl. auch Zimmer, G.: Regionale Lernkultur im Kontext der Förderung europäischer Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In: Weiterbildung in der Region, ITF Nr. 27, 2001).

Diese Trennung erweist sich mit Blick auf den aktuellen Forschungsstand jedoch als unscharf.

In SOKRATES/Comenius-Fremdsprachenprojekten lassen sich Lernumwelten gestalten, die ein hohes Potenzial für die berufliche Kompetenzentwicklung haben. Hierauf wird an späterer Stelle genauer eingegangen. In der gemeinsamen Projektarbeit, also in Form projektintegrierten Lernens, Jugendlicher unterschiedlicher Nationalität wird gemeinsam an einem konkreten Produkt gearbeitet. Kompetenz entwickelt sich in dieser Tätigkeit.

Fremdsprachenprojekte sind mehr als ein Beitrag zur allgemeinen Bildung, sie können wirksam dazu beitragen, Kompetenzen zu entwickeln, die übergreifend für die Handlungs- und Selbstorganisationsfähigkeit im Berufsleben **und** für den persönlichen und gesellschaftlichen Bereich von besonderer Bedeutung sind.

Im Einzelnen lassen grundsätzlich folgende Bereiche des Lernens und der Persönlichkeitsentwicklung beschreiben:

Entwicklung des fremdsprachlichen Könnens und Förderung von Mehrsprachigkeit als fachübergreifende Kompetenz

Entwicklung fachlichen Könnens durch Anwendung und Erweiterung der individuellen fachbezogenen Wissensbestände sowie allgemeiner, für den Beruf benötigter Kompetenz, wie z.B. Problemlösungsfähigkeit und Kreativität (Der systematischen Entwicklung von Problemlösefähigkeit und Kreativität muss mit Blick auf die perspektivische Unternehmensentwicklung in der Aus- und Weiterbildung mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Siehe hierzu auch: Busch, Klaus Henning: Lernen in Innovationsprozessen. In: Kompetenz durch Lernen Mecklenburg-Vorpommern. Initiative Gestaltung regionaler Lernkulturen. ITF Innovations- und Forschungsinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung Schwerin, Heft 4, 2002, S. 3 ff).

Entwicklung der allgemeinen Kommunikationsfähigkeit

Entwicklung sozialer Kompetenz, insbesondere interkultureller Kompetenz

Entwicklung vorrangig von Persönlichkeitseigenschaften wie: Verantwortungsbewusstsein, Toleranzfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit und Selbstorganisation, Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative

Weiterhin:

Einfluss auf die Lern- und Berufsmotivation

Einfluss auf die Mobilitätsbereitschaft

Einfluss auf die Einstellung zum kontinuierlichen Lernen

Es liegt auf der Hand, dass dies Potenziale sind, die weit über die Perspektive hinausgehen, Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern.

Höhepunkt eines jeden Projekts wird immer die gemeinsame Projektarbeit an der Partnereinrichtung und im Heimatland sein. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass die Lernpotenziale nur in vollem Maße ausgeschöpft werden können, wenn der Vorbereitungsphase sowie der Nachbereitung des Projekts im pädagogischen Konzept ebenfalls größtmögliche Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Die Auslandserfahrung in der gemeinsamen Projektarbeit und Freizeitgestaltung vermittelt Impulse für die Ausbildungs- und Berufsmotivation sowie die Motivation zum lebenslangen Lernen, für das Sozialverhalten und die Fremdsprachenkompetenz, die durch nichts zu ersetzen sind. Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit und Berufschancen der Auszubildenden werden erhöht.

Im Sinne der immer stärkeren Ausrichtung der Firmen auf die internationale Zusammenarbeit sowie die Informationsgewinnung aus fremdsprachigen Quellen kann hier ein wirksamer Beitrag zur Erreichung der Ausbildungsziele geleistet werden.

Die Auszubildenden werden in Kürze selbst vor der Herausforderung internationaler Unternehmenskooperation stehen bzw. sind hiermit bereits im Ausbildungsbetrieb konfrontiert.

Die Beantragung und Durchführung von SOKRATES/COMENIUS-Fremdsprachenprojekten ist an einen Gestaltungsrahmen gebunden. Dieser ist jedoch so weit gefasst, das ausreichend Spielraum für gestaltungsoffene Elemente bleibt. Informelles, selbst gesteuertes Lernen ist für die Teilnehmer besonders gut möglich.

Durch die Zusammenarbeit mit den ausländischen Jugendlichen und das Erleben der fremden Umwelt entsteht eine emotionale Situation, in der die Jugendlichen praktisch mit allen ihren Sinnen besonders wach und aufgeschlossen sind. Hierin kann eine besonders förderliche Lernumwelt gesehen werden.

Fremdsprachliche Kooperationskompetenz ist als Einheit von fremdsprachlichem Können und Sozialkompetenz, vor allem interkultureller Kompetenz zu betrachten.

Wie wichtig diese ist, kann im Projekt erlebbar gemacht werden. Eigenschaften wie Toleranz und Achtung vor den kulturellen Eigenheiten anderer können im Projekt durch entsprechende Gestaltungsaktivitäten sehr gut gefördert werden.

Das Projektziel ist jedoch, wie oben ausgeführt, nicht auf fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenzentwicklung beschränkt. Weitere wesentliche Projektziele und Potenziale sollen im Folgenden dargestellt werden:

- die Fähigkeit zum Lernen und das Erwerben vielfältiger berufsbezogener Kompetenzen im projektintegrierten Lernen wird gefördert
- den durch die Projektteilnehmer repräsentierten Unternehmen stehen letztlich qualifiziertere Mitarbeiter zur Verfügung
- die Attraktivität der gewählten Ausbildungsrichtung im dualen System kann erhöht werden
- die Ausbildungsverantwortlichen erhalten einen besserer Überblick über den Ausbildungsstand und insbesondere die vorhandene Sozialkompetenz durch die gemeinsame Vorbereitung und Durchführung des Projekts
- die Jugendlichen werden angeregt und finden Spielraum, um ihre Stärken besser in der komplexen Lernwelt einzubringen und weiter zu entwickeln
- das Verhältnis von Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden gewinnt eine neue Dimension durch die enge informelle Zusammenarbeit bei der Arbeit am Projektgegenstand und im Freizeitbereich

Weiterhin stellt das Projekt eine Möglichkeit dar, die Attraktivität des eigenen Standortes und der Region im Ausland bekannter zu machen.

## 2 Das gemeinsame pädagogische Konzept – Kompetenzentwicklung mit Bezug zur beruflichen Bildung

Je nachdem, wie den Projektverantwortlichen die Möglichkeiten für **projektintegriertes Lernen** bewusst werden und sie in der Lage sind, diese Potenzen auszunutzen, können Fremdsprachenprojekte zur **Entwicklung für Beruf und persönliches Leben wichtiger Kompetenzen** beitragen (Problemlösefähigkeit, Teamfähigkeit usw.). Das setzt allerdings voraus, dass die Projektverantwortlichen nicht davon ausgehen, sie müssten für die Teilnehmer ein Projekt vorbereiten und das Projekt begännen praktisch mit der Abreise vom Heimatort, sondern gerade an Hand der vielfältig zu lösenden Probleme und Aufgaben bei der Projektvorbereitung und -durchführung die Teilnehmer einbeziehen. Das pädagogische Konzept soll günstige **Rahmenbedingungen für Eigeninitiative und verantwortungsbewusstes selbstständiges Handeln** sowie für die **Initiierung von Selbstlernprozessen** setzen. Lernfortschritte können hierbei teilweise bewusst gemacht und systematisiert werden. In viel stärkerem Maße werden jedoch **informelle Lernprozesse** ablaufen, die sich im Einzelnen einer detaillierten Erfassung entziehen.

Auch **Medienkompetenz** lässt sich je nach beruflicher Ausrichtung der einbezogenen Jugendlichen fördern. Das Potenzial neuer Medien, reale Arbeitsabläufe zu imitieren, kann sinnvoll genutzt werden. Bei der Vorbereitung des Projekts bieten sich Internet und e-Mail beispielsweise zur Informationsrecherche landeskundlicher Informationen durch die Jugendlichen, das erste Kennenlernen durch den Austausch von Informationen und Fotos per Computer u.a.m. an.

Insbesondere auf Grund der sozialen Situation wird es nicht immer möglich sein, die Auszubildenden in Gastfamilien unterzubringen. Es ist aber anzustreben, dass die Jugendlichen dort, wo es möglich ist, die Familie (z.B. am Wochenende) besuchen, um einen vertieften **Einblick in die „andere“ Lebenswelt** zu gewinnen.

Durch die selbstverantwortliche Einbeziehung der Jugendlichen in die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Projektes kann ein Beitrag zu Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein im Sinne der **Förderung von Sozialkompetenz** erwartet werden. In diesem Sinne möchten wir folgende Anregungen zur praktischen Gestaltung geben:

Zur Vorbereitung des Projektes können die Auszubildenden u.a. auch angeregt werden, Aufträge zu übernehmen, in denen sie kulturelle und sozio-ökonomische Fragen bearbeiten und den anderen Teilnehmern während der Projektarbeit präsentieren.

Gespräche mit den Auszubildenden der ausländischen Einrichtung sollten bereits während der vorbereitenden Besuche stattfinden. Aufträge zur Vorbereitung (Kultur) und Organisation (Videoaufzeichnung, Recherchen über Preise/Vorschläge für gemeinsames Kulturprogramm usw.) sind wichtig für die Identifikation mit dem Vorhaben und tragen zur Kompetenzentwicklung bei.

Während des Projektes sollen die Jugendlichen selbst Verantwortung für die Organisation und Durchführung von Programmpunkten übernehmen, z.B. die Organisation von Kulturveranstaltungen, die Aufzeichnungen per Video, Fotodokumentation und Projektstagebuch.

Video, Projektstagebuch sowie die Erfahrungsberichte können durch die Jugendlichen in einer gemeinsamen Veranstaltung mit anderen Auszubildenden und Mitarbeitern präsentiert werden. Hierzu kann der Projektträger Vertreter der Ausbildungseinrichtungen und -unternehmen, der Kommune, der Medien usw. einladen.

Die Jugendlichen sollten Presseartikel zum Projekt selbst verfassen.

All diese Aktivitäten fördern Kreativität, Verantwortungsbewusstsein und auch das Selbstbewusstsein der jungen Mitarbeiter. Die hierfür notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten, z.B. darüber, wie eine Präsentation zu erstellen und durchzuführen ist, werden praxisnah und motivierend erworben und führen zu nützlichem zusätzlichem Wissen und Können für die Berufspraxis und die weitere Persönlichkeitsentwicklung.

In manchen Projekten liegt die Verantwortung für diese Aktivitäten primär bei der Projektleitung mit Blick auf die „Qualitätssicherung“. So überfordern sich die Projektverantwortlichen in hohem Maße selbst durch den enormen Aufwand, vor allem aber werden die hier liegenden Lern- und Entwicklungspotenzen nicht erkannt und genutzt.

### 3 Verbessern der Fremdsprachenkompetenz

Die **Entwicklung des fremdsprachlichen Könnens** bleibt natürlich das Kernziel des Projekts. Die Könnensentwicklung richtet sich dabei auf die fremdsprachige berufsbezogene Kommunikation und die Befähigung zur Bewältigung allgemeinsprachlicher Kommunikationsanforderungen. Für eine effektive Projektabwicklung ist die Fremdsprache der Lernenden als Brückensprache einzusetzen, in denen die Teilnehmer die notwendige Kompetenz besitzen bzw. in der diese Kompetenz mit Blick auf das Berufsleben besonders gefördert werden soll. Das wird in der Regel Englisch, Französisch oder Spanisch sein.

Zur Vorbereitung der Jugendlichen ist ein Grundkurs in der Sprache des Gastlandes mit landeskundlicher Komponente vorgesehen. Beim methodischen Vorgehen haben sich Partnerarbeit und Rollenspiele als effektive Elemente eines aktiven Lernprozesses bewährt.

Der vorbereitende Sprachkurs hat eine wichtige Funktion im Sinne der angestrebten **Entwicklung von Mehrsprachigkeit** und sollte, wenn möglich, im Gastland fortgesetzt werden. Hierbei kann als effektive Methode die Partnerarbeit von jeweils einem deutschen und einem ausländischen Jugendlichen unter Begleitung von Tutoren angewandt werden.

Indem das Projekt die Bedeutung fremdsprachlicher und interkultureller Kompetenzen praktisch erlebbar macht, kann eine **höhere Motivation für den Fremdsprachenunterricht** sowie durch die Anlage des Projektes eine wesentliche Verbesserung des fremdsprachlichen Könnens erwartet werden. Unsere Untersuchungen haben ergeben, dass vor allem **Sprachhemmungen abgebaut wurden und sich die Flüssigkeit in der Sprachanwendung erhöht** hat.

#### 4 Interkulturelle Kompetenzentwicklung

Der angestrebte enge Kontakt mit den Jugendlichen der Partnereinrichtung, offene Diskussion über das "Andere" der Kultur, direkte Erfahrung der Lebensumwelt in der Region u.a. wird zur **Verbesserung der Toleranzfähigkeit und zur Reflektion über Werte der eigenen und "fremden" Kultur** führen.

Hierin besteht ein übergreifendes Ziel sozialer Kompetenzentwicklung und eine entscheidende **Voraussetzung für eine erfolgreiche Kommunikation im geschäftlichen und im privaten Bereich**.

Der Erfolg spezifischer interkultureller Trainings, die auf Besonderheiten im Umgang mit internationalen Partnern vorbereiten, ist von dieser grundlegenden **Kompetenz zur Toleranz und Anerkennung der Unterschiedlichkeit und Gleichwertigkeit kultureller Wertvorstellungen** abhängig. Hierzu können derartige Projekte einen sehr großen Beitrag leisten, wie unsere Untersuchungsergebnisse eindeutig belegen. Die Verlaufsbeobachtung hat auch gezeigt, dass es hier einer sensiblen pädagogischen Steuerung bedarf.

Diese Steuerung darf keinesfalls zur Unterdrückung von zu erwartender Befremdung über die vorgefundene „Andersartigkeit“ führen, sondern sollte in feinfühligere offener Diskussion Deutungshilfen anbieten, vor allem, indem sie die **Relativität eigener Deutungsmuster** in einer anderen Lebenswelt als selbstverständliche Erscheinung darstellt. In dem von uns untersuchten Projekt erwies sich diese Problemstellung als besonders heikel. Das lag wahrscheinlich daran, dass in Rund-Tisch-Gesprächen jede Gruppe unter anderem das benannte, was ihnen besonders gut und was ihnen nicht an der Zusammenarbeit gefallen hat. Emotionalität überdeckt dabei rasch sachliche Argumentation und die Diskussion ist dann kaum noch zu moderieren, vor allem dann nicht, wenn auch die Projektverantwortlichen in eine emotional geprägte „Verteidigungshaltung“ geraten. Hieraus kann die Schlussfolgerung abgeleitet werden, dass spezielle Moderationstrainings für diese Fragestellungen für Projektverantwortliche sehr sinnvoll sind.

#### 5 Ergebnis der gemeinsamen Projektarbeit und Dokumentation

Die wichtigsten Projektergebnisse im Sinne der oben beschriebenen **Kompetenzentwicklung** werden sich nicht quantifizieren lassen. Im Ergebnis der Projektarbeit ist jedoch auch ein **sichtbares Produkt** zu erarbeiten. Dieses wird jeweils sehr unterschiedlich aussehen.

Anregen möchten wir in jedem Fall die Erstellung eines **Portfolio** für jeden Teilnehmer. Das Portfolio kann z.B. Angaben zum vorbereitenden Sprachkurs enthalten (Stundenanzahl, behandelte Themen), und während des Projekts durchgeführte Tätigkeiten dokumentieren, z.B. Recherche von Anbietern/Preisen für das Kulturprogramm des Gegenbesuches, Erstellen/Schnitt des Projektvideos, Internetrecherchen, Pressearbeit, Dokumente der Projektarbeit vor Ort, Selbsteinschätzungen „ich habe gelernt...“ usw. Dieses Portfolio kann auch dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Auf dieser Basis ist es möglich, über den **EUROPASS** hinaus vielfältige Lernprozesse zu erfassen und zu dokumentieren.

Das Portfolio wird also bei jedem Teilnehmer ganz individuell aussehen, dadurch, dass es Standarddokumente und persönliche Informationen enthält.

#### 6 Erfassung von Einstellungen, Motiven und Erwartungen der Teilnehmer sowie der Projektergebnisse

Im Rahmen seines Projektes „Entwicklung regionaler Lernkulturen – Kompetenzentwicklung Mecklenburg-Vorpommern“, das vom BMBF und vom Ministerium für Arbeit und Bau des Bundeslandes gefördert wird, wurden Analyse- und Gestaltungsinstrumente durch das ITF Institut für berufliche Aus- und Weiterbildung Schwerin auch für Fremdsprachenprojekte unter Sokrates Comenius 1.2 entwickelt. Die Befragungs- und Auswertungsbögen sollen der optimalen Vorbereitung eines Projekts und zur Erfassung wichtiger Projektergebnisse dienen.

Im einzelnen stehen folgende Analyse- und Gestaltungsinstrumente zur Verfügung und können über die Adresse info@itf-schwerin gegen einen Unkostenbeitrag angefordert werden:

Schriftliches Interview 1 zur Erfassung von Motiven, Einstellungen und Erwartungen von Auszubildenden, die an einem internationalen Austauschprojekt der EU zur Förderung von Fremdsprachenkenntnissen teilnehmen

Schriftliches Interview 2 zum vorbereitenden Sprachkurs eines SOKRATES/COMENIUS Fremdsprachenprojekts

Schriftliches Interview 3 individuelle Bewertung des Ablaufes der Austauschphase eines SOKRATES/COMENIUS Fremdsprachenprojekts sowie Einschätzung des individuellen Kompetenzzuwachses

Die o.g. Analyse- und Gestaltungsinstrumente wurden im Rahmen eines Fremdsprachenprojekts mit Auszubildenden einer kaufmännischen Verbundausbildung der Rostocker Akademie Grieger Mallison entwickelt und getestet.

Wichtig für das Verständnis der Fragestellungen ist folgende Bemerkung. Einzelne Fragen haben nicht nur Relevanz für die Beschreibung des pädagogische Konzepts. Sie dienen gleichzeitig der Sensibilisierung der Jugendlichen und der „mental Vorbereitung“ auf das Projekt, indem sie zum Nachdenken über Konsequenzen ihrer Entscheidung für die Teilnahme

und einer „Vorentscheidung“ führen. Wer bereits Austauschprojekte mit Jugendlichen durchgeführt hat, kennt diese Problematik. Das Interesse am interkulturellen Lernen hört mitunter bei der ersten landestypischen Mahlzeit auf.

In diesem Sinne sind solche Fragen ebenfalls eine Hilfestellung, um die Projektziele zu erreichen.

Auf einzelne Untersuchungsergebnisse wurde bereits, soweit dies in diesem Einführungsbeitrag möglich ist, Bezug genommen, sie sollen an anderer Stelle in Ihrer Gesamtheit veröffentlicht werden.

Auf einzelne aus unserer Sicht besonders wichtige Aussagen soll jedoch an dieser Stelle kurz eingegangen werden:

Höher als erwartet war beim Interview 1 das Interesse daran, möglichst viel auch die Sprache des Gastlandes zu erlernen, die Motivation während des vorbereitenden Sprachkurses war sehr hoch und zeigte sich u.a. darin, dass einzelne Jugendliche zweimal in der Woche jeweils bis zu 100 km nach Feierabend fahren, um am Sprachkurs teilzunehmen. Nützlichkeit während des anschließenden Austausches und Bestreben, die erworbenen Kenntnisse anzuwenden, wurden ebenfalls sehr hoch bewertet. Damit ist klar, dass der vorbereitende Sprachkurs mehr als ein notwendiges „Anhängsel“ ist und ebenfalls gründlich vorbereitet und durchgeführt werden muss, um den Erwartungen gerecht zu werden. Das Interesse an der Sprache des Partners, europäischen Nachbarn, des potenziellen Geschäftspartner und Kunden darf nicht verloren gehen. Die Möglichkeit, Grundlagen dieser Sprache kennen zu lernen und anzuwenden kann einen Beitrag dazu zu leisten, der Konzentration auf das Englische als universeller lingua franca entgegen zu wirken.

Folgende Tabelle spiegelt in ausgewählten Fragestellungen tendenziell den potenziellen Beitrag zur Kompetenzentwicklung in dem von uns untersuchten Projekt wider:

Item	Einfluss des Projekts auf die Entwicklung (Selbstbewertung durch die Teilnehmer)		
Problemlösefähigkeit		++	
Allgemeinsprachliche Englischkenntnisse			+++
Berufsbezogene Englischkenntnisse		++	
Entwicklung Flüssigkeit beim Sprechen			+++
Abbau von Sprachhemmungen			+++
Tendenziell wird von den Teilnehmern eingeschätzt, dass für die fremdsprachliche Könnensentwicklung die Kommunikation mit Vertretern des Gastlandes <b>außerhalb</b> der „offiziellen“ Projektarbeit einen größeren Beitrag geleistet hat als die Projektarbeit selbst (informelle Lernprozesse!)			

Berufliche Entwicklung		++	
Persönliche Entwicklung			+++
Fähigkeit, mit Vertretern eines anderen Landes und einer anderen Kultur umzugehen		++	
Toleranzfähigkeit gegenüber kulturellen Besonderheiten ausländischer Partner			+++
Bewusstsein über Besonderheiten der eigenen Kultur			+++
Selbständigkeit			+++
Fähigkeit, eigene Ziele und Aktivitäten zu planen und umzusetzen			+++
Mobilitätsbereitschaft		++	
Verbesserung der Berufschancen			+++

Die Unterstützung durch die Ausbildungsunternehmen wird insgesamt sehr positiv bewertet. Ebenfalls positiv der Effekt für das Unternehmen, wobei interessant ist, dass hier nicht nur die Entwicklung fremdsprachlichen Könnens gesehen wird (viele der beteiligten KMU haben zur Zeit keine Auslandsbeziehungen), sondern auch von den Jugendlichen selbst Effekte wie höhere Motivation und erworbene Erfahrungen benannt werden.

Bewertung der Bedeutsamkeit einzelner Projektelemente hinsichtlich des subjektiv empfundenen Lerneffektes (tendenzielle Angaben, Auswertung liegt noch nicht komplett vor):

Lerneffekte sehe ich für mich persönlich vor allem	Individuelle Bewertung		
durch die Phase der organisatorischen Vorbereitung auf den Austausch	+(+)		
durch den vorbereitenden Sprachkurs			+++
durch die Projektarbeit		++	
durch die Freizeitgestaltung mit den ausländischen Jugendlichen		++(+)	
durch die Aktivitäten innerhalb der deutschen Gruppe	+		
durch das „Eintauchen“ in die Lebenswirklichkeit eines anderen Landes			+++

Fazit:

Fremdsprachenprojekte unter SOKRATES/COMENIUS 1.2 der Förderprogramme der Europäischen Union können die individuelle, berufsbezogene Kompetenzentwicklung

unterstützen. Die Potenziale hierfür sind primär bei der Förderung fremdsprachlicher und interkultureller Kompetenz zu sehen. Sie stellen somit einen attraktiven und wirksamen Lernweg zur Entwicklung fremdsprachlicher Kooperationskompetenz in den Unternehmen dar. Wie ausgeführt wurde, können Fremdsprachenprojekte darüber hinaus einen wirksamen Beitrag zur Entwicklung von Fach- und insbesondere von Sozialkompetenz leisten. Auch Ansätze zur Entwicklung von Methodenkompetenz (Lernmethoden, Problemlösung) können in dieser Form projektintegrierten Lernens gefördert werden.

Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen sollten deshalb noch stärker sensibilisiert werden, diese Möglichkeiten für die Vorbereitung von Mitarbeitern auf die Anforderungen am Arbeitsplatz zu nutzen. Auf Grund der dargestellten Potenzen für die Persönlichkeitsentwicklung sollte dabei nicht das Entscheidungskriterium sein, ob das Unternehmen derzeit bereits auf dem internationalen Markt tätig ist.

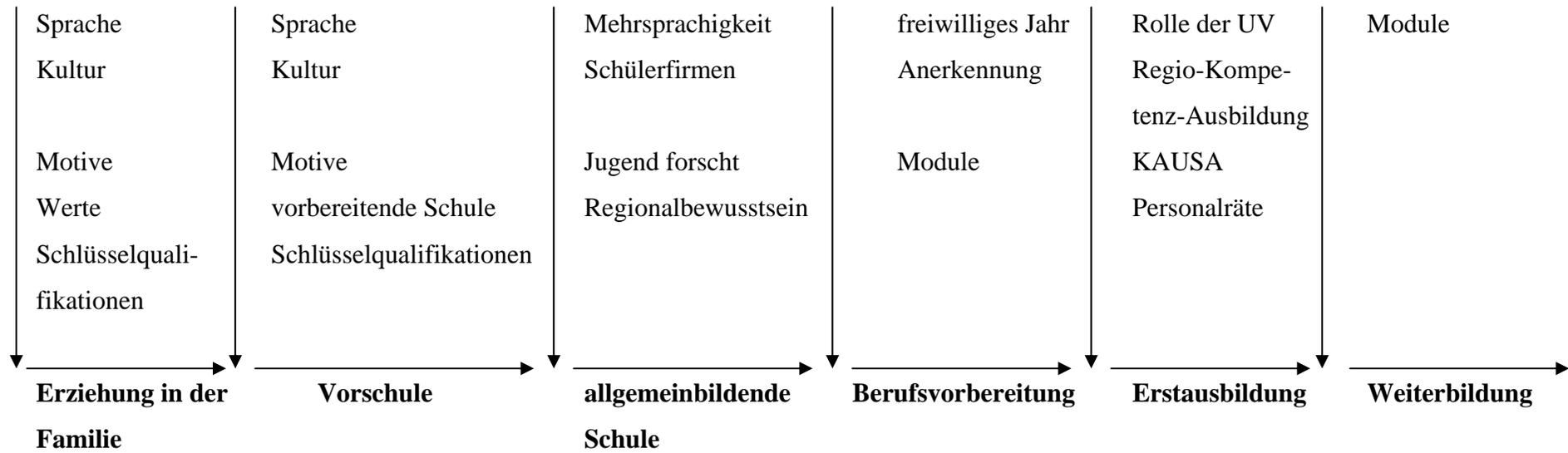
Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des ITF- Innovationstransfer- und Forschungsinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung Schwerin ( [www.itf-schwerin.de](http://www.itf-schwerin.de)).

Kontakt: [zimmer@itf-schwerin.de](mailto:zimmer@itf-schwerin.de), Tel. 0381-5196411

**Anhang e:**

**Zeigt die Kenntnisse und Fähigkeiten, die ein Mensch in den einzelnen Stationen des Bildungsweges erlangt.**

**Welche Kenntnisse und Fähigkeiten erlangt ein Mensch in den einzelnen Stationen des Bildungsweges?**



**Anhang f:**

**Fragebogen für ausländische Jugendliche.**

**Dieser entstand während des BQN Projekts: Aufbau regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifikation von MigrantInnen beim Verein Diên Hông (siehe Kapitel 6).**



**Fragebogen 1 für die Bestandsaufnahme in der BQN-Vorphase**  
**Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)**

Name des Interviewers:

Ort/Institution:

Datum:

**1. Geschlecht:** weiblich  männlich

**2. Geburtsdatum:** (Monat/Jahr) ..... **Herkunftsland:** .....

**Herkunftsregion:** .....

**3. Familienstand:** ledig  verheiratet  geschieden  verwitwet

**4. Wohnort:**  
Rostock   
Landkreis Güstrow   
Landkreis Nordvorpommern   
Landkreis Bad Doberan

**5. Staatsangehörigkeit:** .....

**6. Religion:** evangelisch-lutherisch  russisch-orthodox   
katholisch  jüdisch   
muslimisch  buddhistisch   
Sonstiges  .....

*Bei deutscher Staatsangehörigkeit weiter mit Frage 8!*

**7. Aufenthaltsstatus:** Aufenthaltsbefugnis   
befristete Aufenthaltserlaubnis   
unbefristete Aufenthaltserlaubnis   
befristete EU-Aufenthaltserlaubnis   
unbefristete EU-Aufenthaltserlaubnis

Aufenthaltsberechtigung

Sonstiges  .....

**8. Sind Sie gern nach Deutschland gekommen?** Ja  Nein

**Möchten Sie hierbleiben?** Ja  Nein

**9. Herkunftsland der Eltern:** .....

**Herkunftsregion der Eltern:** .....

**Staatsangehörigkeit der Eltern:** Mutter .....

Vater .....

**10. Religion der Eltern:** evangelisch-lutherisch  russisch-orthodox

katholisch  jüdisch

muslimisch  buddhistisch

Sonstiges  .....

**11. Seit wann leben Sie in Deutschland?** .....

**12. Wodurch ist der Lebensunterhalt gesichert?** (*Mehrfachnennungen möglich*)

Sozialhilfe  Arbeitslosengeld

Arbeitslosenhilfe  Gehalt/Lohn

Ausbildungsvergütung  Einkommen der Eltern

BAFöG  Ausbildungsbeihilfe

Sonstiges  .....

**13. Wodurch ist der Lebensunterhalt der Eltern gesichert?** (*Mehrfachnennungen möglich*)

Sozialhilfe  Arbeitslosengeld

Arbeitslosenhilfe  Gehalt/Lohn

Selbständig  Sonstiges  .....

**14. Beruf der Eltern im Herkunftsland?** Mutter: .....

Vater: .....

**15. berufliche Tätigkeit der Eltern in Deutschland:** Mutter: .....  
Vater: .....

**16. Schüler/in:** Ja  Nein

*Bei Ja weiter mit Frage 17! Bei Nein weiter mit Frage 18!*

**17. Schulart:** Hauptschule  Realschule  Gymnasium   
Gesamtschule  Sonstiges  .....

*Weiter mit Frage 25!*

**18. in der Berufsvorbereitung:** Ja  Nein

*Bei Nein weiter mit Frage 19!*

GAL  BBE   
Sonstiges  .....  
gemischte Gruppe  Aussiedler u. Spätaussiedler

*Weiter mit Frage 25!*

**19. in der Berufsausbildung:** Ja  Nein

**Welches Lehrjahr?** .....

*Bei Ja weiter mit Frage 25, anschließend Frage 28! Bei Nein weiter mit Frage 20!*

**20. berufstätig:** Ja  Nein

**21. abgeschlossene Berufsausbildung:** Ja  Nein

*Bei Ja weiter mit Frage 24, bei Nein weiter mit Frage 22!*

**22. keine Ausbildung begonnen**  **Ausbildung abgebrochen**

**23. Begründung:** .....  
.....  
.....  
.....

*Weiter mit Frage 25!*

**24. Berufsabschluss als:** .....

in Deutschland erworben  Weiter mit Frage 25, anschließend Frage 31!

im Ausland erworben  anerkannt: Ja  Nein

*Bei Ja Ende des Fragebogens, bei Nein weiter mit Frage 26!*

**25. In welcher Ausbildungsphase/Klassenstufe fand der Übergang in das deutsche Bildungssystem statt?** .....

.....  
.....  
.....

**26. Möchten Sie eine Berufsausbildung machen?** Ja  Nein

**27. Begründung:** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**28. Wer hat/hatte Einfluss auf Ihre Berufswahl/Ihre Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung?**

Familie  Schule

Freunde  Arbeitsamt

Sonstiges  .....

**29. Wie unterstützen Ihre Eltern Sie bei Ihrer Berufsplanung/Ausbildung?**

finanziell  Motivation  keine Unterstützung

**30. Welche schulischen oder außerschulischen Freizeitangebote nehmen Sie wahr?**

Musik (Chor, Instrumentalunterricht o.ä.)  Sportverein

Schul-AG  Wenn ja, welche? .....

Sonstiges  .....

**Haben Sie deutsche Freunde\*?** Ja  Nein

**31. Wo haben Sie sich über das Ausbildungssystem, die Berufsausbildung und Berufsbilder informiert? (Mehrfachnennungen möglich)**

Arbeitsamt

Berufsinformationszentrum (BIZ)

noch gar nicht

Sonstiges  .....

**32. Wie beurteilen Sie die Beratung dort? Azubis weiter mit Frage 35!**

.....  
.....  
.....

**33. Welche Tätigkeit würde Ihnen Spaß machen? .....**

.....  
.....

**34. Welchen Beruf würden Sie gern ausüben? Nennen Sie bitte zwei!**

1).....

2).....

*Schüler weiter mit Frage 39, Teilnehmer in der Berufsvorbereitung weiter mit Frage 41!*

**35. Ist der Beruf, in dem Sie Ihre Ausbildung machen, Ihr Wunschberuf?**

Ja

Nein

*Bei Ja weiter mit Frage 38, bei Nein weiter mit Frage 36!*

**36. Welchen Beruf hätten Sie gern erlernt? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**37. Warum konnten Sie diesen Beruf nicht erlernen?**

zu wenig Ausbildungsplätze

Schulabschluss zu niedrig oder Zeugnis zu schlecht

Deutschkenntnisse nicht ausreichend

Deutsche Bewerber/innen\* wurden vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bevorzugt.

Sonstiges  .....

**38. Wie haben Sie Ihren Ausbildungsplatz gefunden?**

- Eigeninitiative  durch das Arbeitsamt   
durch Hilfe der Eltern  durch Hilfe von Freunden   
Sonstiges  .....

**39. Welche Erfahrungen haben Sie als Spätaussiedler/in oder Ausländer/in in der Schule gemacht?**

**Was hat Ihnen gut gefallen?** .....

.....

.....

.....

.....

**Was hat Ihnen nicht gefallen?** .....

.....

.....

.....

.....

**Haben Sie Verbesserungsvorschläge?** .....

.....

.....

.....

.....

**40. Wie beurteilen Sie die berufliche Orientierung in der Schule?**

**Was hat Ihnen gut gefallen?** .....

.....

.....

.....

.....

**Was hat Ihnen nicht gefallen?** .....

.....  
.....  
.....  
.....

**Haben Sie Verbesserungsvorschläge? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**41. Wie beurteilen Sie Ihren Lehrgang bzw. Ihre Ausbildung?**

**Was hat Ihnen gut gefallen? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**Was hat Ihnen nicht gefallen? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**Haben Sie Verbesserungsvorschläge? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

*\*Hier sind keine Spätaussiedler/innen gemeint, sondern Nicht-Zugewanderte!*

## **Anregungen für den InterviewerInnen:**

Qualität der LehrerInnen/AusbilderInnen

Akzeptanz durch LehrerInnen/AusbilderInnen

Diskriminierung

Gruppenklima

Autorität der LehrerInnen/AusbilderInnen

Lernmethoden

Integration

Unterstützung

sprachliche Förderung ...

**Anhang g:**

**Fragebogen für die Eltern ausländischer Jugendlicher.**

**Dieser entstand während des BQN Projekts: Aufbau regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifikation von MigrantInnen beim Verein Diên Hông (siehe Kapitel 6).**



**Fragebogen 2 für die Bestandsaufnahme in der BQN-Vorphase**  
**Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)**

Name des Interviewers:

Ort/Institution:

Datum:

**1. Herkunftsland:** .....

**Herkunftsregion:** Frau .....

Mann .....

**2. Familienstand:** ledig  verheiratet  geschieden  verwitwet

**3. Wohnort:** Rostock

Landkreis Güstrow

Landkreis Nordvorpommern

Landkreis Bad Doberan

**4. Staatsangehörigkeit:** .....

**5. Religion:** evangelisch-lutherisch

russisch-orthodox

katholisch

jüdisch

muslimisch

buddhistisch

Sonstiges  .....

**6. Aufenthaltsstatus:** Aufenthaltsbefugnis

befristete Aufenthaltserlaubnis

unbefristete Aufenthaltserlaubnis

befristete EU-Aufenthaltserlaubnis

unbefristete EU-Aufenthaltserlaubnis

Aufenthaltsberechtigung

Sonstiges  .....

7. Sind Sie gern nach Deutschland gekommen? Ja  Nein   
Möchten Sie hierbleiben? Ja  Nein

8. Wodurch ist Ihr Lebensunterhalt gesichert?

Sozialhilfe  Arbeitslosengeld   
Arbeitslosenhilfe  Gehalt   
Selbständigkeit  Sonstiges  .....

9. Beruf der Eltern im Herkunftsland? Frau .....  
Mann .....

10. berufliche Tätigkeit in Deutschland: Frau .....  
Mann .....

11. Ist Ihr Kind/sind Ihre Kinder: (Mehrfachnennungen möglich)

Schüler/in   
in der Berufsvorbereitung   
in der Berufsausbildung   
berufstätig   
arbeitslos   
Sonstiges  .....

12. In welcher Bildungsphase in Deutschland sind bei Ihrem Kind/Ihren Kindern Probleme aufgetreten? (Mehrfachnennungen möglich)

in der Schule   
beim Übergang zwischen Schule und Ausbildung   
in der Ausbildung   
beim Übergang zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit   
keine Probleme

Wenn keine Probleme auftraten, weiter mit Frage 13!

13. Was sind/waren das für Probleme? .....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

**14. Halten Sie eine Berufsausbildung/in einem anerkannten Berufsabschluss für**

- sehr wichtig
- nicht so wichtig
- überhaupt nicht wichtig (lieber gleich arbeiten)

**Warum?** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**15. Hat(te) Ihr Kind/hat(ten) Ihre Kinder Probleme, einen Ausbildungsplatz zu finden?**

- Ja       Nein       noch keine Erfahrung mit Ausbildungsplatzsuche gemacht

*Bei Ja weiter mit Frage 15, ansonsten weiter mit Frage 16!*

**16. Woran lag/liegt das Ihrer Meinung nach?**

- schlechte deutsche Sprachkenntnisse
- kein anerkannter Schulabschluss
- zu niedriger Schulabschluss oder zu schlechtes Zeugnis
- Ihr Kind ist (war)/Ihre Kinder sind (waren) nicht gut genug über das deutsche Ausbildungssystem und ihre beruflichen Möglichkeiten informiert.
- Die Ausbildungsbetriebe bevorzugen deutsche Bewerber/innen \*.

**17. Welche Beratungsstellen sind Ihnen bekannt, die Jugendliche bei der Berufswahl und der Lehrstellensuche unterstützen? .....**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**18. Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Kindes/Ihrer Kinder durch die Schule?**

**Was gefällt Ihnen gut/hat Ihnen gut gefallen? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**Was gefällt Ihnen nicht so gut/hat Ihnen nicht gut gefallen? .....**

.....  
.....  
.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie? .....**

.....  
.....  
.....

keine Beurteilung möglich

**19. Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Kindes/Ihrer Kinder durch die Berufsberatung des Arbeitsamtes?**

**Was gefällt Ihnen gut/hat Ihnen gut gefallen? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**Was gefällt Ihnen nicht so gut/hat Ihnen nicht gut gefallen? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?** .....

.....

.....

.....

.....

keine Beurteilung möglich

**20. Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Kindes/Ihrer Kinder durch die Berufsschule?**

**Was gefällt Ihnen gut/hat Ihnen gut gefallen?** .....

.....

.....

.....

**Was gefällt Ihnen nicht so gut/hat Ihnen nicht gut gefallen?** .....

.....

.....

.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?** .....

.....

.....

.....

keine Beurteilung möglich

**21. Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Kindes/Ihrer Kinder durch den Ausbildungsbetrieb?**

Betrieb (betriebliche Ausbildung)

Bildungsträger (außerbetriebliche Ausbildung)

**Was gefällt Ihnen gut/hat Ihnen gut gefallen?** .....

.....

.....

.....

**Was gefällt Ihnen nicht so gut/hat Ihnen nicht gut gefallen? .....**  
.....  
.....  
.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie? .....**  
.....  
.....  
.....

**keine Beurteilung möglich**

**22. Welche Unterstützung hätten Sie sich gewünscht/würden Sie sich wünschen, um Ihr Kind/  
Ihre Kinder besser bei der Vorbereitung auf eine Ausbildung unterstützen zu können?  
Kreuzen Sie bitte die drei Möglichkeiten an, die Ihnen am wichtigsten sind!**

mehr Unterstützung durch die Schule

mehr Unterstützung durch die Berufsberatung des Arbeitsamtes

Unterstützung durch deutsche Kollegen, Nachbarn, Freunde (keine Spätaussiedler)

Unterstützung durch Berater, die Ihre Sprache sprechen

Unterstützung durch Ausländer-/Spätaussiedlervereine

Informationsbroschüren in Ihrer Muttersprache

Informationsveranstaltungen in Ihrer Muttersprache

Sonstiges  .....

**\* Hier sind keine Spätaussiedler/innen gemeint, sondern Nicht-Zugewanderte!**

**Anhang h:**

**Fragebogen für BeraterInnen mit Migrationshintergrund.**

**Dieser entstand während des BQN Projekts: Aufbau regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifikation von MigrantInnen beim Verein Diên Hông (siehe Kapitel 6).**



**Fragebogen 3 für die Bestandsaufnahme in der BQN-Vorphase**  
**Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)**

Name des Interviewers:

Ort/Institution:

Datum:

**1. Institution:** .....  
.....  
.....

**2. Funktion:** .....  
.....

**3. Herkunftsland:** .....

**4. Welche Faktoren erschweren Ihrer Meinung nach jugendlichen Migrant/innen die Aufnahme einer Berufsausbildung? (Mehrfachnennungen möglich)**

schlechte deutsche Sprachkenntnisse

kein anerkannter Schulabschluss

zu niedriger Schulabschluss oder zu schlechtes Abgangszeugnis

Jugendliche Migrant/innen sind nicht gut über das deutsche Ausbildungssystem und ihre beruflichen Möglichkeiten informiert.

Die Ausbildungsbetriebe bevorzugen deutsche Bewerber/innen\*.

Sonstiges  .....

**5. Wie beurteilen Sie die Motivation jugendlicher Migrant/innen in Bezug auf eine Berufsausbildung?**

hoch

weniger hoch

niedrig

**Woran liegt das Ihrer Meinung nach?**.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**6. Wie beurteilen Sie die Unterstützung jugendlicher Migrant/innen durch die Schule?**

**Wo sehen Sie positive Integrationsansätze?** .....

.....  
.....  
.....  
.....

**Was gefällt Ihnen weniger gut?** .....

.....  
.....  
.....  
.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?** .....

.....  
.....  
.....  
.....

keine Beurteilung möglich

**7. Wie beurteilen Sie die Unterstützung jugendlicher Migrant/innen durch die Berufsberatung des Arbeitsamtes?**

**Wo sehen Sie positive Ansätze?** .....

.....  
.....

.....  
.....

**Was gefällt Ihnen nicht so gut? .....**

.....  
.....  
.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie? .....**

.....  
.....  
.....

**keine Beurteilung möglich**

**8. Wie beurteilen Sie die Unterstützung jugendlicher Migrant/innen durch die Berufsschule?**

**Wo sehen Sie positive Integrationsansätze? .....**

.....  
.....  
.....

**Was gefällt Ihnen weniger gut? .....**

.....  
.....  
.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie? .....**

.....  
.....  
.....

.....  
.....

**keine Beurteilung möglich**

**9. Wie beurteilen Sie die Unterstützung jugendlicher Migrant/innen durch den Ausbildungsbetrieb?**

Betrieb (betriebliche Ausbildung)

Bildungsträger (außerbetriebliche Ausbildung)

**Wo sehen Sie positive Ansätze?** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Was gefällt Ihnen weniger gut?** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**keine Beurteilung möglich**

**10. Welche Unterstützung wünschen Sie sich für Ihre Landsleute in Bezug auf die berufliche Beratung und Vorbereitung auf eine Ausbildung? Kreuzen Sie bitte die drei Möglichkeiten an, die Ihnen am wichtigsten sind!**

- mehr Unterstützung durch die Schule
- mehr Unterstützung durch die Berufsberatung des Arbeitsamtes
- Unterstützung durch deutsche Kollegen, Nachbarn, Freunde\*
- Unterstützung durch Berater, die Ihre Sprache sprechen
- Unterstützung durch Ausländer-/Spätaussiedlervereine
- Informationsbroschüren/Software in Ihrer Muttersprache
- Informationsveranstaltungen in Ihrer Muttersprache
- Sonstiges  .....
- .....

**11. Welche besonderen Kompetenzen bringen Ihrer Meinung nach jugendliche Migrant/innen mit, die auf dem Arbeitsmarkt von Nutzen sein können? .....**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*\* Hier sind keine Spätaussiedler/innen gemeint, sondern Nicht-Zugewanderte!*

**Anhang i:**

**Fragebogen für AusbilderInnen, LehrerInnen u.ä.**

**Dieser entstand während des BQN Projekts: Aufbau regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifikation von MigrantInnen beim Verein Diên Hông (siehe Kapitel 6).**



**Fragebogen 4 für die Bestandsaufnahme in der BQN-Vorphase**  
**Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung**

Name des Interviewers:

Ort/Institution:

Datum:

**1. Institution:** .....  
.....  
.....

**2. Funktion:** .....  
.....

**3. Migrant/in:** Ja  Nein

**4. Auf welchen Bereich beziehen sich Ihre beruflichen Erfahrungen mit jugendlichen Migrant/innen vorwiegend?**

- |  |  |
|--|--|
| allgemeinbildende Schule <input type="checkbox"/>    | Berufsschule <input type="checkbox"/>            |
| Berufsvorbereitung <input type="checkbox"/>          | betriebliche Ausbildung <input type="checkbox"/> |
| überbetriebliche Ausbildung <input type="checkbox"/> | Sonstiges <input type="checkbox"/> .....         |

**5. Welche besonderen Kompetenzen/Fähigkeiten bringen Migrant/innen Ihrer Meinung nach mit, die auf dem Arbeitsmarkt von Nutzen sein könnten? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**6. Welche Faktoren erschweren Ihrer Erfahrung nach möglicherweise die Aufnahme einer Berufsausbildung? (Mehrfachnennungen möglich)**

- unzureichende deutsche Sprachkenntnisse   
kein anerkannter Schulabschluss

zu niedriger Schulabschluss oder schlechtes Abgangszeugnis   
Jugendliche Migrant/innen sind nicht genügend über das deutsche  
Ausbildungssystem und ihre beruflichen Möglichkeiten informiert.   
Die Ausbildungsbetriebe bevorzugen deutsche Bewerber/innen\*.   
Sonstiges  .....

**7. Wie beurteilen Sie die Motivation/das Interesse der Migrant/innen in Bezug auf eine Berufsausbildung?**

hoch

weniger hoch

niedrig

**Woran liegt das Ihrer Meinung nach?** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**8. Wie werden Migrant/innen in Ihrer Institution/Ihrem Lehrgang/Ihrer Klasse/ihrem Zuständigkeitsbereich bei der (beruflichen) Integration unterstützt? (z.B. Konzepte, Ansätze ...)**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**9. Welche Ansätze sind Ihrer Meinung nach geeignet?** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**10. Welche sind weniger geeignet?** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**11. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie? .....**

.....  
.....  
.....  
.....

**12. Welche Verbesserungen sind aus Ihrer Sicht insgesamt (über Ihren Tätigkeitsbereich hinaus) wichtig, um jugendliche Migrant/innen bei der beruflichen Integration zu unterstützen? .....**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*\*Hier sind keine Spätaussiedler/innen gemeint, sondern Nicht-Zugewanderte!*

**Anhang j:**

**Ausländerstatistik des 2. Halbjahres 2002 der Hansestadt Rostock in Tabellenform.**

**Anhang k:**

**Bild 1: zeigt die regionale Ausbildungskooperation Biotechnologie im Gesamtsystem der Personalentwicklung.**

**Bild 2: zeigt die Schrittfolge beim Aufbau der regionalen Ausbildungskooperation Biotechnologie.**

# Infrastrukturen der regionalen Lernkultur

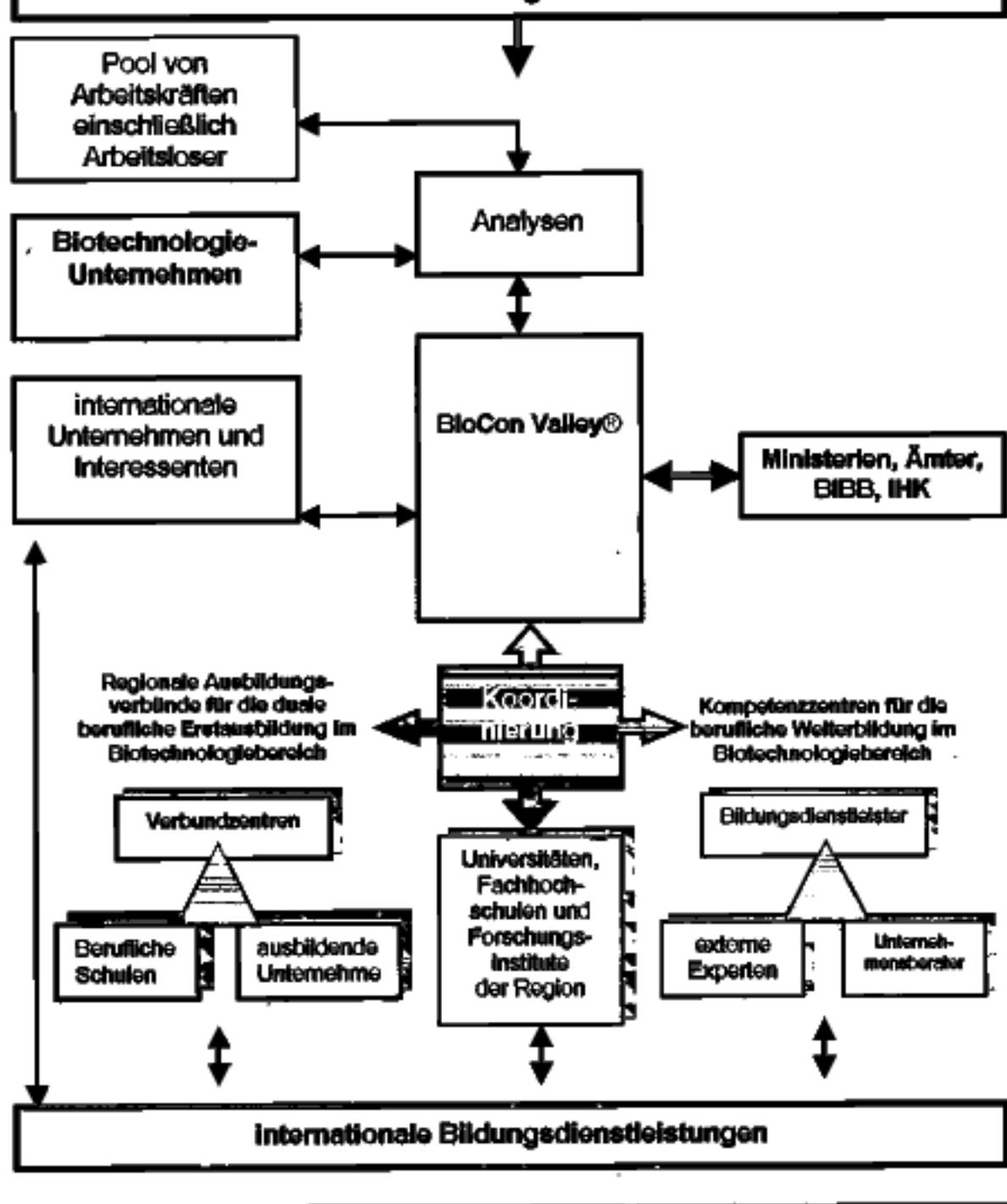


Bild 1: Regionale Ausbildungskooperation Biotechnologie im Gesamtsystem der Personalentwicklung

