

Heckl, Eva; Dorr, Andrea; Dörflinger, Céline; Enichlmair, Christina

**Research Report**

## Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen: Internationale Good-Practice-Beispiele

AMS report, No. 79

**Provided in Cooperation with:**

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Heckl, Eva; Dorr, Andrea; Dörflinger, Céline; Enichlmair, Christina (2011) :  
Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen: Internationale Good-Practice-Beispiele,  
AMS report, No. 79, ISBN 978-3-85495-259-7, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97946>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



AMS report

79

Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger,  
Christina Enichlmair

## Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen

Internationale Good-Practice-Beispiele

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich

Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger,  
Christina Enichlmair

# Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen

Internationale Good-Practice-Beispiele

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Jänner 2011 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2011

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 978-3-85495-259-7

# Inhalt

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>11</b>
1.1 Projekthintergrund und Ziele .....	11
1.2 Methodik .....	14
<b>2 Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von jugendlichen MigrantInnen</b> ...	<b>17</b>
2.1 Zielgruppen .....	17
2.2 Arten von Maßnahmen .....	21
2.3 Umfang des Angebotes .....	28
<b>3 Erfolgsfaktoren und Barrieren von Unterstützungsmaßnahmen</b> .....	<b>31</b>
3.1 Zugang zur Zielgruppe .....	31
3.2 Kooperation mit zentralen Akteuren .....	33
3.2.1 Unternehmen .....	33
3.2.2 Eltern und Community .....	36
3.2.3 Schulen .....	37
3.2.4 Arbeitsmarktakteure .....	39
3.3 Inhalte .....	40
3.3.1 Qualifizierung .....	40
3.3.2 Case Management und langfristige Begleitung .....	44
3.4 Kompetenzen der TrainerInnen/Coaches .....	45
<b>4 Schlussfolgerungen</b> .....	<b>47</b>
<b>5 Literatur- und Quellenverzeichnis</b> .....	<b>51</b>
<b>6 Anhang</b> .....	<b>53</b>
6.1 Maßnahmenübersicht .....	53
6.2 Fallstudien .....	57
6.2.1 »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)«, Dänemark .....	57
6.2.2 »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld (Fra bænken til banen)«, Dänemark .....	63
6.2.3 »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung am Beispiel des Projektes SANQ«, Deutschland .....	68
6.2.4 »Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO)«, Deutschland .....	74
6.2.5 »Smart Selection«, Schweiz .....	80



# Zusammenfassung

## Hintergrund der vorliegenden Studie

Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), hat im Jahr 2010 die KMU FORSCHUNG AUSTRIA mit der Durchführung der Studie »Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen – Internationale Good-Practice-Beispiele« beauftragt, um internationale Maßnahmen in diesem Bereich zu analysieren. Dabei stand die Zielgruppe der MigrantInnen im städtischen Raum im Fokus, da sie ein hohes Risiko aufweist, vorzeitig aus dem Bildungssystem auszuschneiden und im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt mit multiplen Problemlagen konfrontiert ist. Methodisch konzentrierte sich die Analyse des internationalen Maßnahmenangebotes auf Dänemark, Deutschland und die Schweiz, da diese Länder Österreich hinsichtlich der Bildungswege (z. B. duale Lehrausbildung) ähneln und Vorbildwirkung bzw. Erfahrung hinsichtlich der Bekämpfung bzw. Prävention von Jugendarbeitslosigkeit haben. In diesen Ländern erfolgte die Suche nach innovativen Programmen, Maßnahmen oder Projekten für jugendliche Problemgruppen (insbesondere MigrantInnen) mittels Internetrecherche, Literaturanalyse und ExpertInneninterviews. 24 ausgewählte Maßnahmen wurden einer ausführlicheren Analyse unterzogen und fünf Projekte im Rahmen von detaillierten Fallstudien dargestellt, um Erfolgsfaktoren, Möglichkeiten und Grenzen des Maßnahmenangebotes aufzeigen zu können.

## Charakteristika der Maßnahmen im Überblick

Die 24 ausgewählten Maßnahmen für Jugendliche (mit Migrationshintergrund) können hinsichtlich der Zielgruppen unterschieden werden. Ein Teil der identifizierten Maßnahmen widmet sich speziell den jugendlichen MigrantInnen, während andere zwar alle Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft ansprechen, sich aber teilweise auch auf spezifische Zielgruppen, wie z. B. Jugendliche mit Unterstützungs-/Förderbedarf, junge Menschen, die am Übergang von der Schule zur Ausbildung bzw. zum Arbeitsmarkt stehen oder keinen Berufsabschluss vorweisen können, konzentrieren. Da MigrantInnen in diesen Zielgruppen überproportional vertreten sind, sind sie auch bei den Maßnahmen für alle jugendlichen Problemgruppen überrepräsentiert. Nur wenige Projekte wenden sich nicht direkt an die Jugendlichen, sondern gezielt an relevante Akteure am Arbeitsmarkt bzw. an der Schnittstelle von Schule und Beruf, wie z. B. UnternehmerInnen (mit Migrationshintergrund), Kammern (Sozialpartner), Unternehmens- bzw. Arbeitgeberverbände und MigrantInnenorganisationen, um auf diesem Weg die Ausbildungssituation der jungen Menschen (mit Migrationshintergrund) zu verbessern.

Ein anderes Unterscheidungsmerkmal der ausgewählten Maßnahmen ist die Art der Aktivitäten. Einige Projekte bereiten die Jugendlichen mit Hilfe von Arbeitstrainings, Praktika, Qualifizierungs- und individuellen Betreuungsangeboten auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt vor, während andere Maßnahmen die jungen Menschen zu einem anerkannten Lehr- oder

Berufsabschluss heranzuführen. Dies kann beispielsweise über niederschwellige Erstqualifizierungsangebote sowie über Optionen zum Nachholen eines anerkannten Berufsabschlusses erfolgen. Die Case-Management-Angebote begleiten die Jugendlichen individuell über einen längeren Zeitraum und bieten Unterstützung bei der Berufswahl, bei schulischen/beruflichen Übergängen sowie beim Integrationsprozess. Einige Maßnahmen zielen auf die Verbesserung des Bewerbungs- und Vermittlungsprozesses bei der Lehrstellensuche bzw. das Matching zwischen Unternehmen und MigrantInnen ab oder widmen sich allgemein der Optimierung der Rahmenbedingungen in der Schule, am Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung oder im Hinblick auf die Bildungssituation der MigrantInnen.

Auch hinsichtlich des Umfangs des Maßnahmenangebotes unterscheiden sich die ausgewählten Projekte deutlich. Während sich die meisten Maßnahmen auf spezifische Aktivitäten für eine Personengruppe konzentrieren und vorwiegend darauf ausgerichtet sind, die Jugendlichen in einem speziellen Bereich auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt vorzubereiten, bieten einige Projekte ein sehr umfassendes, vielfältiges Maßnahmenpektrum an, das unterschiedliche Zielgruppen (Jugendliche, Eltern, UnternehmerInnen, Ausbildungseinrichtungen etc.) einbezieht. Insbesondere Projekte, die sich der Optimierung des gesamten Integrationsprozesses widmen, beinhalten ein sehr vielschichtiges Angebot, das von Rekrutierungskampagnen, »Vorbilder« und »MentorInnen-Teams«, zusätzlichen Ausbildungsplätzen bis hin zu Unterstützungsangeboten zur Bewältigung der Hausaufgaben und bei der Suche nach Arbeit reicht. Auch einige Begleitungs- und Betreuungsangebote sind teilweise sehr umfassend gestaltet.

## **Erfolgsfaktoren**

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Maßnahmen für Jugendliche ist, einen adäquaten Zugang – insbesondere auch zu schwierig erreichbaren Zielgruppen – zu finden. Dabei sind niederschwellige Zugänge und aufsuchende Ansätze hilfreich, wobei Jugendliche v. a. über Sport- und Freizeitaktivitäten leichter erreicht werden können. So wurde im Rahmen eines dänischen Projektes der Kontakt zwischen jungen Fußballspielern mit Migrationshintergrund und den Sponsorfirmen ihres Fußballklubs hergestellt, um die Jugendlichen in Lehr- oder Arbeitsstellen zu vermitteln. Darüber hinaus können neben der Präsenz im Internet weitere Kommunikations- und Informationskanäle (wie z. B. Zeitungen, Zeitschriften, Radio), Theateraufführungen sowie (jugendliche) Vorbilder mit Migrationshintergrund zum Einsatz kommen, um Jugendliche (und deren Eltern) für bildungs- und arbeitsmarktrelevante Themen zu erreichen. Ein anderer Ansatz mit besonderer Relevanz für Ausbildungsaktivitäten ist, direkt bei den beruflichen Interessen und Neigungen der Jugendlichen anzusetzen, um sie für eine Teilnahme zu gewinnen. Dieser findet z. B. bei Projekten Berücksichtigung, welche die männlichen Jugendlichen auf den Einstieg in die Automobilindustrie und die Mädchen auf die Arbeit in Friseursalons vorbereiten.

Neben der Zielgruppe der Jugendlichen werden in das Maßnahmenangebot auch zentrale Akteure, wie z. B. Unternehmen, Eltern, MigrantInnenorganisationen, Schulen und sonstige Arbeitsmarktakteure, eingebunden. Bei den UnternehmerInnen wird versucht, in erster Linie das Ausbildungsengagement (u. a. mit Hilfe der Wirtschafts- bzw. Industrie- und Handelskam-

mern) zu steigern. Betriebe aus den »Ethnischen Ökonomien« werden gezielt angesprochen, um sie stärker in die duale Berufsausbildung einzubinden. Außerdem können die Maßnahmenanbieter Kontakte zu Praktikums- bzw. Ausbildungsbetrieben aufbauen, Unterstützung bei der Lehrlingsauswahl beispielsweise durch anonyme Selektionstools und objektive Instrumente im Bewerbungsprozess anbieten und auf das Thema der fairen Lehrlingsselektion aufmerksam machen, um die Diskriminierung von jugendlichen BewerberInnen mit Migrationshintergrund zu reduzieren. So gibt es Erfahrungen mit Online-Bewerbungsplattformen, die anonymisierte Bewerbungsprofile und leicht anzuwendende Auswahlverfahren für eine faire Selektion von Lehrlingen entwickelt haben.

Auch die Zusammenarbeit mit den Eltern ist ein wichtiges Element zur Förderung von Jugendlichen, wobei Informationsarbeit in Bezug auf schulische Belange und berufliche Ausbildungsmöglichkeiten gefragt ist und teilweise auch die unterschiedlichen kulturellen Vorstellungen thematisiert werden müssen. Ein weiterer Aspekt ist die Motivationsarbeit, damit sich die Eltern stärker für die Ausbildung und Arbeitsmarktintegration ihrer Kinder verantwortlich fühlen. Diese erfolgt teilweise auch durch finanzielle Restriktionen, wenn finanzielle Geldleistungen für Jugendliche von der Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen abhängig gemacht werden.

Generell erscheint es hilfreich, die gesamte Community für die Bedeutung von Bildung stärker zu sensibilisieren, wobei dies z. B. durch die Einbindung von MigrantInnenorganisationen erfolgen kann. Durch eine intensivere Kooperation mit schulischen Akteuren können die Jugendlichen bestmöglich bei ihrer Ausbildung begleitet und in den Schulen zusätzliche Unterstützungsangebote für die Zielgruppe angeregt werden. Ein Beispiel für solche unterstützende Aktivitäten ist der Einsatz von KoordinatorInnen in den Schulen, die in Kontakt mit den Eltern der Jugendlichen treten, Rollenvorbilder aufzeigen, Hausaufgaben-Unterstützung anbieten und sich der pädagogischen Entwicklung der Jugendlichen widmen. Auch die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure am Arbeitsmarkt scheint unerlässlich, um die passgenaue Unterstützungsleistung für jeden Einzelnen bzw. jede Einzelne zu finden, Doppelgleisigkeiten im Maßnahmenangebot durch eine bessere Koordination zu vermeiden und die interkulturelle Öffnung von verschiedenen Einrichtungen weiter zu forcieren. Durch eine bessere Abstimmung der Arbeitsmarktakteure kann Jugendlichen ein problemloserer Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung ermöglicht werden.

In Bezug auf die Inhalte der Maßnahmen für Jugendliche sind Qualifizierungen und Case-Management-Angebote vorherrschend. Vor Beginn einer Ausbildung ist eine genaue Kompetenzfeststellung hilfreich. Mit dem Qualifizierungsangebot werden die förderbedürftigen Jugendlichen auf eine Berufsausbildung vorbereitet oder durch ein entsprechend niederschwelliges Bildungsangebot oder Nachqualifizierungsmöglichkeiten zu einem anerkannten Berufsabschluss herangeführt. Bei der Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen haben sich eine modulare Gestaltung, die Zertifizierung von Ausbildungsabschnitten und zusätzliche aus- und weiterbildungsbegleitende Elemente als vorteilhaft erwiesen. Im Rahmen eines Projektes absolvieren z. B. die TeilnehmerInnen in Etappen die erforderlichen Fachmodule, die jeweils

mit einer eigenen Modulprüfung abschließen, und für Personen mit Migrationshintergrund wird eine fachsprachliche Unterstützung und begleitende Beratung angeboten. Inhaltlich wird angestrebt, das Interesse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund für zukunftssträchtige Berufsbereiche (z. B. in der Pflege) zu wecken. Die Qualifizierungsangebote widmen sich auch der Verbesserung des schulischen Basiswissens, indem sie geeignete, leicht verständliche Unterrichtsmaterialien bereitstellen, Soft Skills und Arbeitstugenden mit den Jugendlichen trainieren, ihnen Unterstützung beim Bewerbungsprozess bieten und ihre bikulturellen Erfahrungen und sprachlichen Kompetenzen nützen. Ein weiteres wesentliches Element von Qualifizierungsmaßnahmen ist, den Jugendlichen die Möglichkeiten zu bieten, praktische Arbeitserfahrung zu sammeln, wobei dies einerseits direkt bei Unternehmen unter realen Arbeitsbedingungen oder in Werkstätten, wo die verschiedenen Arbeitsprozeduren ohne Zeit- und wirtschaftlichen Druck geübt werden, stattfinden kann. In Schulen und Trägereinrichtungen ist es wichtig, ein praktisch orientiertes Lernmilieu in den Werkstätten zu schaffen und »Learning by Doing« in den Vordergrund zu stellen.

Ein Erfolgsfaktor der Case-Management-Aktivitäten ist die Individualisierung der Unterstützungsleistung. Im Rahmen der Beratung und Begleitung der Jugendlichen gilt es, in erster Linie das Vertrauen des/der Einzelnen zu gewinnen, Motivationsarbeit zu leisten, berufliche Perspektiven zu eröffnen und eine langfristige, nachhaltige Betreuung zu gewährleisten. So können Integrationserfolge nachhaltig gefestigt werden. Auch zusätzliche Angebote, z. B. zur Freizeitgestaltung, wirken sich förderlich auf den Integrationsprozess aus.

Im Hinblick auf das Anforderungsprofil von TrainerInnen und Coaches werden v. a. interkulturelle Kompetenzen als bedeutende Schlüsselqualifikationen für die Zusammenarbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund und deren Eltern gesehen. Eine eigene Migrationserfahrung erhöht das Verständnis für das Leben in unterschiedlichen Kulturkreisen und erleichtert den Zugang zu Personen aus ähnlichen Herkunftsländern. Kenntnisse der Muttersprache der KundInnen sind v. a. für die Kommunikation mit den Eltern hilfreich.

## **Schlussfolgerungen**

Zur Weiterentwicklung des Unterstützungsinstrumentariums in Österreich kann auf einige Aspekte verwiesen werden, die bei der Gestaltung von Maßnahmen berücksichtigt werden können. Der Zugang zur Zielgruppe sollte vermehrt über Freizeitaktivitäten erfolgen. Dabei können die freiwilligen Verpflichtungen, die der Jugendliche gegenüber Sportvereinen etc. eingeht auch zu einer Erhöhung der Motivation bei der Ausbildung und am Arbeitsplatz genützt werden. Vorbilder und MentorInnen mit Migrationshintergrund sollten bei der Arbeit mit den Jugendlichen vermehrt zum Einsatz kommen. Auch gilt es, vermehrt mit der Community über MigrantInnenorganisationen zusammenzuarbeiten, um die notwendigen Informationen über Bildungssystem und Arbeitsmarkt nicht zuletzt auch den Eltern der Jugendlichen näher zu bringen. Die Elternarbeit sollte aufgrund des starken Einflusses der Familie forciert werden.

Um die Unternehmen verstärkt ins Boot zu holen, sind diese einerseits zu mehr Engagement bei der Ausbildung zu motivieren, andererseits müssen Instrumente entwickelt werden, die es

den Unternehmen erleichtern, objektive Kriterien bei der Auswahl der BewerberInnen anzuwenden und damit auch ihr Risiko zu minimieren, ungeeignete Arbeitskräfte zu rekrutieren. Eine intensive Zusammenarbeit mit den Schulen würde es ermöglichen, die Jugendlichen schon frühzeitig über die Anforderungen am Arbeitsmarkt zu informieren. Unterstützungsangebote in den Schulen könnten Defizite in Bereichen, die zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration unerlässlich sind, vermeiden helfen.

Vorbereitende Maßnahmen sollten aufgrund der vielfach negativen schulischen Erfahrungen der Zielgruppe praxisorientiert konzipiert, berufliche Qualifikationen sollten verstärkt in den Bereichen, in denen Fachkräftemangel herrscht, angeboten werden. Dabei sind die migrantischen Kompetenzen wie Zweisprachigkeit vermehrt zu nützen. Bei der Zuteilung zu (Qualifizierungs-)Maßnahmen ist eine Erhöhung der Passgenauigkeit anzustreben, d. h. dass die jeweils geeignete Maßnahme für die Jugendlichen gefunden werden soll. Ein frühzeitig angesetztes Case Management kann die Treffsicherheit der Maßnahmen erhöhen und über eine Nachbetreuungsphase einen nachhaltigen Integrationserfolg fördern.



# 1 Einleitung

## 1.1 Projekthintergrund und Ziele

Jugendliche Problemgruppen stellen eine heterogene Zielgruppe dar, die mit vielfältigen Problemen, wie z. B. Bildungsdefiziten, desolaten Familienverhältnissen etc., konfrontiert ist, was in eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit mündet.

Insgesamt waren im Jahr 2009 in Österreich 16,5 Prozent bzw. über rund 42.900 Personen des durchschnittlichen Bestandes an Arbeitslosen<sup>1</sup> unter-25-jährige Jugendliche. Die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich ist dabei durch eine hohe Fallzahl Betroffener (2009 in Summe mehr als 192.000 Personen, schwerpunktmäßig in der Gruppe der 20- bis 24-Jährigen) bei zugleich – relativ zu anderen Altersgruppen – geringer Verweildauer in der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Die durchschnittliche Registerarbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen lag im Jahr 2009 bei über 9,5 Prozent und übertrifft damit sogar jene der Älteren (in der Altersgruppe von 45–49 Jahre: 6,5 Prozent, 50–54 Jahre: 6,8 Prozent, 55–59 Jahre: 8,3 Prozent, Über-60-Jährige: 8,7 Prozent).<sup>2</sup> Auch gemäß der international vergleichbaren Arbeitslosenquote nach Eurostat ist in Österreich die Jugendarbeitslosigkeit (Personen unter 25 Jahre) deutlich höher als die Gesamtarbeitslosigkeit. Es ist allerdings auch festzuhalten, dass die österreichische Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich dennoch gering ist (2009: zehn Prozent vs. 19,6 Prozent in der EU-27).

Vor allem ein niedriges Bildungsniveau, das »nur« einen Pflichtschulabschluss und keine abgeschlossene Berufsausbildung umfasst, erschwert eine dauerhafte Integration am Arbeitsmarkt. Laut Dornmayer et al. (2006) befinden sich in Österreich bei den 16-Jährigen sieben Prozent weder in schulischer noch in dualer Ausbildung, bei den 17-Jährigen beläuft sich der Anteil der Jugendlichen ohne Ausbildungsintegration auf zehn Prozent und bei den 20- bis 24-Jährigen haben etwa 17 Prozent keinen formalen Abschluss (Basis: Volkszählung 2001). Dabei wird deutlich, dass v. a. MigrantInnen Ausbildungsdefizite aufweisen. Bei den jungen Erwachsenen (20–24 Jahre) mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft hat, laut Volkszählung 2001, fast die Hälfte (47 Prozent) keinen formalen Ausbildungsabschluss, bei den ÖsterreicherInnen sind es lediglich 13,5 Prozent.

Laut Steiner/Steiner (2006) zählen insgesamt 9,4 Prozent der 15- bis 24-jährigen Jugendlichen zur Zielgruppe der frühen SchulabbrecherInnen, da sie keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Schulabschluss aufweisen und sich nicht mehr in Ausbildung befinden (Statistik Austria: Mikrozensus 2004/2005). 45 Prozent der frühen SchulabbrecherInnen sind mit

---

<sup>1</sup> Gemäß AMS.

<sup>2</sup> Die Arbeitslosenquote der 15- bis 19-Jährigen betrug 5,1 Prozent.

Übergangsproblemen konfrontiert, das sind 4,2 Prozent aller Jugendlichen dieser Altersgruppe. Der Großteil der AbbrecherInnen mit Übergangsproblemen ist arbeitslos (68 Prozent bzw. 2,9 Prozent aller 15- bis 24-Jährigen), die übrigen Jugendlichen sind haushaltsführend, dauerhaft arbeitsunfähig oder nicht erwerbstätige Jugendliche, die nicht arbeitslos gemeldet sind und von den Eltern Unterhalt beziehen. Ein früher Ausbildungsabbruch wirkt sich nicht nur auf die unmittelbare Arbeitsmarktintegration negativ aus, sondern kann für die gesamte Laufbahn negative Konsequenzen haben, denn er wird meist von immer wiederkehrenden Phasen der Arbeitslosigkeit, instabilen Beschäftigungskarrieren und einer eingeeengten langfristigen Perspektive für das weitere Erwerbsleben begleitet (vgl. Gregoritsch et al., 2009).

Die Ursachen für einen frühen Abbruch der Ausbildungslaufbahn sind sehr vielfältig: Überforderung oder schlechte Schulleistungen, Probleme mit LehrerInnen oder im Fall der Lehre mit Vorgesetzten, eine nicht weiter differenzierte Lern- und/oder Schulunlust, Gleichaltrige, die als FreundInnen entweder zu Verweigerung bzw. Abbruch motivieren, können zu einem Ausstieg aus dem Bildungssystem führen. Hinzu kommen noch auf der Ebene des Individuums angesiedelte Probleme (wie Krankheit) oder Bedürfnisse (wie der Wunsch, Geld zu verdienen). Ebenfalls eine Rolle spielen in manchen Fällen die Einstellungen der Eltern, die die Jugendlichen zum Teil mit Leistungsansprüchen überfordern oder auf der anderen Seite den Schulbesuch ablehnen (vgl. Riepl, 2004).

Insgesamt können laut Steiner/Steiner (2006) folgende Faktoren als personenbezogene Benachteiligungsmerkmale identifiziert werden:

- **Ausbildungsmisserfolg bzw. nicht erfolgreich abgeschlossene letzte Ausbildung:** Personen, die ihre zuletzt besuchte Ausbildung nicht erfolgreich abgeschlossen haben, weisen einen beinahe dreieinhalbfach höheren Anteil an in Transition befindlichen Personen auf als jene mit erfolgreichem Bildungsabschluss. Zusätzlich benötigen sie eine um 90 Prozent längere Zeitspanne für einen erfolgreichen Übertritt in Beschäftigung. Danach können sie in einem viel höheren Ausmaß nur Hilfsberufe ergreifen und ihre Beschäftigungsverhältnisse deutlich weniger lang aufrechterhalten.
- **Geschlecht:** Junge Männer sind mit 9,9 Prozent geringfügig stärker vom frühen Schulabbruch betroffen als junge Frauen, deren Schulabbruchsquote bei neun Prozent liegt. Jedoch haben beinahe dreieinhalbfach mehr Frauen als Männer in der untersuchten Gruppe der 15- bis 34-Jährigen noch keinen Übertritt in das Beschäftigungssystem aufzuweisen, und ihre Transition dauert im Schnitt auch eineinhalbfach so lang und sie weisen längere Arbeitslosigkeitsphasen auf.
- **Migrationshintergrund/ ausländische StaatsbürgerInnen:** Die Herkunft hat einen sehr starken Einfluss auf das Bildungsabbruchrisiko. Während unter den ÖsterreicherInnen 7,2 Prozent vom frühen Schulabbruch betroffen sind, sind es unter den Jugendlichen aus Drittländern (ohne EU-25) 29,8 Prozent und unter den MigrantInnen zweiter Generation 15,6 Prozent. Ihre Benachteiligung am Arbeitsmarkt zeigt sich einerseits durch nicht erfolgte Beschäftigungseintritte sowie durch eine längere Transitionsdauer. Andererseits haben Personen mit einer StaatsbürgerInnenenschaft aus der Türkei oder dem ehemaligen

Jugoslawien im Gegensatz zu ÖsterreicherInnen auch ein viereinhalbmal höheres Risiko, als Erstbeschäftigung nur eine Hilfstätigkeit zu erlangen. Zudem sind die Dauer ihrer Erstbeschäftigungsverhältnisse deutlich kürzer und die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit erheblich höher.

- **Erwerbstätigkeit/Bildung der Eltern:** Auch die Erwerbssituation und das Bildungsniveau der Eltern wirken sich auf die weitere Laufbahn ihrer Kinder aus. Jugendliche aus einem Haushalt mit einem arbeitslosen Vater (bzw. einer arbeitslosen Mutter) sind mit 21,1 Prozent überproportional häufiger vom frühen Schulabbruch betroffen als Jugendliche aus Erwerbstätigenhaushalten (6,4 Prozent). Einen vergleichbar starken Einfluss übt das Bildungsniveau der Eltern aus. Unter den Jugendlichen, deren Eltern selbst höchstens einen Pflichtschulabschluss aufweisen, beträgt der Anteil der frühen SchulabbrecherInnen 16,8 Prozent, während er für die Jugendlichen aus Haushalten mit höhergebildeten Eltern (zumindest Maturabschluss) bei nur 3,1 Prozent liegt. Trotz höherem Bildungsabbruchsrisiko zeigt sich keine durchgängige Benachteiligung von Jugendlichen aus bildungsferneren Elternhäusern beim Beschäftigungseintritt. Lediglich der Anteil mit Hilfsarbeit als Erstberuf sowie die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit sind bei Jugendlichen, deren Eltern ein niedrigeres Bildungsniveau aufweisen, deutlich stärker ausgeprägt.
- **Städtisches Umfeld:** In städtischen Wohngebieten liegt die Schulabbruchsquote mit 11,8 Prozent deutlich über jener in ländlichen Wohngebieten mit 5,4 Prozent. Das Risiko zum frühen Schulabbruch ist in städtischen Gebieten somit mehr als doppelt so hoch wie am Land. Am Arbeitsmarkt zeigt sich die Benachteiligung der »Stadtkinder« v. a. beim Anteil ohne erfolgreichen Eintritt in das Beschäftigungssystem, der Dauer dieses Übergangsprozesses, der Dauer des Erstjobs sowie jener der Arbeitslosigkeit.

Im Rahmen der vorliegenden Studie steht die Zielgruppe der MigrantInnen im Mittelpunkt der Analysen, da sie ein hohes Risiko des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Bildungssystem aufweisen und die größten Hürden im Zusammenhang mit ihrer ersten Beschäftigung nach der Ausbildung zu überwinden haben. Gleichzeitig erfolgt ein Fokus auf den städtischen Bereich, da der MigrantInnenanteil in den Städten höher ist und sich im städtischen Umfeld der Eintritt in den Arbeitsmarkt für Jugendliche schwieriger gestaltet als in ländlichen Gebieten. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind nach Beendigung der Pflichtschule häufig orientierungslos – wie auch die Studie von Biffel et al. (2009) zeigt – und konzentrieren sich weniger auf ihre persönlichen Interessen (und damit auch Stärken), aber deutlich mehr auf das bloße Angebot an freien Lehrstellen oder Arbeitsplätzen. Dies hat jedoch häufig Abbrüche der Lehrausbildung und rasche Ausstiege aus dem Job zur Folge. Neben dem Desinteresse am Beruf spielen aber auch Konflikte mit Vorgesetzten, Diskriminierungen durch KollegInnen und/oder Vorgesetzte und eine geringe Entlohnung eine Rolle. Auch für Schulabbrüche geben die Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht nur inhaltliches Desinteresse und schlechte Lernleistungen an, sondern weisen darauf hin, dass sie Mobbing und Diskriminierung in der Schule zum Aufgeben bewegen haben.

Die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund wächst bereits häufig in dem Bewusstsein auf, dass sie zu einer Gruppe mit erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko gehört. Diese Jugendlichen glauben daher nicht, dass sie mit einem höheren formalen Bildungsabschluss auch bessere Berufsaussichten hätten. Im Gegenteil: Sie sind häufig der Meinung, mit mehr Berufserfahrung bessere Chancen am Arbeitsmarkt vorzufinden (Biffel et al., 2009). Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund einer besonderen Betreuung und Berufsorientierung bedürfen, um sie dauerhaft bzw. längerfristig in den Arbeitsmarkt bzw. in das Bildungssystem zu integrieren und um wenig nachhaltige, instabile Berufskarrieren zu vermeiden. Denn die Zielgruppe weist auch häufig deutliche Defizite hinsichtlich einer oder mehrerer der Kernanforderungen des 1. Arbeitsmarktes, wie etwa sprachliche Kenntnisse, Ausbildungsabschluss, soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden, auf.

Um die Arbeitsmarktintegration der jugendlichen Problemgruppen zu fördern, sind daher zielgruppenspezifische Maßnahmen erforderlich. In Österreich steht zwar auf nationaler sowie regionaler Ebene ein vielfältiges arbeitsmarktpolitisches Förderangebot, nicht zuletzt im Bereich der Lehrlingsausbildung, für die Zielgruppe der Jugendlichen im Allgemeinen als auch Problemgruppen im Besonderen zur Verfügung, dennoch können Anregungen von internationalen guten Praktiken hilfreich sein, um speziell die Maßnahmen für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund im städtischen Bereich weiterzuentwickeln.

Vor diesem Hintergrund hat das AMS Österreich im Jahr 2010 die KMU FORSCHUNG AUSTRIA beauftragt, eine Studie über internationale Good-Practice-Beispiele zur Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen mit Fokus auf MigrantInnen im städtischen Raum zu erstellen. Im Rahmen dieser Studie werden unterschiedliche Arten/Typen von integrationsfördernden Maßnahmen für jugendliche MigrantInnen in Europa identifiziert und analysiert, die Funktionsweise erfolgreicher Maßnahmen genau dargestellt und darauf aufbauend »Lessons learned« im Hinblick auf die österreichische Förderlandschaft abgeleitet.

Der Bericht ist wie folgt gegliedert: Kapitel 1.2 erläutert die angewandte Methodik, Kapitel 2 bietet einen Überblick über die identifizierten Good-Practice-Beispiele zur Arbeitsmarktintegration jugendlicher MigrantInnen. In Kapitel 3 werden die Erfolgsfaktoren und Barrieren von Unterstützungsmaßnahmen dargestellt. Darauf aufbauend werden in Kapitel 4 Schlussfolgerungen und Lerneffekte für die Gestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für die Zielgruppe formuliert. In Kapitel 5 finden sich Quellenhinweise und im Anhang (Kapitel 6) eine Übersicht über die analysierten Maßnahmen und die Fallstudien.

## 1.2 Methodik

Zur Identifikation der internationalen Good-Practice-Beispiele von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für jugendliche MigrantInnen wurde ein qualitativer, explorativer Zugang gewählt.

## **Länderanalyse**

Zu Beginn wurden drei Länder ausgewählt, deren Förderlandschaft näher analysiert wird. Zur Länderauswahl wurden zwei Kriterien herangezogen: Die Länder sollten einerseits Österreich hinsichtlich ihrer Bildungswege (z. B. duale Lehrausbildung) und Problemgruppen ähneln und andererseits Vorbildwirkung bzw. Erfahrung hinsichtlich der Bekämpfung bzw. Prävention von Jugendarbeitslosigkeit haben. Zudem sollten nicht nur »typische« Vergleichsländer herangezogen werden. Vor diesem Hintergrund fiel die Wahl auf Dänemark, Deutschland und die Schweiz.

## **Internetrecherche und Literaturanalyse zur Identifizierung der Maßnahmen**

Mittels Internet-Recherche wurde ein erster Überblick über die Förderlandschaft der ausgewählten Länder gewonnen. Zur genauen Identifizierung von Good-Practice-Beispielen in Dänemark, Deutschland und der Schweiz erfolgte die Analyse internationaler Literatur, in der Hinweise von beispielhaften Maßnahmen enthalten waren. Dabei wurden Studien auf europäischer Ebene, so z. B. von der Europäischen Kommission oder der OECD, herangezogen, aber auch nationale Studien, die internationale Beispiele von Maßnahmen beinhalten, berücksichtigt. Zudem erfolgten weitere umfangreiche Internet-Recherchen, wobei einschlägige Datenbanken und Websites (wie z. B. [www.nyidanmark.dk/da-dk/integration/erfaringsbasen](http://www.nyidanmark.dk/da-dk/integration/erfaringsbasen), [www.good-practice.de](http://www.good-practice.de), [www.kvschweiz.ch/Jugend](http://www.kvschweiz.ch/Jugend)) auf relevante Förderprojekte bzw. Förderprogramme durchforstet wurden. Auch ExpertInnen (in Dänemark von der Abteilung für Beschäftigung und Integration der Gemeinde Kopenhagen oder dem dänischen Ministerium für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten, in Deutschland z. B. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Deutschen Jugendinstitut, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Bundesagentur für Arbeit) wurden kontaktiert und nach innovativen Programmen, Maßnahmen oder Projekten für jugendliche Problemgruppen (insbesondere MigrantInnen) gefragt.

## **Maßnahmenanalyse**

Nach einer Grobanalyse des Maßnahmenangebotes in Dänemark, Deutschland und der Schweiz wurden 24 Maßnahmen ausgewählt, die einer ausführlicheren Analyse unterzogen wurden. Die Analyse der ausgewählten Maßnahmen erfolgte mithilfe eines Analyseleitfadens, um die Ermittlung der relevanten Informationen zu garantieren und eine Vergleichbarkeit der Daten zu ermöglichen. Die notwendigen Informationen zu den Maßnahmen wurden mittels Desk Research (Dokumentenanalyse, Internetrecherche etc.) und kurzen Telefoninterviews mit den Projekt- oder Programmverantwortlichen ermittelt. Die Darstellung und Dokumentation der Maßnahmen erfolgte in übersichtlichen »Fact Sheets«, die die vergleichende Analyse der Maßnahmen erleichterten.

## **Fallstudien ausgewählter Maßnahmen**

Um spezifische Maßnahmen so detailliert wie möglich darzustellen, wurden individuelle Fallstudien durchgeführt. Die Auswahl der Fallstudien erfolgte entlang verschiedener Kriterien

(Maßnahmentyp, Erfolg der Maßnahme, ausreichende Dokumentierung, Maßnahme ist noch in Kraft bzw. etabliert, Relevanz für Österreich, grundsätzliche Übertragbarkeit etc.), um sicherzustellen, dass verschiedene Maßnahmetypen vertreten sind. Aus dem Maßnahmenpool wurden fünf Maßnahmen für detaillierte Fallstudien ausgewählt. Die relevanten Informationen für diese Fallstudien wurden mittels einer genaueren Dokumentenanalyse (Projekt- bzw. Programmbeschreibung), Literaturanalyse (Evaluierungsberichte), Interviews mit Projekt- bzw. Programmverantwortlichen und involvierten Personen (z. B. BetreuerInnen) erhoben. Die Darstellung der Fallstudien erfolgte anhand einer Berichtsvorlage, um eine einheitliche Darstellungsform und Gliederung zu erhalten. Neben einer allgemeinen Charakterisierung dienten die Fallstudien insbesondere einer tiefergehenden Analyse zur Identifikation von Erfolgsfaktoren, Möglichkeiten und Grenzen einer solchen Maßnahme sowie der Lerneffekte für Österreich.

## 2 Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von jugendlichen MigrantInnen

Bei der Analyse der Förderlandschaft in Dänemark, Deutschland und der Schweiz wurden 24 innovative Programme und Maßnahmen für Jugendliche (mit Migrationshintergrund) ausgewählt und analysiert. Um die Maßnahmen vergleichend darzustellen, wurde eine Strukturierung nach den Kriterien »Zielgruppe«, »Maßnahmenart« und »Maßnahmenumfang« vorgenommen.

### 2.1 Zielgruppen

Zunächst können die Maßnahmen im Hinblick auf ihre Zielgruppe unterschieden werden. Einige Projekte sprechen gezielt die Zielgruppe der jugendlichen MigrantInnen an, während sich andere allgemein an alle Jugendlichen mit Unterstützungs-/Förderbedarf, ohne Ausbildungsplatz etc. richten. Auch MultiplikatorInnen und relevante Akteure am Arbeitsmarkt, wie z. B. UnternehmerInnen oder MigrantInnenorganisationen, können Zielgruppe solcher Projekte sein.

#### MigrantInnen

Ein Teil der identifizierten Maßnahmen widmet sich speziell der Zielgruppe der jugendlichen MigrantInnen. Dabei werden Jugendliche in unterschiedlichen Altersgruppen angesprochen. Einige Projekte konzentrieren sich auf jüngere Jugendliche, die noch schulpflichtig sind oder das 20. Lebensjahr noch nicht überschritten haben, wie beispielsweise das Motivationssemester »Spice« in der Schweiz, das sich an junge Frauen richtet, die unter 20 Jahre alt sind, noch nicht perfekt Deutsch sprechen, Freude am Umgang mit Menschen haben und motiviert sind, eine Lehre oder Attestausbildung im Detailhandel zu machen. Andere Maßnahmen schließen sogar junge Erwachsene bis zu einem Alter von 27 Jahren ein. Beispielsweise wenden sich mehr als 400 »Jugendmigrationsdienste« in Deutschland an neu zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene im nicht mehr vollzeitschulpflichtigen Alter bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres mit Daueraufenthaltsperspektive sowie an Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene vom zwölften bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres mit Migrationshintergrund, um sie bei ihrem Integrationsprozess zu begleiten.

Der Großteil der Maßnahmen für MigrantInnen richtet sich sowohl an weibliche als auch an männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund, nur wenige Maßnahmen haben einen geschlechtsspezifischen Fokus. Ein Beispiel für ein genderspezifisches Angebot ist das Schweizer Projekt »Die Autonauten«. Dieses Projekt konzentriert sich speziell auf fremdsprachige, männliche Jugendliche zwischen 16 und 20 Jahren, die oft aufgrund des verspäteten Familiennachzuges sprachliche, kulturtechnische und schulische Defizite haben und dadurch kaum Arbeitserfahrungen erwerben können. Die Maßnahme setzt beim beruflichen Interesse von männlichen Jugendlichen für den Kfz-Bereich an und ermöglicht es ihnen, konkrete Erfahrungen in einer

Autowerkstatt im Bereich der Ersatzteilaufbereitung sowie des Verkaufes von Ersatzteilen zu sammeln. Durch die Arbeitserfahrung und das Fachwissen soll den Jugendlichen der Zugang zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in der Auto- oder Autozulieferindustrie erleichtert werden. Ein analoges Projekt wird auch für weibliche Jugendliche mit Migrationshintergrund angeboten, wobei »The Beautyfairies« statt in einer Autowerkstatt in einem Friseursalon arbeiten.

So wird dem beruflichen Interesse der Mädchen für die Schönheits- und Kosmetikbranche entsprochen. Beide Maßnahmen orientieren sich an den geschlechtsspezifischen Ausbildungsinteressen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und dienen dazu, der Zielgruppe den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Einige Maßnahmen für MigrantInnen wenden sich direkt an die Zielgruppe der SchülerInnen, die teilweise sogar noch die Schulpflicht zu erfüllen haben. In die »Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf eine qualifizierte Berufsausbildung in der Pflege (AMquiP – Ludwigshafen)« in Deutschland sind beispielsweise schulpflichtige Jugendliche mit Migrationshintergrund im Anschluss an das neunte Jahr der Hauptschule eingebunden. Diese müssen ein Abschlusszeugnis der Hauptschule bzw. einen als gleichwertig anerkannten ausländischen Schulabschluss vorweisen können, arbeits- und/oder ausbildungslos sein und eine grundlegende Orientierung für das Gesundheits-/Sozialwesen mitbringen, um an der Ausbildungsvorbereitung für einen Pflegeberuf teilzunehmen. Auch SchülerInnen, die sich zwar in einer beruflichen Schule, jedoch noch nicht in einer Ausbildung befinden, werden von manchen Projekten, wie z. B. dem »Ganzheitlichen Integrationscoaching (GINCO)« in Deutschland, gezielt angesprochen, um sie bei der Suche nach einer beruflichen Ausbildung oder Beschäftigung zu unterstützen. In Dänemark sind SchülerInnen mit Migrationshintergrund ebenfalls die Zielgruppe von zahlreichen Unterstützungsleistungen. Im Rahmen der Maßnahmen »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)« und »Auffangbecken (Fastholdelseskaravanen)« wird jedoch nicht nur den SchülerInnen Unterstützung bei den Hausaufgaben oder Lernassistenz geboten, sondern es wird auch das Umfeld, wie z. B. die Eltern und Unternehmen, in die Aktivitäten miteinbezogen, um die pädagogische Entwicklung der Jugendlichen bestmöglich zu unterstützen. Aber auch die SchülerInnen mit Migrationshintergrund selbst werden als MentorInnen oder als Vorbilder für andere SchülerInnen eingesetzt, damit sie Tipps und Hilfestellungen für eine erfolgreiche Integration in das Ausbildungssystem und den Arbeitsmarkt geben können.

## **Jugendliche allgemein**

Ein Teil der identifizierten Maßnahmen schließt zwar alle Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft ein, konzentriert sich aber teilweise auch auf spezielle Zielgruppen, wie z. B. Jugendliche mit Unterstützungs-/Förderbedarf oder junge Menschen, die am Übergang von der Schule zur Ausbildung bzw. zum Arbeitsmarkt stehen. Da MigrantInnen in diesen Zielgruppen überproportional vertreten sind, sind sie auch bei den Maßnahmen, die sich grundsätzlich an alle Jugendlichen richten, überrepräsentiert.

Einige Maßnahmen, die an alle Jugendlichen adressiert sind, können insbesondere durch ihr flexibles Angebot den unterschiedlichen Voraussetzungen, die die jungen Menschen mitbringen,

gerecht werden. So bietet z. B. das dänische »Lehrausbildungssystem (Erhvervsuddannelser)« allen Jugendlichen unter 18 Jahren die Möglichkeit, Teile ihrer Lehrausbildung, die in eine Grund- und eine Hauptausbildung aufgeteilt ist, in einem Unternehmen oder einem staatlichen Bildungszentrum zu absolvieren. In den Bildungszentren werden die SchülerInnen bei der Suche nach einem Ausbildungs-/Praktikumsplatz und der Absolvierung ihrer Ausbildung unterstützt, wobei insbesondere Jugendlichen mit speziellen Bedürfnissen und MigrantInnen Hilfe geboten wird. Darüber hinaus steht für lernschwache und eher praxisorientierte SchülerInnen das Angebot einer »Teillehrausbildung (Erhvervsgrunduddannelsen)« als eine individualisierte Lehrausbildung zur Verfügung, um die Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt bzw. auf eine reguläre Lehrausbildung vorzubereiten.

Auch Jugendliche, die Unterstützungs- oder Förderbedarf aufweisen, werden vom Maßnahmenangebot gezielt angesprochen. Die Zielgruppe der »Kompetenzagenturen« in Deutschland sind beispielsweise besonders benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit einem festgestellten besonderen Unterstützungsbedarf aufgrund sozialer Benachteiligungen oder individueller Beeinträchtigungen. Soziale Benachteiligungen liegen vor, wenn die Jugendlichen über keinen Schulabschluss verfügen, eine Ausbildung/Maßnahme abgebrochen haben, langzeitarbeitslos sind, delinquentes Verhalten zeigen, Sozialisationsdefizite aufweisen, aus schwierigen sozialen Verhältnissen oder krisenhaften familiären Konstellationen stammen, Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten oder Migrationshintergrund aufweisen. Als individuelle Beeinträchtigungen werden Lern- und Leistungsbeeinträchtigungen, Entwicklungsstörungen, körperliche Behinderungen, Suchtverhalten, Persönlichkeitsstörungen und andere psychische Krankheiten aufgefasst. Diesen benachteiligten Jugendlichen wird im Rahmen der Kompetenzagenturen individuelle Unterstützung und Begleitung bei ihrer beruflichen und sozialen Integration geboten. Auch die »Modulare Duale Qualifizierungsmaßnahme (MDQM)« in Deutschland konzentriert sich auf förderbedürftige Jugendliche, die oft unzureichende Sprach- und Sozialkompetenzen aufweisen und starken Förderbedarf in den Basiskompetenzen »Deutsch« und »Mathematik« haben.

Zahlreiche Maßnahmen wenden sich speziell an Jugendliche, die am Übergang in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt stehen und Schwierigkeiten beim Eintritt in die Arbeitswelt haben. In Dänemark können sich z. B. alle Jugendlichen unter 25, die sich über eine schulische Ausbildung nach der Pflichtschule, eine Berufsausbildung oder einen anderen Weg (z. B. über individuelle Programme) informieren wollen, an die »Kommunalen Beratungszentren für Jugendliche (Ungdommens Uddannelsesvejledning)« wenden. Diese nehmen zudem verpflichtend Kontakt mit allen Jugendlichen unter 19 Jahren auf, die sich außerhalb des Bildungssystems oder des Arbeitsmarktes befinden. Auch Jugendliche mit Startschwierigkeiten und Personen, die keinen Ausbildungsplatz finden oder die bereits eine Ausbildung abgebrochen haben, werden in verschiedene Projektaktivitäten miteinbezogen. In der Schweiz bietet z. B. das »Job-Training« für alle 15- bis 24-Jährigen ohne Lehr- oder Arbeitsstelle in Basel-Stadt ausbildungsintensive Arbeitsplätze an, um durch das Arbeitstraining ihre Chancen auf dem Lehrstellenmarkt zu steigern.

Eine weitere Zielgruppe der analysierten Projekte sind Jugendliche ohne Berufsabschluss. Beispielsweise bietet die Schweizer »Stiftung Märtplatz« Jugendlichen ab 18 Jahren, die schlechte Startbedingungen aufweisen, die Möglichkeit, im Rahmen der Stiftung ihre Berufs-

ausbildung zu absolvieren. Auch für junge Erwachsene wird das Nachholen eines Berufsabschlusses propagiert, um die Chancen einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Im Rahmen der Förderinitiative »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung« in Deutschland wird z. B. an- und ungelernten ArbeitnehmerInnen und arbeitslosen Personen die Möglichkeit geboten, durch eine modulare Nachqualifizierung, die bereits auf den vorhandenen Kompetenzen der TeilnehmerInnen aufbaut, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben.

### **Andere Akteure am Arbeitsmarkt**

Nur wenige Maßnahmen wenden sich nicht direkt an die Jugendlichen, sondern gezielt an relevante Akteure am Arbeitsmarkt bzw. an der Schnittstelle von Schule und Beruf, wie z. B. UnternehmerInnen, Kammern (Sozialpartner), Unternehmensverbände, MigrantInnenorganisationen und Entscheidungsträger, um auf diesem Weg die Situation der jungen Menschen (mit Migrationshintergrund) beim Eintritt in die Arbeitswelt zu verbessern.

UnternehmerInnen werden v. a. im Zusammenhang mit der Lehrausbildung angesprochen. Ein Beispiel für ein solches Projekt ist die Maßnahme »Smart Selection« in der Schweiz, die sich an Lehrbetriebe und Lehrstellensuchende richtet, um der Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellensuche entgegenzuwirken. Für die Lehrbetriebe wurde die Online-Bewerbungsplattform [www.we-are-ready.ch](http://www.we-are-ready.ch) entwickelt, die einen objektiven, unvoreingenommenen Vergleich von anonymisierten Bewerbungsprofilen ermöglicht. Lehrbetriebe, welche im Pilotversuch von August 2007 bis 2008 mitmachten, erklärten sich bereit, ihre Lehrstellen oder einen Teil ihrer Lehrstellen mit Lehrbeginn 2008 auf der Bewerbungsplattform auszuschreiben. Insgesamt haben sich rund 120 Betriebe mit einem vollständigen Profil auf der Plattform registriert. Dort hinterlegten auch ca. 1.300 Jugendliche auf Lehrstellensuche ein vollständiges Bewerbungsprofil, wobei jedoch persönliche Angaben, so etwa Namen, Nationalität und Muttersprache sowie das Geschlecht, nicht sichtbar waren. Die Kontaktaufnahme der Lehrbetriebe erfolgte direkt über die Plattform, damit konnte die Anonymität bis zum direkten Erstkontakt zwischen Lehrbetrieb und BewerberInnen gewährleistet werden. Insgesamt wurden rund 300 Lehrstellen auf der Bewerbungsplattform ausgeschrieben und rund 400 Kontakte zwischen Lehrlingen und Lehrbetrieben hergestellt. Dabei hat sich gezeigt, dass sich mit anonymisierten Bewerbungsprofilen die Chancengleichheit für Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem Lehrplatz verbessert. Jugendliche vom Balkan bzw. aus Südwesteuropa wiesen praktisch identische Erfolgsquoten auf wie Schweizer Jugendliche.

Aber nicht nur UnternehmerInnen allgemein, sondern auch speziell die so genannten »Ethnischen Ökonomien« sind die Zielgruppe einzelner Maßnahmen, wie z. B. des Projektes »KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen« im Rahmen des Programmes JOBSTARTER in Deutschland. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Ausbildungsbeteiligung von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu steigern, um so die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen. Trotz steigender Anzahl an Betrieben in den »Ethnischen Ökonomien« ist ihre Beteiligung an der dualen Berufsausbildung relativ niedrig. Hauptgründe sind mangelnde Informationen über das (Berufs-)Bildungssystem sowie bürokratische Hemmnisse

und finanzielle Bedenken. Bei KAUSA, das im Rahmen von regionalen Projekten umgesetzt wird, widmete sich das Projekt »Weitblick« in Hamburg, das von April 2007 bis September 2010 implementiert wurde, der Akquise von Ausbildungsplätzen in den Betrieben der »Ethnischen Ökonomien« im kaufmännischen Bereich, im Handel und in der Dienstleistungsbranche. Die Betriebe wurden mit Informationen und praktischer Hilfe unterstützt, und auch Ausbildungsverbünde wurden organisiert. Die MitarbeiterInnen von »Weitblick« betrieben Lobbyarbeit für die duale Berufsausbildung bei UnternehmerInnen ausländischer Herkunft und versuchten, das Thema stärker im Bewusstsein dieser Personengruppe zu verankern. Dazu arbeitete das Team auch mit Medien für MigrantInnen verschiedenster Nationalitäten.

Die Maßnahmen setzen jedoch nicht nur auf der Ebene der Unternehmen an, um die Aus- und Weiterbildungssituation der MigrantInnen zu verbessern, sondern auch bei MigrantInnenorganisationen, da MigrantInnen bzw. ihre Organisationen für Regeleinrichtungen der beruflichen Beratung und Bildung oft nur schwer zu erreichen sind. Über die MigrantInnenorganisationen sollen deren Mitglieder verstärkt für Bildungsthemen gewonnen werden, wie das Projekt »Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration« in Deutschland im Rahmen des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« zeigt. Dieses Projekt, das von November 2009 bis Oktober 2011 in acht Pilotregionen läuft, soll die Einbindung von MigrantInnen bzw. deren Organisationen in den regionalen Netzwerken stärken. Dazu bedarf es organisationsübergreifender, verbindlicher interkultureller Vertretungsstrukturen auf regionaler/kommunaler Ebene, um so die partnerschaftliche Interessenvertretung in der regionalen Netzwerk- und Gremienarbeit zu ermöglichen. Damit sollen der wechselseitige Informationsaustausch und die zielgruppenadäquate Ansprache und Beratung auf der Ebene der MigrantInnenorganisationen gewährleistet werden. Die Gründung interkultureller regionaler Dachverbände von MigrantInnenorganisationen mit einer kommunalen Regelförderung sind weitere mögliche Ergebnisse des Projektes. Durch eine verstärkte Einbindung von MigrantInnenorganisationen in regionale Netzwerke und deren aktive Teilnahme an Schulungen zu Bildungsthemen soll erreicht werden, dass die Organisationen selbst zu Multiplikatoren werden und somit wesentlich zur Verbesserung der (Aus-)Bildungssituation ihrer Mitglieder beitragen können.

## **2.2 Arten von Maßnahmen**

Im Rahmen der 24 ausgewählten Maßnahmen werden unterschiedliche Aktivitäten gesetzt. Ein Teil der Aktivitäten dient dazu, die Jugendlichen auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt vorzubereiten, andere konzentrieren sich auf die Qualifizierung in spezifischen Berufen/Bereichen oder bieten der Zielgruppe individuelle Begleitung im Rahmen des Case Managements an. Anstatt sich der direkten Betreuung der Zielgruppe zu widmen, fokussieren gewisse Maßnahmen allgemein auf die Optimierung der Rahmenbedingungen oder die Verbesserung des Bewerbungs- und Vermittlungsprozesses, um auf diesem Weg die Integration jugendlicher MigrantInnen zu erleichtern.

## **Vorbereitung auf Ausbildungen bzw. den Arbeitsmarkt**

Die Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung bzw. die Integration in den Arbeitsmarkt enthalten in der Regel drei wesentliche Elemente, nämlich:

- Arbeitstrainings oder Praktika, um den Jugendlichen praktische Erfahrungen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen;
- Qualifizierungselemente, die sich auf schulisches Basiswissen, sprachliche Fähigkeiten und fachliche Qualifikationen konzentrieren, sowie
- individuelle Betreuung und Begleitung der jungen Menschen.

Ein Beispiel für eine vorbereitende Maßnahme ist das »Motivationssemester Spice«, das in der Schweiz jungen Frauen die Möglichkeit bietet, in einer Filiale der Genossenschaft »Migros Zürich« ([www.migros.ch](http://www.migros.ch)) praktische Erfahrungen im Verkauf zu sammeln. Dabei werden die Teilnehmerinnen in ein bestehendes Team eingebunden und übernehmen Aufgaben, die dem Berufsalltag im Nahrungs- und Genussmittelhandel entsprechen, wie z. B. Beratung und Bedienung der KundInnen, Bewirtschaftung und Präsentation der Waren sowie Lagerarbeiten. 60 Prozent der Zeit werden für die praktische Arbeitserfahrung und 40 Prozent für Bildungsaktivitäten aufgewendet. Die Qualifizierungsmaßnahmen dienen zur Vorbereitung auf die Berufsfachschule im Detailhandel und beinhalten Allgemeinbildung (wie z. B. Deutsch, Mathematik, Englisch, Bewerbungsunterstützung), Fachunterricht mit einer Einführung in den Detailhandel sowie die Unterstützung für das selbständige Lernen. Während der gesamten Maßnahme, die zwischen sechs und elf Monate dauert, werden die jungen Migrantinnen von LehrerInnen, BetreuerInnen und Verantwortlichen in der jeweiligen Filiale betreut. Diese helfen beim Überwinden von Schwierigkeiten, fördern die Stärken der jungen Mädchen und bieten ein Bewerbungscoaching für die Lehrstellensuche an. Mit Hilfe dieser vielfältigen Aktivitäten bereitet das »Motivationssemester Spice« die Migrantinnen auf eine Lehre oder Attestausbildung im Detailhandel vor.

Ein weiteres Beispiel aus der Schweiz ist die »Job Factory Basel AG«, die im Rahmen des »Job-Trainings« für alle 15- bis 24-jährigen Jugendlichen ohne Lehr- oder Arbeitsstelle in Basel-Stadt ausbildungsintensive Arbeitsplätze anbietet. Auch dort können die Jugendlichen in einem marktwirtschaftlich orientierten Betrieb in den Bereichen von Dienstleistung, Produktion und Detailhandel Erfahrungen sammeln. Ergänzend zum Arbeitstraining übernimmt die »Stiftung Job Training« die Qualifizierung und Begleitung der jungen Menschen, um auch schulische und soziale Defizite der Jugendlichen aufarbeiten zu können. Dabei werden Einzelgespräche zur persönlichen und beruflichen Entwicklung am Arbeitsplatz geführt, verschiedene Qualifizierungsmodule (Deutsch, Mathematik und PC-Grundlagen) angeboten, spezifische Themen, wie z. B. Stellensuche, Bewerbung und Kommunikation, bearbeitet, Betriebsbesichtigungen organisiert und Workshops zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt veranstaltet. Über 70 Prozent der Jugendlichen, die länger als einen Monat im »Job Training« sind, können innerhalb von durchschnittlich sechs Monaten in eine weiterführende Ausbildung (Lehrstelle, Handels- und Diplomschule oder Anlehre) vermittelt werden. Somit wird deutlich, dass vorbereitende Maßnahmen für Jugendliche, die Ausbildungsdefizite aufweisen und sich erst an Arbeitsprozesse

gewöhnen müssen, eine wesentliche Hilfe beim Eintritt in den Ausbildungsprozess bzw. den Arbeitsmarkt darstellen.

Mit dem Ziel der Erlangung der Beschäftigungsfähigkeit bieten rund 40 Berliner Bildungsträger in Deutschland im Rahmen von »Ausbildung in Sicht« eine Vielzahl von Maßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund bis zu einem Alter von 25 Jahren an. Das Maßnahmenangebot umfasst Berufsvorbereitung und Orientierung, die Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse v. a. in Deutsch und Mathematik, intensives Bewerbungstraining und Schnupperpraktika sowie Intensivsprachkurse in Englisch oder den europäischen Computerführerschein. Pro Woche sind grundsätzlich 16 Stunden Qualifizierung vorgesehen. Neben der Qualifizierung werden Praktika angeboten, in denen die TeilnehmerInnen ihre Fähigkeiten in den gewünschten Berufen ausprobieren können. Die praktischen Erfahrungen, die gezielten Qualifizierungen und die Anpassung an geregelte Arbeitsabläufe helfen den TeilnehmerInnen Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen und erleichtern den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Ausbildungsmaßnahmen dauern in der Regel sechs Monate, können aber auch bis zu einem Jahr in Anspruch nehmen.

Gewisse Vorbereitungsmaßnahmen umfassen auch spezielle schulische Aktivitäten, wie sie z. B. in den dänischen »Produktions- oder Fertigungsschulen (Produktionsskoler)« geboten werden. Diese zielen darauf ab, ein praktisch orientiertes Lernmilieu zu schaffen, um die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen und damit ihre sozialen, persönlichen und körperlichen Kompetenzen zu fördern. »Learning by Doing« im Rahmen von Werkstätten (von Metall-, Holz- und Textilwerkstätten bis hin zu Medien-, Theater- und Musikwerkstätten) steht im Vordergrund, wobei die dort gefertigten Produkte auch verkauft werden. Der theoretische Unterricht wird in größtmöglichem Umfang in die praktische Arbeit integriert. Darüber hinaus werden Praktika in privaten oder öffentlichen Betrieben, Exkursionen und Austauschaufenthalte sowie Spezialunterricht und sonstiger spezialpädagogischer Beistand angeboten. Diese Form der praxisorientierten schulischen Ausbildung ist sehr erfolgreich, denn etwa 70 Prozent der ProduktionsschülerInnen befinden sich nach dem Verlassen der Schule in irgendeiner Form der Aktivität, wie z. B. Ausbildung, Arbeit, und nur 30 Prozent müssen in die Arbeitslosigkeit entlassen werden. Auch diese bleiben allerdings nur selten lange arbeitslos, viele von ihnen beginnen anschließend eine weitere Ausbildung.

### **Lehr- und Berufsausbildungen**

Manche Maßnahmen zielen nicht nur auf die Vorbereitung auf eine Ausbildung ab, sondern bieten den Jugendlichen die Möglichkeit, einen anerkannten Lehr- oder Berufsabschluss in Ausbildungseinrichtungen oder schulischen Einrichtungen zu erwerben. Ein Beispiel für eine schulische Maßnahme, die förderbedürftige Jugendliche zu einem anerkannten Bildungsabschluss heranführt, ist die »Modulare Duale Qualifizierungsmaßnahme (MDQM)« in Deutschland. Die Modularisierung und Zertifizierung der Ausbildungsabschnitte ermöglicht den Jugendlichen den schrittweisen Erwerb von Berufsfähigkeit. MDQM läuft in zwei Stufen ab: Die Berufsausbildungsvorbereitung (MDQM I) wird in zehn verschiedenen Berufsfeldern im kaufmännischen Bereich, im gewerblich-technischen Bereich sowie im Dienstleistungsbereich angeboten und zielt auf die Entwicklung von beruflicher Handlungsfähigkeit ab. Eine erfolgreiche Teilnahme

berechtigt zur weiterführenden schulisch-beruflichen Ausbildung (MDQM II) in 18 anerkannten Berufen. In beiden Ausbildungsstufen findet die fachtheoretische Ausbildung in den berufsbildenden Schulen statt, der fachpraktische Teil wird bei den Ausbildungsträgern abgewickelt. Die Ausbildungsinhalte werden in Modulen vermittelt, wobei jedes Modul mit einer Prüfung abschließt. Die schulisch-berufliche Ausbildung dauert je nach Ausbildungsberuf zwei, drei oder dreieinhalb Jahre und endet mit einer externen Prüfung bei der jeweiligen Kammer.

Im Rahmen der Ausbildungsaktivitäten werden auch Optionen zum Nachholen eines Berufsabschlusses angeboten, wie dies beispielsweise bei der Förderinitiative »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung« in Deutschland im Rahmen des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« erfolgt. Im Rahmen dieser Förderinitiative entwickelte und implementierte z. B. die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« ein modulares Nachqualifizierungskonzept, das auf den Vorkenntnissen und beruflichen Kompetenzen der TeilnehmerInnen aufbaut. Nach einer Kompetenzfeststellung und einem fachlichen Einschätzungsgespräch erfolgt der Einstieg in ein Grundlagenmodul, das zu Beginn die Erstellung eines individuellen Qualifizierungsplanes beinhaltet, der die Anzahl der zu absolvierenden Fachmodule festlegt. Darauf aufbauend absolvieren die TeilnehmerInnen in Etappen die erforderlichen Fachmodule bei einem der 15 Bildungsträger, die sich im Rahmen des SANQ-Netzwerkes zusammengeschlossen haben. Die einzelnen Module schließen mit einer trägerinternen Modulprüfung ab und werden in einem trägerunabhängigen »QPass« dokumentiert. Nach einer gezielten Prüfungsvorbereitung treten die TeilnehmerInnen bei der Externenprüfung der Kammern an, die auch den Abschluss des Nachqualifizierungsprozesses bildet.

## **Case Management**

Für besonders betreuungsbedürftige Jugendliche stehen in den untersuchten Ländern Coaches bzw. Case ManagerInnen zur Verfügung, die als Drehscheibe fungieren, die Jugendlichen über einen längeren Zeitraum begleiten, bei der Orientierung helfen und in passende Qualifizierungsmaßnahmen vermitteln.

Die individuellen Betreuungs- und Case-Management-Angebote bieten Unterstützung bei persönlichen, beruflichen und sozialen Problemen, helfen den Jugendlichen dabei, passende Qualifizierungen, Beschäftigungsmöglichkeiten oder andere Unterstützungsangebote zu finden, und begleiten sie langfristig bei ihrer Integration. Benachteiligte Jugendliche haben aus vielen verschiedenen Gründen, u. a. bedingt durch fehlende Schulabschlüsse oder Ausbildungsabbrüche sowie soziale, familiäre und persönliche Probleme, Schwierigkeiten beim Berufseinstieg, die sie kaum allein bewältigen können. Unterstützung und Hilfe bei der beruflichen und sozialen Integration bieten dieser Zielgruppe z. B. die »Kompetenzagenturen« in Deutschland im Rahmen der Initiative JUGEND STÄRKEN des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend an, indem sie eine Beratungs-, Vermittlungs- und Lotsenfunktion übernehmen. Die »Kompetenzagenturen« bauen in Kooperation mit den Arbeitsmarktakteuren, den Jugendämtern und der mobilen Jugendarbeit den Kontakt zu den Jugendlichen auf, um ihnen einen niedrigschwelligen Zugang zu Unterstützungsangeboten zu ermöglichen. Sie unterstützen die Jugendlichen mit

maßgeschneiderten Hilfen bei ihrer sozialen und beruflichen Integration. Im Einzelfall führen die Case ManagerInnen Kompetenzfeststellungs- bzw. Assessment-Verfahren mit den Jugendlichen durch, erstellen auf der Grundlage des Kompetenzprofils einen individuellen Integrationsplan, koordinieren und begleiten die Umsetzung dieses Planes und leiten alle notwendigen Unterstützungsangebote ein. Sie begleiten die jungen Menschen langfristig entsprechend ihrer individuellen Situation durch die verschiedenen Institutionen und weiterführenden Angebote.

Auch bei der Berufswahl und beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung wird eine individuelle Unterstützung und Betreuung geboten. So bieten die 45 »Kommunalen Beratungszentren für Jugendliche (Ungdommens Uddannelsesvejledning)« in Dänemark Beratung und Unterstützung für SchülerInnen und ihre Eltern, unabhängig vom kulturellen Hintergrund, in Grundschulen und auf kommunaler Ebene an. Die BerufsberaterInnen besprechen mit jedem einzelnen Jugendlichen verschiedene Möglichkeiten und Programme, die auf dem Weg zurück zur Schule, zur beruflichen Bildung oder zur Beschäftigung hilfreich sind. Die Beratungszentren arbeiten eng mit Schulen, örtlichen Betrieben, der Arbeitsverwaltung und anderen Institutionen zusammen und organisieren auch Beratungsaktivitäten in den Schulen. Beratung und Begleitung wird in den kommunalen Beratungszentren als ein kontinuierlicher Prozess aufgefasst, der dazu führen soll, dass sich junge Menschen ihrer Fähigkeiten, Interessen und Möglichkeiten mehr bewusst werden, damit sie ihre eigenen Entscheidungen bezüglich ihrer Ausbildung und Beschäftigung auf qualifizierter Basis treffen können.

Eine besonders umfassende, langfristige Begleitung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung erfolgt z. B. im Rahmen des »Ganzheitlichen Integrationscoachings (GINCO)« in Deutschland. Dabei werden Jugendliche in berufsschulischen Maßnahmen, die bislang noch nicht in eine Ausbildung oder Beschäftigung einmünden konnten und einen besonderen Unterstützungsbedarf aufweisen, von einem erfahrenen Coach beraten und begleitet. Der Coaching-Prozess umfasst mehrere Phasen: Zu Beginn erfolgt die Standortbestimmung und Feststellung der Kompetenzen der Jugendlichen, gefolgt von der Entwicklung von beruflichen Perspektiven. Auf Basis dieser Analysen werden die Interventionen geplant und umgesetzt. Diese Interventionen orientieren sich am individuellen Bedarf der Jugendlichen und umfassen Einzelberatungen, Gruppenaktivitäten und diverse Übungen zur Förderung des Selbstwertgefühls und der sozialen Kompetenzen, zur Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten und des schulischen Basiswissens sowie zur Berufswahl, zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstrainings etc. Der Coach unterstützt die Jugendlichen auch bei der Suche nach Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, bei der Durchführung von Betriebspraktika und der Vermittlung in Ausbildungs- oder Arbeitsplätze. Nach der erfolgreichen Integration der Jugendlichen erfolgt eine Nachbetreuung im Sinne einer Stabilisierungsbetreuung über sechs Monate, um die Nachhaltigkeit der Integration wirksam zu festigen. Während des gesamten Integrationsprozesses haben die Coaches, die jeweils 20 Jugendliche betreuen, mindestens einmal wöchentlich persönlichen Kontakt zu den TeilnehmerInnen. Darüber hinaus pflegen sie Kontakte zu den Eltern und dem sozialen Umfeld der Jugendlichen und arbeiten eng mit der Berufsschule, den SchulsozialarbeiterInnen und der Agentur für Arbeit zusammen.

## **Bewerbung und Vermittlung**

Einige der analysierten Maßnahmen verfolgen das Ziel, den Bewerbungs- und Vermittlungsprozess für die Jugendlichen zu optimieren, wobei bei der jugendlichen Zielgruppe die Lehrstellensuche im Vordergrund steht. Um der Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess entgegenzuwirken, wurden Online-Bewerbungsplattformen oder Checklisten entwickelt, die eine objektive Lehrlingsauswahl ermöglichen. Damit soll vermieden werden, dass Jugendliche nur aufgrund des Namens bei gleichen schulischen Leistungen benachteiligt werden. Ein Beispiel für eine solche Maßnahme ist das Projekt »Zukunft statt Herkunft« in der Schweiz, das von »Travail.Suisse« zusammen mit dem »Kaufmännischen Verband (KV) Schweiz« und dem »National Coalition Building Institut (NCBI)« entwickelt wurde. Dieses Projekt unterstützt Lehrbetriebe bei der Auswahl von geeigneten Lehrlingen unabhängig von ihrer Herkunft. Auf der Projekthomepage ([www.zukunftstattherkunft.ch](http://www.zukunftstattherkunft.ch)) finden die LehrmeisterInnen einen leicht anzuwendenden Werkzeugkasten mit praktischen Checklisten, durch die sie Schritt für Schritt das Auswahlverfahren durchführen können. Das systematische Vorgehen erleichtert die Lehrlingsauswahl und trägt auch zur Vermeidung von Lehrabbrüchen bei. Mit diesem Projekt sollen Lehrbetriebe dazu angeregt werden, allen geeigneten Jugendlichen ungeachtet ihrer Herkunft eine Chance auf eine Lehrstelle zu geben.

Andere Maßnahmen zielen darauf ab, das Matching zwischen Unternehmen und MigrantInnen zu optimieren, wie z. B. Lobbyarbeit bei Betrieben, Rekrutierungskampagnen für MigrantInnen für Berufe mit Fachkräftebedarf, »MentorInnen-Teams« aus pensionierten HandwerkerInnen etc. Eine besonders innovative Form, den Kontakt zwischen potenziellen Arbeitgebern und jugendlichen MigrantInnen herzustellen, entwickelte der »Fußballklub Brøndby«, einer der größten Fußballklubs in Dänemark. »Brøndby I.F.« baute zur Vermittlung von Lehrstellen und regulären Arbeitsverhältnissen ein Kontaktnetzwerk zwischen Klubmitgliedern nicht-dänischer Herkunft und den rund 450 Sponsorfirmlen des Fußballklubs auf. So konnte ein potenzieller Arbeitsmarkt von rund 70.000 Arbeitsplätzen zugänglich gemacht werden. Der besondere Vorteil dieser Art von Vermittlung besteht darin, dass die initiiierende Organisation (in diesem Fall der Fußballklub) Kenntnisse über die Stärken und Schwächen der involvierten Jugendlichen und gleichzeitig Zugang zu hochrangigen UnternehmensvertreterInnen hat, die sich verpflichtet haben, den Initiator (Fußballklub) und seine Aktivitäten zu unterstützen. Im Rahmen des Vermittlungsprozesses ermittelten speziell geschulte JobberaterInnen die Fähigkeiten, Qualifikationen und Wünsche der interessierten Jugendlichen und versuchten, Jobmöglichkeiten für diese zu finden. Der Erstkontakt mit dem/der BeraterIn wurde häufig im Rahmen des wöchentlichen Fußballtrainings hergestellt. Dieses Training wurde in der Folge auch dazu herangezogen, um den Arbeitsmarktintegrationsprozess informell zu überprüfen (Follow-ups mit einzelnen Jugendlichen). Dieser Zugang war unbürokratisch und brachte für die Unternehmen nur einen geringen administrativen Aufwand mit sich. Der Kontakt zu den Sponsorfirmlen erfolgte über ein Beratungsunternehmen. Außerdem wurde ein eigenes Jobportal im Internet erstellt, wo die jungen Jobbewerbenden ihre Lebensläufe positionieren und interessierte Unternehmen nach entsprechenden Lehrlingen bzw. MitarbeiterInnen suchen konnten. Auf diesem Weg wurden zwischen 2003 und 2009 400 Jugendliche mit Migrationshintergrund vermittelt.

## Optimierung der Rahmenbedingungen

Ein Teil der analysierten Projekte zielt auf die Verbesserung allgemeiner Rahmenbedingungen ab, um die Integration von jugendlichen MigrantInnen zu erleichtern. Dies betrifft einerseits die Optimierung der schulischen Rahmenbedingungen, wie durch die Implementierung von zusätzlichen Unterstützungsangeboten für MigrantInnen in den Schulen, z. B. in Form von Lernassistenz oder Hausaufgaben-Unterstützung, oder Initiativen, um den Kontakt zwischen Eltern und Schulen zu intensivieren, sowie andererseits die Verbesserung des Überganges zwischen Schule und Berufsausbildung. Ein Beispiel für die Optimierung dieses Überganges ist die Förderinitiative »Regionales Übergangsmanagement« in Deutschland, die im Rahmen des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« umgesetzt wird. Diese zielt darauf ab, die vielfältigen Förderangebote und Unterstützungsstrukturen im regionalen Kontext besser auf den tatsächlichen Bedarf auszurichten, miteinander zu verzahnen und damit effektiver einzusetzen, um Jugendlichen einen problemloseren Anschluss von der Schule in eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Die 16 Städte und elf Landkreise, die in das regionale Übergangsmanagement eingebunden sind, klären zu Beginn, welcher konkrete Handlungsbedarf in der Kommune oder im Landkreis besteht, und schaffen Transparenz über lokale Angebotsstrukturen. Anschließend verknüpfen sie regionale bzw. lokale Strukturen und Aktivitäten mit Vorgaben und Initiativen der Landesebene, prüfen die Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Akteure bei der Gestaltung des Übergangsmanagements und entwickeln Verfahren der Abstimmung sowie Strukturen und Prozesse einer akteursübergreifenden Kooperation. Darüber hinaus sind sie bestrebt, MandatsträgerInnen in Gemeinderäten und Kreistagen und/ oder die politische Spitze (Landrat, Oberbürgermeister) für das Übergangsmanagement zu gewinnen. Die Einbindung von Akteuren auf verschiedenen Ebenen und die bessere Abstimmung der Angebote sollen den Übergang zwischen Schule und Beruf für die Jugendlichen erleichtern.

Eine Maßnahme, die der Bildungsferne vieler MigrantInnen Rechnung trägt, ist »Eine neue Chance für alle (En ny chance til alle)« vom Ministerium für Flüchtlings-, Einwanderungs- und Integrationsangelegenheiten in Dänemark. Mit Hilfe vielfältiger Aktivitäten sollen junge MigrantInnen und Nachkommen von MigrantInnen den gleichen Ausbildungsstatus wie junge DänInnen erlangen und die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt erhalten. Dazu wird z. B. der Bezug von Geldleistungen für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren von einer Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen abhängig gemacht. Wenn sie in einem gewissen Zeitraum keine relevanten Ausbildungen beginnen, werden die Geldleistungen eingestellt. Ähnliches gilt auch für die Familienbeihilfe bei Jugendlichen zwischen 15 und 17 Jahren. Nur jene Jugendlichen erhalten Familienbeihilfe, die einen Ausbildungsplatz im Rahmen eines Kurses oder Betriebes vorweisen können. Damit sollen die Eltern verstärkt für die Aus- und Weiterbildung ihrer Kinder zur Verantwortung gezogen werden. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass die Kommunen a) aktiv zur Integration jener Jugendlichen, die keine Geldleistungen zu ihrer Integration mehr erhalten, beitragen und b) ihnen Hilfe bei der Ausbildungs- bzw. Jobsuche anbieten. AusländerInnen, die einen gesicherten Aufenthaltsstatus in Dänemark haben, müssen einen speziellen Integrationsvertrag unterschreiben, in dem

ihre Verpflichtungen genau dargelegt sind. Darüber hinaus werden die Dänisch-Kenntnisse der SchülerInnen mit Migrationshintergrund regelmäßig getestet sowie zur Lernunterstützung spezielle so genannte »Hausübungs-TrainerInnen« zur Verfügung gestellt. Mit Hilfe dieser Maßnahmen sollen die Integration und die Ausbildungssituation der MigrantInnen verbessert und damit auch ihre Arbeitsmarktintegration erleichtert werden.

## 2.3 Umfang des Angebotes

Auch hinsichtlich des Umfangs des Maßnahmenangebotes unterscheiden sich die 24 ausgewählten innovativen Projekte deutlich. Während sich die meisten Maßnahmen auf spezifische Aktivitäten für eine Personengruppe konzentrieren (meist Qualifizierungsmaßnahmen im engeren Sinn), bieten auch einige Projekte ein sehr umfassendes, vielfältiges Maßnahmenspektrum an, das unterschiedliche Zielgruppen einbezieht.

### Spezialisiertes Angebot

Die spezifischen Maßnahmen haben einen gezielten Fokus und sind darauf ausgerichtet, die Jugendlichen in einem speziellen Bereich auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Ein Beispiel für ein spezialisiertes Angebot in einem vom Fachkräftemangel betroffenen Berufsbereich ist die »Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf eine qualifizierte Berufsausbildung in der Pflege (AMquiP – Ludwigshafen)« in Deutschland im Rahmen des Programmes »Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (FörMIG)«. Im Projekt, das von April 2005 bis August 2009 umgesetzt wurde, konnten schulpflichtige Jugendliche mit Migrationshintergrund an einer zweijährigen Ausbildungsvorbereitung an der »Berufsbildenden Schule für Hauswirtschaft/ Sozialpädagogik Ludwigshafen« mit den Berufsfachschulen I und II in der Fachrichtung »Gesundheit/ Pflege« teilnehmen. Damit wurden Jugendliche aus Zuwandererfamilien gezielt auf eine Berufsausbildung im Gesundheits- bzw. Pflegebereich vorbereitet. Die Ausbildungsvorbereitung umfasste eine pflegerische Grundbildung von 780 Stunden, eine gezielte (fach-)sprachliche Förderung, den Erwerb des Realschulabschlusses an der Berufsfachschule II sowie ein zehnwöchiges Pflegepraktikum in Ludwigshafener Krankenhäusern und Altenpflegeheimen. Während des Besuches der Berufsfachschule wurden die TeilnehmerInnen auch sozialpädagogisch betreut und beraten. Für die Lehrkräfte der Berufsfachschulen sowie die PraxisanleiterInnen standen zusätzliche Angebote zur Fort- und Weiterbildung zur Verfügung. Insgesamt wurden rund 50 SchülerInnen in zwei Modellklassen der Berufsfachschule Ludwigshafen gefördert und auf eine Berufsausbildung im Gesundheitswesen vorbereitet. Damit wurden den Jugendlichen neue Berufsperspektiven eröffnet, ihr Berufswahlspektrum wurde erweitert, und schlussendlich wurde dem Fachkräftemangel im Pflegebereich begegnet.

Andere spezifische Maßnahmen konzentrieren sich gezielt darauf, dass die Jugendlichen einen Lehr- oder Berufsabschluss in gewissen Berufsbereichen erwerben. In der Schweiz bietet

z. B. die »Stiftung Märtplatz« Jugendlichen ab 18 Jahren mit Startschwierigkeiten die Möglichkeit einer Qualifizierung mit Lehrabschluss. Im Rahmen der »Stiftung Märtplatz« absolvieren etwa 25 junge Menschen ihre Lehrausbildung in den Bereichen »Küche«, »Schneiderei«, »Foto-, Medien- und Theaterwerkstatt«, »Töpferei« und »Journalismus«. 15 LehrmeisterInnen arbeiten mit den Jugendlichen in der Werkstatt, ohne Zeit- und wirtschaftlichem Druck ausgesetzt zu sein. Am »Märtplatz« stehen den Jugendlichen verschiedene Möglichkeiten, einen Lehrabschluss zu erlangen, offen, nämlich als Anlehr- oder Attestlehrabschluss, nach einer nicht reglementierten Lehre wie die der JournalistInnen, nach Artikel 32 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) ohne Besuch der regulären Berufsschule und nach Bestehen der reglementierten Berufslehre. Bis Ende 2008 waren insgesamt 139 junge Menschen in der »Stiftung Märtplatz«. Davon haben 80 Prozent ihre Ausbildung abgeschlossen, und rund 80 Prozent der ehemaligen TeilnehmerInnen nahmen nach ihrem Austritt aus der Stiftung in irgendeiner Weise am Erwerbsleben teil. Somit kann durch spezifische Ausbildungsmaßnahmen die Integration der Jugendlichen am Arbeitsmarkt erheblich verbessert werden.

### **Umfassendes Angebot**

Einige Maßnahmen sind sehr umfassend gestaltet und bieten vielfältige Aktivitäten im Rahmen ihrer Projekte an. Diese umfassenden Maßnahmen wenden sich meist an unterschiedliche Zielgruppen und beziehen neben den Jugendlichen auch die Eltern, UnternehmerInnen, Ausbildungseinrichtungen etc. mit ein, für die sie unterschiedliche maßgeschneiderte Aktivitäten anbieten.

Insbesondere die Projekte, die sich der Optimierung der Integrationsprozesse widmen, weisen ein sehr vielschichtiges Angebot auf. Dies betrifft auch Projekte, die die Verbesserung der Integration im Ausbildungssystem und am Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Ein Beispiel für eine Maßnahme, die diese Zielsetzung verfolgt und zahlreiche verschiedene Aktivitäten anbietet, ist das Projekt »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)« in Dänemark. Im Rahmen dieses Projektes werden so genannte »Vorbilder-Teams« von erfolgreichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund gebildet, die von ihren Erfahrungen berichten und Tipps zu Ausbildungen und zur Arbeitsmarktintegration geben. Auch ein »Eltern-Vorbilder-Team« hat sich formiert, das zum Erfahrungsaustausch unter den Eltern dient. Darüber hinaus werden Rekrutierungskampagnen und Trainingskurse für Berufe veranstaltet, in denen zukünftig ein Fachkräftemangel erwartet wird. Auch Ausbildungs- und Berufsmessen sollen das Interesse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an Berufsausbildungen in Bereichen mit einem Fachkräftemangel steigern. Außerdem bieten »MentorInnen-Teams«, bestehend aus pensionierten HandwerkerInnen, Unterstützung bei Ausbildungen in Branchen, die für MigrantInnen nicht attraktiv sind. Darüber hinaus werden in Ausbildungseinrichtungen rund 100 zusätzliche Ausbildungsplätze bereitgestellt und Kurse für LehrerInnen angeboten, die deren Kompetenz im Umgang mit dem Thema »Diversität im Klassenzimmer« weiterentwickeln bzw. steigern soll. Weitere Aktivitäten sind so genannte »Hausaufgaben-Cafés«, wo rund 1.000 freiwillige HelferInnen Unterstützung bei Hausaufgaben bieten, sowie so genannte »Arbeitssuche-Cafés«,

um Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellensuche zu unterstützen und zu beraten. Dafür steht auch ein Handbuch zum erfolgreichen Verfassen von Bewerbungen für eine Lehrlingsstelle bereit sowie weiteres Informationsmaterial für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern in sieben verschiedenen Sprachen. Schließlich werden auch Theaterperformances für Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund veranstaltet, die auf den Zusammenhang zwischen Integration und Ausbildung eingehen.

Auch bei Maßnahmen, die die schulische Integration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund fördern, werden vielfältige Aktivitäten gesetzt, wie beispielsweise bei den »Auffangbecken (Fastholdelseskaravanen)« in Dänemark. In den Schulen sind so genannte »Auffang«-KoordinatorInnen tätig, die Kontakt mit den Eltern der Jugendlichen herstellen, Rollenvorbilder aufzeigen, sich mit LehrerInnenkompetenzen auseinandersetzen, Netzwerke zwischen den beteiligten Akteuren entwickeln, Hausaufgaben-Unterstützung bieten und sich der pädagogischen Entwicklungen der Jugendlichen widmen. Auch SchülerInnen werden als MentorInnen für andere SchülerInnen eingesetzt, damit sie als soziales Netzwerk fungieren und gegenseitig Hilfestellungen leisten können. Die Zusammenarbeit zwischen Familien und Schulen wird durch Beratung, Weitergabe von Informationsmaterialien, Förderkurse und Kompetenzförderung gestärkt. Auf Ebene der Berufsschulen werden intensive Lernkurse und neue Programme zur Lern- und Hausaufgabenassistenz geboten, wo die SchülerInnen gemeinsam mit Hilfe von LehrerInnen Hausaufgaben machen können. Eine weitere Maßnahme ist auf der unternehmerischen Ebene angesiedelt, wobei vorbildliche Unternehmen, die Praktikumsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund anbieten, andere Unternehmen für Praktikumsplätze für MigrantInnen anwerben sollen.

Ebenso sind einige Begleitungs- und Betreuungsangebote teilweise sehr umfassend gestaltet. Die »Jugendmigrationsdienste« in Deutschland bieten z. B. jungen Menschen mit Migrationshintergrund sowie NeuzuwanderInnen individuelle Begleitung bei ihrem Integrationsprozess an und unterstützen die Zielgruppe bei integrationsbedingten Problemen oder Krisensituationen. Auch Gruppenangebote für junge Menschen mit Migrationshintergrund, wie z. B. sozialpädagogische Begleitung und freizeitpädagogische Angebote, werden initiiert und die Jugendlichen in weiterführende Angebote im örtlichen Netzwerk vermittelt. Darüber hinaus treten die »Jugendmigrationsdienste« mit MitarbeiterInnen, Institutionen und ehrenamtlichen Initiativen in den sozialen Netzwerken / Gemeinwesen, die für MigrantInnen relevant sind – einschließlich der Bevölkerung im Lebensumfeld der Jugendlichen –, in Kontakt. Weitere Aufgabenbereiche sind die Initiierung und das Management von zusätzlichen Integrationsangeboten für junge Menschen mit Migrationshintergrund sowie das Forcieren der interkulturellen Öffnung in verschiedenen Einrichtungen. Zusätzlich bieten sie Beratung für junge ZuwanderInnen, die in Deutschland die Hochschulreife erwerben, ein Hochschulstudium aufnehmen oder eine akademische Laufbahn fortsetzen möchten, an und ermöglichen Freiwilligendienste in 15 Jugendmigrationsdiensten. Neben dem Beratungsangebot verfügen sie über die Online-Plattform »jmd4you«, wo sich die Jugendlichen informieren und anonym Fragen stellen können.

## 3 Erfolgsfaktoren und Barrieren von Unterstützungsmaßnahmen

Die vergleichende Analyse der Fördermaßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund diente auch der Identifizierung von Erfolgsfaktoren bzw. innovativen Ansätzen als Grundlage für die Formulierung von Schlussfolgerungen hinsichtlich der Konzeption und Implementierung solcher Fördermaßnahmen. Aber auch Probleme und Stolpersteine bei der Implementierung wurden identifiziert. In der Folge sollen diese Erfolgsfaktoren und Barrieren diskutiert werden.

### 3.1 Zugang zur Zielgruppe

Im Rahmen der Maßnahmen für Jugendliche ist es entscheidend, einen adäquaten Zugang – insbesondere auch zu schwierig erreichbaren Zielgruppen – zu finden. Um benachteiligte Jugendliche anzusprechen, sind besonders niederschwellige Zugänge und aufsuchende Ansätze hilfreich. Dabei gilt es, v. a. jene Jugendlichen zu kontaktieren, die mit den vorhandenen Angeboten der Bildung und Berufsbildung, Arbeitsmarktförderung, Jugendarbeit etc. nicht mehr erreicht werden. In Dänemark z. B. sind die »Kommunalen Beratungszentren für Jugendliche (Ungdommens Uddannelsesvejledning)« verpflichtet, mit allen Jugendlichen unter 19 Jahren, die sich außerhalb des Bildungssystems oder des Arbeitsmarktes befinden, Kontakt aufzunehmen. Die »Kompetenzagenturen« in Deutschland finden den Zugang zu arbeitsmarktfernen Jugendlichen über aufsuchende Ansätze der Jugendsozialarbeit. Sie kooperieren z. B. eng mit der mobilen Jugendarbeit/Streetwork, verschiedenen Einrichtungen, Vereinen und Sozialraumakteuren, um die Jugendlichen genau »dort« (sozialräumlich) zu erreichen, wo sie sich aufhalten. Die »Kompetenzagentur Berlin Friedrichshain-Kreuzberg« bietet z. B. in vier Friedrichshain-Kreuzberger BeratungsCentern offene Sprechzeiten an, führt an fast allen Kreuzberger Haupt- und Gesamtschulen regelmäßige Clearinggespräche durch und arbeitet mit diversen Partnern (z. B. Bibliothek, JobAssistenz, Mehrgenerationenwohnhaus etc.) zusammen, um Kontakt zu den Jugendlichen herzustellen.

Auch im Rahmen der dänischen Maßnahme »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)« wurden die Jugendlichen in Schulen direkt angesprochen. Bei diesem Projekt hat sich auch gezeigt, dass v. a. Burschen gewisse Angebote, wie z. B. die öffentlichen »Hausaufgaben-Cafés«, die in den Schulen stattfinden, nicht nutzen, da sie von anderen MitschülerInnen gesehen werden könnten. Daher wurden zum einen Online-Programme entwickelt, die bei den Hausaufgaben Hilfestellungen geben sollen, zum anderen wurden Sportklub-Trainer dazu gewonnen, den Burschen bei den Hausaufgaben zu helfen. Der Trend geht also weg von Angeboten, die ausschließlich in der Schule stattfinden, hin zu Orten, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund positiver besetzt sind, wie z. B. Sportvereine.

Generell kann im Rahmen von Sport- und Freizeitaktivitäten der Kontakt zu Jugendlichen leichter aufgebaut und auch für weiterführende arbeitsmarktrelevante Aktivitäten genutzt werden. Der dänische Fußballklub »Brøndby Idrætsforenings« stellte z. B. im Rahmen des Projektes »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld (Fra bænken til banen)« den Kontakt zwischen jungen Fußballspielern mit Migrationshintergrund und den Sponsorfirmen des Klubs her, um die Jugendlichen in Lehr- oder Arbeitsstellen zu vermitteln. Dabei wurden die Jugendlichen »dort« (sozialräumlich) abgeholt, wo sie sich in ihrer Freizeit aufhalten. Diese Form des Zuganges machen sich z. B. auch die »Jugendmigrationsdienste« in Deutschland zunutze und bieten ein breites Spektrum an Gruppenmaßnahmen v. a. im sportlichen und kulturellen Bereich an, um den Zugang zu den jungen MigrantInnen zu finden und sie für ihre Beratungs- und Betreuungsangebote zu gewinnen.

Darüber hinaus ist die Präsenz im Internet für Maßnahmenanbieter unerlässlich, um von den Jugendlichen wahrgenommen zu werden. Dabei sind nicht nur eigene Projekt-Homepage hilfreich, sondern z. B. auch zusätzliche Online-Beratungsangebote. Die »Jugendmigrationsdienste« in Deutschland bieten beispielsweise einen speziellen Online-Beratungsdienst auf der Plattform [www.jmd4you.de](http://www.jmd4you.de) an. Diese Online-Beratung ist eine Ergänzung zur persönlichen Beratung in den »Jugendmigrationsdiensten« und bietet den Jugendlichen die Möglichkeit, sich kostenlos online zu informieren und Fragen zu jedem Thema anonym zu stellen. Auch mehrsprachige Informationsangebote im Internet erleichtern die Kontaktaufnahme. Beim deutschen Programm »Ausbildung in Sicht« informiert z. B. eine mehrsprachige Internetseite u. a. in Türkisch, Arabisch, Russisch, Polnisch und Englisch über die Bildungsangebote des Programmes. Die Jugendlichen können via Internet aus dem vielfältigen Angebot je nach Schwerpunkt, Wohnortnähe und Starttermin nach für sie passenden Maßnahmen suchen. Dennoch ist zu bedenken, dass nicht alle Jugendlichen über einen Internetzugang verfügen und daher dieses Informationsmedium auch nicht im vollen Umfang nützen können. Das trifft v. a. auf schulisch schwächere Jugendliche oder Jugendliche aus sozial niedrigen Schichten zu.

Daher sind auch weitere Kommunikations- und Informationskanäle, wie etwa Zeitungen, Zeitschriften und lokale Radioprogramme, heranzuziehen, um Jugendliche und deren Eltern für bildungs- und arbeitsmarktrelevante Themen zu erreichen. Eine andere Möglichkeit, auf die Bedeutung einer guten Ausbildung aufmerksam zu machen, sind z. B. Theateraufführungen. In Dänemark werden bei der Maßnahme »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)« Theaterperformances für Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern veranstaltet, die den Zusammenhang zwischen Integration und Ausbildung ansprechen.

Auch Vorbilder sind für Jugendliche mit Migrationshintergrund wichtig, um sie auf erfolgreiche Integrationsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Diese können Jugendliche motivieren, ihre Ausbildungswahl zu überdenken und den Pool möglicher Ausbildungen zu erweitern. Daher wurden im Rahmen der dänischen Maßnahme »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)« Teams von jungen Vorbildern mit Migrationshintergrund gebildet, die sowohl im Ausbildungssystem als auch am Arbeitsmarkt Erfolg haben. Sie berichten von ihren Erfahrungen und geben Tipps, wie sie Ausbildungen auswählen und erfolgreich abschließen und sich am Arbeitsmarkt integrieren können. Dabei wurden auf lokaler Ebene operierende »Vorbilder-

Teams« eingesetzt, um flexibler auf etwaige nachfolgende Aktivitäten eines Schulbesuches reagieren und leichter mit den Eltern der betroffenen Jugendlichen kommunizieren zu können. Ca. 30 bis 150 Jugendliche kommen in Dänemark pro Woche mit den »Vorbilder-Teams« in Kontakt. Zwischen 2003 und 2009 gab es über 500 Besuche in Schulen und Berufsschulen in ganz Dänemark, insgesamt wurden mit diesen Teams mehr als 20.000 Jugendliche direkt erreicht. Über 50 Prozent der Jugendlichen, die an der Initiative teilgenommen haben, sind der Meinung, dass die »Vorbilder-Teams« sie zu einem sehr großen bzw. großen Ausmaß dazu inspiriert haben, ein Jugendausbildungsprogramm zu beginnen bzw. zu absolvieren.

Ein anderer Weg, um Jugendliche für eine Qualifizierung oder vorbereitende Aktivitäten für den Eintritt auf den Arbeitsmarkt zu gewinnen, liegt darin, bei ihren beruflichen Interessen und Neigungen anzusetzen. Beispielsweise orientieren sich »Die Autonauten« und »The Beautyfairies« im Rahmen des Schweizer Motivationssemesters direkt an den geschlechtsspezifischen Berufsinteressen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Im Rahmen der Maßnahme »Die Autonauten« werden fremdsprachige, männliche Jugendliche auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt in der Automobilindustrie vorbereitet, während die fremdsprachigen Mädchen als Mitglieder von »The Beautyfairies« in einem Friseursalon praktische Erfahrung sammeln. Mit diesem Maßnahmenangebot wird direkt auf den bestehenden Ausbildungswünschen der Jugendlichen aufgebaut. Diese neigungsorientierte Qualifizierung erleichtert den Jugendlichen den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

## **3.2 Kooperation mit zentralen Akteuren**

Bei der Unterstützung von Jugendlichen ist es wichtig, die Arbeit nicht ausschließlich auf die Zielgruppe zu konzentrieren, sondern auch eng mit den für die Jugendlichen zentralen Akteuren, wie z. B. Unternehmen, Eltern, MigrantInnenorganisationen, Schulen und sonstigen Arbeitsmarkakteuren, zusammenzuarbeiten.

### **3.2.1 Unternehmen**

Um Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, gilt es, Unternehmen zu gewinnen, die der Zielgruppe die Chance geben, im Rahmen von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen praktische Arbeitserfahrung zu sammeln. Dafür sind Sensibilisierungsaktivitäten erforderlich, die das Ausbildungsengagement der Unternehmen steigern. So versuchen die dänischen »Auffangbecken (Fastholdelskaravanen)« über vorbildliche Unternehmen, die Praktikumsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund anbieten, andere Unternehmen zu gewinnen, dies ebenfalls zu tun.

Dabei gilt es auch, gezielt Unternehmen, die von MigrantInnen geleitet werden, anzusprechen, da die Zahl der Betriebe, die sich den »Ethnischen Ökonomien« zuordnen lassen, permanent steigt und sie in der allgemeinen Unternehmenslandschaft immer mehr an Bedeutung gewin-

nen. Dennoch ist ihre Beteiligung an der Lehrausbildung relativ gering. Hemmnisse dafür sind Informationsmängel bzw. mangelnde Vertrautheit mit dem Bildungssystem sowie bürokratische Hemmnisse und finanzielle Bedenken. Daher ist es von Relevanz, Aktivitäten zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für »Ethnische Ökonomien« zu setzen, um diese stärker in das duale Ausbildungssystem einzubinden und so gleichzeitig auch die Anzahl der Ausbildungsplätze für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund zu erhöhen. Dieser Zielsetzung widmet sich z. B. die »Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)« in Deutschland; sie versucht, durch Beratungs- und Vernetzungsaktivitäten, Sensibilisierungsmaßnahmen, Fachtagungen auf regionaler und nationaler Ebene sowie Kooperationsaktivitäten mit Akteuren aus Politik, Industrie, Handel, Handwerk, Verwaltung sowie VertreterInnen von nicht-deutschen Unternehmensverbänden gemeinsam langfristige Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um mehr BetriebsinhaberInnen mit Migrationshintergrund als AusbilderInnen zu gewinnen. Auch Informations- und Schulungsaktivitäten mit zweisprachigen Publikationen und Fortbildungen für die Zielgruppe, wie z. B. Qualifizierungskurse für MigrantInnen zur Ausbildereignungsprüfung, werden gesetzt. So konnten in Deutschland von 2006 bis Oktober 2009 über 2.600 Ausbildungsplätze im Bereich der »Ethnischen Ökonomien« gewonnen werden, wovon 2.300 dem Kriterium der Zusätzlichkeit entsprachen. Das bedeutet, dass sie in den letzten drei Jahren nicht gemeldet waren oder in einem Betrieb eingerichtet wurden, der zuvor gar nicht oder wenig ausgebildet hat.

Darüber hinaus kann eine enge Kooperation mit der Kammer (Österreich: Wirtschaftskammer; Deutschland: Industrie- und Handelskammer) bzw. der gesetzlichen Vertretung der Unternehmen hilfreich sein, um die Betriebe stärker in die Ausbildungsprozesse einzubeziehen. Denn über die Kammern können die Unternehmen informiert, bestärkt und unterstützt werden, sich stärker in die Qualifizierung einzubringen. Insbesondere bei Ausbildungsmaßnahmen, die zu einem offiziellen Berufsabschluss führen sollen, ist eine Abstimmung mit der Kammer erforderlich. Die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« in Deutschland hat z. B. im Rahmen der Förderinitiative »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung« konkrete Vereinbarungen mit den Kammern getroffen, die den Weg zur Nachqualifizierung über die Externenprüfung strukturieren und regeln. Das Vorgehen im Falle einer Nachqualifizierung ist nun transparent und verlässlich geregelt und garantiert bei Aufnahme des Nachqualifizierungsprozesses die Zulassungen zur Externenprüfung bei der Kammer.

Ein weiterer Ansatz ist, dass Maßnahmenanbieter Kontakte zu Betrieben aufnehmen und einen Pool an Praktikums- bzw. Ausbildungsbetrieben aufbauen, auf den sie bei der Vermittlung der Jugendlichen zurückgreifen können. So hat der dänische Fußballklub »Brøndby Idrætsforenings« – wie zuvor schon erwähnt – zur Vermittlung von Lehrstellen und regulären Arbeitsverhältnissen ein Kontaktnetzwerk zwischen Klubmitgliedern nicht-dänischer Herkunft und den rund 450 Sponsorfirmer des Fußballklubs aufgebaut. Dadurch wurde ein potenzieller Arbeitsmarkt von rund 70.000 Arbeitsplätzen den Jugendlichen zugänglich gemacht. Der Klub hat direkte Kontakte zu den Schlüsselpersonen innerhalb der Sponsorfirmer, so z. B. zu den GeschäftsführerInnen, zu den DirektorInnen bzw. zu den jeweils Personalverantwortlichen. Im Rahmen einer Ausbildungsplatz- oder Jobvermittlung konnten sowohl der Fußballklub als auch die betreffenden

Jugendlichen ohne Umwege sofort mit einer der relevanten Schlüsselpersonen sprechen. Die Vermittlung lief unbürokratisch ab und war für die Unternehmen nur mit einem geringen administrativen Aufwand verbunden. Außerdem haben die Unternehmen des Sponsoren-Netzwerkes grundsätzlich Vertrauen zum Fußballklub. Wenn der Fußballklub Jugendliche weiterempfiehlt, dann gehen die Unternehmen davon aus, dass die betreffenden Jugendlichen vertrauenswürdig und verlässlich sind. Dadurch war es im Rahmen dieser Initiative leichter, die Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit ihren Stärken und Schwächen auf eine Lehr- oder Arbeitsstelle dieser Unternehmen zu vermitteln. Auf der anderen Seite waren die Jugendlichen bestrebt, das Vertrauen des Fußballklubs in sie und den guten Ruf des Fußballklubs nicht zu gefährden, und zeigten sich daher an ihrem neuen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz besonders motiviert.

Wenn kein »Vermittler« zur Verfügung steht, stellt die Auswahl von geeigneten Lehrlingen die Unternehmen vor eine Herausforderung, die mit vielen Sachzwängen verbunden ist. Ihre Kriterien für die Selektionsentscheidungen sind häufig unreflektiert, und beim Auswahlprozess werden oftmals (unbewusst) Vorurteile und Stereotype über bestimmte Gruppen von Jugendlichen wirksam. Dies führt dazu, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich mehr Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle in einem Betrieb zu finden als Einheimische (ohne Migrationshintergrund). Auch bei gleichen schulischen Leistungen werden Jugendliche mit ungewohnt klingenden (»ausländischen«) Namen diskriminiert und haben dadurch mit deutlich schlechteren Bildungschancen zu rechnen. Um diesen Selektionsprozess klarer zu strukturieren und damit auch bewusster zu gestalten, können Instrumente hilfreich sein, die die Objektivität im Bewerbungsprozess fördern und eine faire Auswahl der Lehrlinge ermöglichen. Ein Beispiel dafür ist die Online-Bewerbungsplattform [www.we-are-ready.ch](http://www.we-are-ready.ch), die im Rahmen des Schweizer Projektes »Smart Selection« vom »Kaufmännischen Verband (KV) Schweiz« entwickelt wurde. Diese Bewerbungsplattform ermöglicht den Lehrbetrieben einen objektiven, unvoreingenommenen und zugleich zeitsparenden Vergleich von anonymisierten Bewerbungsprofilen. Auch das Schweizer Nachfolgeprojekt »Zukunft statt Herkunft« der »Travail.Suisse« und des »Kaufmännischen Verbandes (KV) Schweiz« stellt LehrmeisterInnen auf der Homepage ein leicht anzuwendendes Auswahlverfahren mit praktischen Checklisten und Tools für eine klare Planung des Auswahlprozederes zur Verfügung ([www.zukunftstattherkunft.ch](http://www.zukunftstattherkunft.ch)). Das systematische Vorgehen und die Anwendung der Checklisten erleichtern die Auswahl der Lehrlinge. Die Instrumente zur Unterstützung einer fairen Lehrlingsselektion, wie z. B. die anonymen Selektionstools, die Strukturierung von Verfahren und die Systematisierung von Kriterien, unterstützen die Betriebe beim Auswahlprozess und beugen gleichzeitig der Anwendung sachfremder oder unreflektierter Kriterien beim Auswahlprozess vor. Solche anonymen Selektionstools erhöhen die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, eine Lehrstelle in einem Betrieb zu finden, und verbessern die Fairness und Chancengleichheit.

Es erfordert aber Zeit und einen nicht zu unterschätzenden Informationsaufwand, um neue Instrumente für die Lehrlingsauswahl bei den Unternehmen zu etablieren. Denn die Unternehmen müssen häufig erst für eine faire Lehrlingsselektion sensibilisiert werden. Die Erfahrungen des Schweizer Pilotprojektes »Smart Selection« zeigen, dass das Projekt in den Unternehmen,

die bereits für diese Thematik sensibilisiert waren, auf ein reges Interesse gestoßen ist. Das Erreichen der anderen Unternehmen war hingegen schwieriger. Aus diesem Grunde wurde auch parallel zum Projekt eine Sensibilisierungskampagne der Unternehmen über Medienarbeit, über die Verbände und über politische Akteure durchgeführt. Ein anderer Ansatz ist, dass die Sensibilisierung bereits bei der Aus- und Weiterbildung von LehrausbildnerInnen ansetzt, um entscheidungsrelevante Akteure bereits früh auf dieses Thema aufmerksam zu machen. Die Lehrlingsselektion sowie ein faires Verfahren und das Thema »Chancenungleichheit/Diskriminierung« könnten einen Bestandteil der Lehrmeisterkurse bilden. Die Diskriminierung von jugendlichen BewerberInnen mit Migrationshintergrund zu reduzieren ist insofern relevant, als dass diese Zielgruppe häufig eine Lehrausbildung anstrebt und ihnen daher auch die Chance eingeräumt werden muss, diese im betrieblichen Rahmen zu absolvieren.

Jedoch ist auch im Ausbildungsprozess eine gute Zusammenarbeit zwischen Maßnahmenanbietern und Unternehmen von Bedeutung, damit die Unternehmen wichtige Informationen über ihre Anforderungen und Herausforderungen beim Ausbildungsprozess weitergeben können. Dadurch können Maßnahmen und Unterstützungsangebote besser auf die Bedingungen am realen Arbeitsmarkt angepasst werden.

### **3.2.2 Eltern und Community**

Die Zusammenarbeit mit den Eltern ist ein wichtiges Element der Förderung von Jugendlichen im Allgemeinen, da sie ihre Kinder zur regelmäßigen Projektteilnahme motivieren, sie kontrollieren und bei ihrer beruflichen Integration unterstützen können. Um den Kontakt zu Eltern mit Migrationshintergrund herzustellen, ist es hilfreich, wenn die TrainerInnen oder Coaches über interkulturelle Kompetenzen und muttersprachliche Fähigkeiten verfügen. Dadurch haben sie leichter Zugang zu den Eltern (die oftmals die Sprache des Gastlandes nur schlecht beherrschen) und werden eher von diesen akzeptiert. Außerdem können sie u. U. besser Vorbehalten gegenüber der Schule, den Arbeitsmarktagenturen/dem Arbeitsmarktservice oder Vorstellungen über geschlechtsspezifische Berufs- und Lebenswege entgegenwirken. Denn in Abhängigkeit vom Kulturkreis ist eine Ausbildung nicht unbedingt das primäre Ziel der Eltern für ihre Kinder, sie könnten z. B. auch auf eine baldige Heirat v. a. der Töchter mehr Wert legen. Daher ist es wichtig, Einfluss auf die Eltern und ihre kulturellen Vorstellungen vor dem Hintergrund der Lebensrealitäten des Gastlandes zu thematisieren, um allen Jugendlichen eine berufliche Perspektive zu eröffnen.

Im Rahmen der Elternarbeit sollen die Erziehungsberechtigten besser informiert werden. Die Informationsarbeit kann sich z. B. auf das Schulsystem, die Ausbildungsmöglichkeiten und die Bedeutung einer Berufsausbildung im Hinblick auf die Chancen am Arbeitsmarkt beziehen. Dabei gilt es jedoch, nicht nur allgemein, sondern auch über die spezielle schulische Situation ihrer Kinder zu informieren, da manche Eltern kaum über die schulischen Belange und Probleme ihrer Kinder Bescheid wissen. Denn in einigen Herkunftsländern ist es nicht üblich, an Elternabenden oder Elternsprechstunden teilzunehmen oder sich auf sonstige Art und

Weise an der schulischen Erziehung der Kinder zu beteiligen. Daher setzen z. B. die dänischen »Auffangbecken (Fastholdelseskaravanen)« verschiedene Aktivitäten, um die Zusammenarbeit zwischen Familien und Schulen zu stärken. Dazu zählen Beratung, die Weitergabe von Informationsmaterialien, Förderkurse und Kompetenzförderung.

Auch Motivationsarbeit ist zu leisten, damit sich Eltern mit Migrationshintergrund stärker für die Ausbildung und die Arbeitsmarktintegration ihrer Kinder verantwortlich fühlen. Diese muss jedoch nicht nur Beratungsaktivitäten umfassen, sondern kann auch finanzielle Restriktionen beinhalten, um die Erziehungsberechtigten stärker in die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung ihrer Kinder zu nehmen. Im Rahmen des dänischen Programmes »Eine neue Chance für alle (En ny chance til alle)« erhalten z. B. nur jene Jugendlichen zwischen 15 und 17 Jahren Familienbeihilfe, die einen Ausbildungskurs oder einen Arbeitsplatz vorweisen können, der mit einer Ausbildung verknüpft ist. Dadurch sollen sich die Eltern vermehrt darum kümmern, dass ihre Kinder eine Schule oder Berufsausbildung absolvieren. Auch der Bezug von Geldleistungen für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren wird von einer Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen abhängig gemacht. Wenn die jungen Menschen in einem gewissen Zeitraum keine relevanten Ausbildungen beginnen, werden die Geldleistungen eingestellt.

Um die erfolgreiche Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt zu forcieren, ist aber nicht nur die stärkere Sensibilisierung der migrantischen Eltern erforderlich, sondern die gesamte Community muss bezüglich der Bedeutung von Bildung sensibilisiert und motiviert werden. Diese Sensibilisierungsaktivitäten können beispielsweise bei Organisationen von MigrantInnen ansetzen, da Erfahrungen aus Deutschland zeigen, dass über MigrantInnenorganisationen ca. 60 Prozent der MigrantInnen erreicht werden können (Quelle: [www.mozaik.de](http://www.mozaik.de)). Daher ist es von Bedeutung, diese Organisationen gezielt anzusprechen und sie in Netzwerke einzubinden, um sie für bildungs- und arbeitsmarktpolitische Themen zu sensibilisieren. Das Begleitprojekt »Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration« des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« in Deutschland verfolgt z. B. das Ziel, regionale MigrantInnenorganisationen für die aktive Teilnahme als Netzwerkpartner zu gewinnen. Durch ihre verstärkte Einbindung und die aktive Teilnahme an Schulungen zu Bildungsthemen soll erreicht werden, dass die Organisationen selbst zu Multiplikatoren werden und dadurch die Ausbildungssituation von MigrantInnen verbessern sowie das Empowerment und die Selbsthilfepotenziale der Zielgruppe fördern.

### **3.2.3 Schulen**

Eine enge Kooperation von arbeitsmarktpolitischen mit schulischen Akteuren ist von zentraler Bedeutung, um die Jugendlichen bestmöglich bei ihrer Ausbildung zu begleiten. Die Zusammenarbeit kann dazu genutzt werden, um Informationen über die Jugendlichen auszutauschen und gemeinsam an der Prävention von Ausbildungsabbrüchen zu arbeiten und somit die Schnittstellenproblematik zu entschärfen.

Die Zusammenarbeit ist auch von Relevanz, um in Schulen zusätzliche Unterstützungsangebote anzuregen. Dies könnten z. B. Angebote zur Lernunterstützung und Hilfeleistungen bei der Bearbeitung der Hausaufgaben sein. In Dänemark wird Jugendlichen mit Migrationshintergrund z. B. im Rahmen der Maßnahme »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)« bei so genannten »Hausaufgaben-Cafés« Unterstützung bei Hausaufgaben mit Hilfe von rund 1.000 freiwilligen HelferInnen geboten. Ca. 3.000 Jugendliche pro Woche nutzen die »Hausaufgaben-Cafés«, wobei anfänglich mehr Mädchen (ca. 70 Prozent) als Burschen daran teilnahmen, weshalb für die männliche Zielgruppe andere Initiativen (wie z. B. Online-Programme oder Unterstützung durch Sportklub-Trainer) gesetzt wurden. Die »Hausaufgaben-Cafés« tragen ganz besonders dazu bei, dass die Jugendlichen ihren Kenntnisstand und ihre Qualifikationen verbessern. Auch im Rahmen der »Lehrausbildung (Erhvervsuddannelser)« in Dänemark werden die SchülerInnen in den staatlichen Bildungszentren durch AusbildungsberaterInnen unterstützt. Jedem/ Jeder SchülerIn ist ein/ eine »KontaktlehrerIn« zugeordnet, der/ die sich um jeden einzelnen Schüler bzw. jede einzelne Schülerin und ein gutes Ausbildungsumfeld kümmern muss. SchülerInnen mit speziellen Bedürfnissen bekommen zusätzlich Unterstützung von einem/ einer MentorIn. Die Bildungszentren sind verpflichtet, den SchülerInnen, insbesondere Jugendlichen mit Migrationshintergrund, bei der Suche nach einem Praktikumsplatz zu helfen. Die Schulen erhalten dafür eigene finanzielle Mittel, ebenso wie für jedes abgeschlossene Lehrverhältnis.

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten bieten die »Auffangbecken (Fastholdelseskaravanen)« in Dänemark, z. B. durch so genannte »Auffang«-KoordinatorInnen in den Schulen, die in Kontakt mit den Eltern der Jugendlichen treten, Rollenvorbilder aufzeigen, Hausaufgaben-Unterstützung anbieten und sich der pädagogischen Entwicklung der Jugendlichen widmen. Außerdem fungieren SchülerInnen als MentorInnen für andere SchülerInnen, und es kommen intensive Lernkurse sowie neue Programme zur Lern- und Hausaufgabenassistenz auf der Ebene der Berufsschulen zum Einsatz. Im Rahmen dieser Lernangebote können die SchülerInnen gemeinsam mit Hilfe eines/ einer Lehrers/ Lehrerin Hausaufgaben machen und Kontakte zu anderen Jugendlichen knüpfen. Diese Zusatzangebote sollen den Jugendlichen Unterstützung bieten und mehr berufliche Möglichkeiten eröffnen. Gleichzeitig ist es für die Zielgruppe hilfreich, wenn sie andere Jugendliche treffen, die auf ähnliche Erfahrungen zurückblicken und die dieselben Herausforderungen zu meistern haben.

Eine enge Kooperation zwischen Coaches und Schule kann jedoch auch Konfliktpotenzial mit sich bringen. Im Rahmen des »Ganzheitlichen Integrationscoachings (GINCO)« in Deutschland sind z. B. Schwierigkeiten aufgetreten, wenn den LehrerInnen z. B. der Nutzen von GINCO unklar war und der Coach als »Konkurrenz« zum engagierten Lehrpersonal wahrgenommen wurde. Auch die Durchführung von Coachingeinheiten oder Praktika während der Unterrichtszeiten sowie eine mancherorts unbefriedigende räumliche Situation für Coachings in den Schulen führten zu Konflikten. Trotz gewisser praktischer Schwierigkeiten, die sich jedoch durch entsprechenden Austausch reduzieren lassen, wird die Zusammenarbeit zwischen Maßnahmenanbietern und Schulen als ein erfolgversprechender Faktor bei der Unterstützung von Jugendlichen bei ihrem Ausbildungsprozess gesehen.

### 3.2.4 Arbeitsmarktakteure

Bei der Implementierung von Maßnahmen für jugendliche Problemgruppen ist eine Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure am Arbeitsmarkt unerlässlich. Vernetzungsstrukturen helfen dabei, Doppelgleisigkeiten im Angebot zu vermeiden, und ermöglichen es dem/ der Einzelnen, eine passgenaue Unterstützungsleistung zu finden. Insbesondere im Rahmen des Case Managements ist es wesentlich, mit den Arbeitsmarktakteuren, den Jugendämtern und den Anbietern zu kooperieren, um den Jugendlichen maßgeschneiderte Hilfe zukommen zu lassen. Die »Kompetenzagenturen« in Deutschland begleiten z. B. die jungen Menschen langfristig entsprechend ihrer individuellen Situation zwischen den verschiedenen Institutionen und weiterführenden Angeboten. Sie fungieren als Kooperationspartner für Arbeitsagenturen, Grundsicherungsträger und die kommunale Jugendhilfe, fördern die Kooperation und Koordination zwischen den verschiedenen Institutionen und Akteuren und überprüfen laufend die lokalen und regionalen Angebotsstrukturen. Auch die »Kommunalen Beratungszentren für Jugendliche (Ungdommens Uddannelsesvejledning)« in Dänemark arbeiten eng mit Schulen, örtlichen Betrieben, der Arbeitsverwaltung und anderen Institutionen zusammen. Dabei wird besonderer Wert auf die sektorenübergreifende Kooperation gelegt, um ein kohärentes Beratungssystem aufzubauen und einen regelmäßigen Austausch von Erfahrungen, Wissen und Best Practices zu ermöglichen.

Um die Förderangebote und Unterstützungsleistungen zur beruflichen Integration weiter zu verbessern, ist eine stärkere Koordination der Angebote gefragt. Die vielfältigen Förderangebote und Unterstützungsstrukturen sollen am tatsächlichen Bedarf ausgerichtet, miteinander verzahnt und damit effektiver eingesetzt werden. Dafür ist es wichtig, zwischen den verschiedenen Akteuren am Arbeitsmarkt Strukturen der Zusammenarbeit zu entwickeln und diese dauerhaft zu verankern. Die Förderinitiative »Regionales Übergangsmanagement« in Deutschland zielt z. B. im Rahmen des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« darauf ab, durch die regionale Koordination der Förderangebote und Unterstützungsleistungen, Jugendlichen einen problemloseren Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung zu ermöglichen, regionale Kooperationen zu verbessern und vorhandene Netzwerkstrukturen zu stärken. Dazu verschaffen sich die Projekte einen Überblick über lokale Angebotsstrukturen und prüfen die Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Akteure beim Übergangsmanagement. Auch Verfahren der Abstimmung werden entwickelt und eine akteursübergreifende Kooperation initiiert und weiterentwickelt.

Darüber hinaus ist die Förderung der interkulturellen Öffnung für alle für die Zielgruppe relevanten Dienste und Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft ein wesentliches Element, um die Integration von MigrantInnen zu verbessern. Um die interkulturelle Öffnung zu forcieren, ist eine umfangreiche Sensibilisierungsarbeit bei den verschiedenen Einrichtungen erforderlich. Diese kann z. B. durch das Angebot von Informations- und Bildungsveranstaltungen, interkulturellen Trainings, Öffentlichkeitsarbeit, Vertretung der Interessen und Lobbyarbeit für die Zielgruppe sowie durch Veranstaltungen zur Förderung des interkulturellen Dialoges erfolgen.

### 3.3 Inhalte

In Bezug auf die Inhalte von Maßnahmen, die sich gezielt an jugendliche Problemgruppen wenden, wurden einerseits Qualifizierungsmaßnahmen, die sowohl eine theoretische Ausbildung beinhalten als auch die Möglichkeit bieten sollen, praktische Arbeitserfahrung direkt bei Unternehmen oder im Rahmen von Werkstätten zu sammeln, identifiziert. Andererseits finden Case-Management-Angebote Berücksichtigung, die den Jugendlichen langfristige Begleitung bei ihrer schulischen und beruflichen Integration bieten und sie zu weiteren passenden Unterstützungsangeboten verweisen.

#### 3.3.1 Qualifizierung

Vor Beginn einer Qualifizierung sehen viele Maßnahmen eine genaue Kompetenzfeststellung vor, um die Ausbildungsrichtung zu bestimmen, Abbrüche zu verhindern und Überforderung zu vermeiden. Sollten z. B. die sprachlichen Kompetenzen noch nicht so gut ausgeprägt sein, wäre es wichtig, vor der Qualifizierungsmaßnahme einen Deutschkurs zu absolvieren. Durch die Anwendung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens kann der Qualifizierungsbedarf gezielter ermittelt werden, und bereits vorhandene Kompetenzen aus früheren Ausbildungen können besser nutzbar gemacht werden. Die deutsche »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« greift bei ihrem Projekt zur »Abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung« z. B. auf ein Kompetenzfeststellungsverfahren zurück, das im Rahmen des Projektes KUMULUS PLUS entwickelt wurde. Im Rahmen dieses zehntägigen Verfahrens werden persönliche, soziale und fachliche Potenziale, Interessen und Neigungen erhoben. Es erfolgt eine Sprachstandsfeststellung, die Erhebung der beruflichen Orientierung am Arbeitsmarkt sowie die Ermittlung von formell und informell erworbenen berufsbezogenen Kompetenzen und Qualifikationen. Nach diesem Verfahren können Aussagen über die gewünschte Berufsausbildung und die Qualifizierungserfordernisse getätigt werden.

#### Art und Gestaltung der Qualifizierung

Das zentrale Element von Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche ist meist die fachliche Ausbildung in einem Lehrberuf bzw. die Vorbereitung auf eine Berufsausbildung. Dieses Angebot ist erforderlich, da die Anzahl der betrieblichen Lehrstellen im städtischen Raum sinkt und gleichzeitig die Anzahl an Jugendlichen steigt, die nicht oder nur bedingt den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung gerecht werden. Daher ist es wichtig, auch die förderbedürftigen Jugendlichen durch ein niederschwelliges Bildungsangebot an einen anerkannten Bildungsabschluss heranzuführen. Ein Beispiel für eine solche Maßnahme ist die »Modulare Duale Qualifizierungsmaßnahme (MDQM)« in Deutschland, die seit dem Schuljahr 2006/2007 als Regelangebot im Berliner Schulgesetz verankert ist. Im Rahmen dieser Qualifizierung werden Berufsvorbereitung und Berufsausbildung inhaltlich und organisatorisch miteinander verknüpft, und den Jugendlichen wird sowohl fachtheoretische Ausbildung in den berufsbildenden Schulen als auch fachpraktische Qualifizierung bei

den Trägereinrichtungen geboten. Auch das dänische »Lehrausbildungssystem (Erhvervsuddannelser)« ist sehr flexibel gestaltet und beginnt mit einer flexiblen schulischen Grundausbildung in einem staatlichen Bildungszentrum, die aber auch praxisorientiert bei einem Ausbildungsbetrieb absolviert werden kann. Danach erfolgt die Hauptausbildung bei einem Ausbildungsbetrieb, in einem staatlichen Bildungszentrum oder im Rahmen eines Berufsausbildungsprogrammes. Darüber hinaus steht für lernschwache und praxisorientierte SchülerInnen eine individualisierte Lehrausbildung in Form einer »Teillehrausbildung (Erhvervsgrunduddannelser)« zur Verfügung, um auch leistungsschwächeren Personen eine berufliche Qualifizierung zu ermöglichen.

Die Zielgruppe sollte jedoch nicht nur in jungen Jahren die Möglichkeit haben, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben, sondern diese Option sollte auch zu einem späteren Zeitpunkt durch Nachqualifizierungsangebote offenstehen. Denn durch das Nachholen eines Berufsabschlusses eröffnen sich für an- und ungelernte junge Erwachsene, unter ihnen auch zahlreiche MigrantInnen, bessere Chancen für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt. Die Förderinitiative »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung« des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« in Deutschland ist daher bemüht, durch den Auf- und Ausbau geeigneter Unterstützungsstrukturen die Nachqualifizierung als Regelangebot zu verankern. Dabei wird auf bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen aufgebaut, um die Nachqualifizierungsdauer zu verkürzen.

Sowohl bei der Erst- als auch bei der Nachqualifizierung haben sich eine modulare Gestaltung und die Zertifizierung von Ausbildungsabschnitten als hilfreich erwiesen, um Überforderung zu vermeiden. Ein modularer, flexibler Aufbau der Ausbildung kommt der Zielgruppe entgegen und hilft den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, schrittweise die gewünschte Qualifikation zu erwerben. Bei der »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« in Deutschland absolvieren die TeilnehmerInnen auf Basis eines individuellen Qualifizierungsplanes in Etappen die erforderlichen Fachmodule. Die einzelnen Module schließen mit einer trägerinternen Modulprüfung ab und werden in einem trägerunabhängigen »QPass« dokumentiert.

Ein weiterer zu beachtender Aspekt bei der Konzeption von Qualifizierungsangeboten ist, nicht nur spezifische Angebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu implementieren, sondern die regulären Qualifizierungsangebote an deren Bedürfnisse anzupassen, um eine Ausgrenzung dieser Jugendlichen zu vermeiden. Die Angebote der Regelförderung können um zusätzliche aus- und weiterbildungsbegleitende Elemente für die Zielgruppe ergänzt werden, die sich, wie z. B. bei der deutschen »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)«, auf fachsprachliche Unterstützung und begleitende Beratung beziehen.

## **Qualifizierungsinhalte**

Obwohl Jugendliche mit Migrationshintergrund – ebenso wie alle Jugendlichen – zu einer sehr traditionellen, geschlechtsspezifischen Berufsauswahl neigen und ihr Interesse für bekannte, traditionelle Berufe leichter zu wecken ist, gilt es, die Zielgruppe auch auf andere, zukunftssträchtige Berufsbereiche aufmerksam zu machen. In Dänemark wird im Rahmen der Maßnahme »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)« versucht, mit speziellen Rekrutierungskampagnen junge Menschen für Berufe anzuwerben, in denen zukünftig ein

Fachkräftemangel erwartet wird. Auch Ausbildungs- und Berufsmessen werden veranstaltet, um das Interesse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an Ausbildungsprogrammen und Berufsausbildungen in jenen Bereichen zu steigern, in denen ein Fachkräftemangel vorherrscht. Ein weiteres Angebot im Rahmen dieses Projektes sind »MentorInnen-Teams« aus pensionierten HandwerkerInnen, die sich bemühen, MigrantInnen für Ausbildungen in Branchen zu gewinnen, die bisher für sie nicht attraktiv waren. Das Team berät und unterstützt die Jugendlichen bei Ausbildungen in diesen Branchen.

Eine der angesprochenen Zukunftsbranchen sind u. a. die Pflegeberufe, da aufgrund der steigenden Lebenserwartung der Betreuungsbedarf für ältere Menschen zunehmen wird. Dennoch ist der Zugang für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu Alten- und Krankenpflegeschulen häufig mit Schwierigkeiten verknüpft, da ungenügende Deutschkenntnisse und nicht ausreichende schulische Qualifikationen viele BewerberInnen bereits im Vorfeld scheitern lassen. Daher wurde in Deutschland eine zweijährige »Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf eine qualifizierte Berufsausbildung in der Pflege (AMquiP – Ludwigshafen)« im Rahmen der Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund angeboten.

Abgesehen von der inhaltlichen Ausrichtung der Qualifizierungsangebote sollten sich diese auch der Verbesserung des schulischen Basiswissens widmen, da die Zielgruppe häufig erhebliche schulische Defizite aufweist. Dabei ist v. a. die Vermittlung von sprachlichen Kompetenzen und mathematischen Fähigkeiten zentral. Der Unterricht soll möglichst individuell gestaltet sein und an den vorhandenen Ressourcen anknüpfen. Insbesondere ein praxisorientierter Unterricht erleichtert es den Jugendlichen, sich neue Daten und Fakten anzueignen. Darüber hinaus ist es wichtig, geeignete Unterrichtsmaterialien bereitzustellen, die das Verständnis der Lehrbücher verbessern. Dies kann z. B. durch spezielle fachsprachliche Glossare oder durch Einlegeblätter für Fachbücher, die für schwierige Textpassagen eine leicht verständliche Übersetzung bieten, realisiert werden.

Aber nicht nur schulisches Wissen, sondern auch Soft Skills und Arbeitstugenden müssen den Jugendlichen vermittelt und mit ihnen trainiert werden. Im Rahmen von persönlichkeitsbildenden Maßnahmen gilt es, in erster Linie Sozialkompetenzen wie Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit zu fördern und die Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft und Selbstständigkeit der Jugendlichen zu steigern. Darüber hinaus sind Informationen und Unterstützung beim Bewerbungsprozess und bei der Stellensuche für die Zielgruppe hilfreich.

Im Rahmen der Ausbildungsaktivitäten gilt es jedoch, nicht ausschließlich bei den Defiziten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund anzusetzen, sondern auch ihre biculturellen Erfahrungen und sprachlichen Kompetenzen zu nutzen und weiter auszubauen. Diese Kompetenzen machte sich beispielsweise die »Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf eine qualifizierte Berufsausbildung in der Pflege (AMquiP – Ludwigshafen)« in Deutschland zunutze. Dort dienten die Zweisprachigkeit und die kulturellen Erfahrungen als Qualifikationsvorteil für eine kultursensible Pflege. Auch die Lehrkräfte der Berufsfachschulen sowie die PraxisanleiterInnen wurden im Bereich der Zweitsprachendidaktik und -diagnostik, der interkulturellen Pädagogik und im fachlichen Lernen in der Zweitsprache »Deutsch« ausgebildet. Für die Jugendlichen stellen der kulturelle Hintergrund und ihre sprachlichen

Kompetenzen einen Qualifikationsvorteil dar, der auch im Rahmen von Ausbildungsangeboten Berücksichtigung finden sollte.

### **Sammeln von Arbeitserfahrung/Praktika**

Ein wesentliches Element von Maßnahmen, die sich der Qualifizierung oder Vorbereitung von Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt widmen, ist, den Jugendlichen die Möglichkeiten zu bieten, auch praktische Arbeitserfahrung zu sammeln. Die praktische Erfahrung kann einerseits direkt bei Unternehmen oder im Rahmen von Werkstätten erworben werden. Bei den Schweizer Projekten »Die Autonauten« bzw. »The Beautyfairies« konnten beispielsweise jeweils sozial engagierte KMUs zur Zusammenarbeit gefunden werden, die den Jugendlichen authentische Arbeitserfahrungen am 1. Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Unternehmen sind auch in der Branche vernetzt und ermöglichen den Jugendlichen zum Teil auch externe Schnuppereinsätze in anderen Betrieben. Durch den direkten KundInnenkontakt beim Friseur oder beim Verkauf von Autoersatzteilen werden die Arbeitsleistungen als Ressource der Jugendlichen anerkannt und zur Wertschöpfung und Identitätsgewinnung genutzt. Auch die »Job Factory Basel AG« in der Schweiz bietet ausbildungsintensive Arbeitsplätze für Jugendliche ohne Lehr- oder Arbeitsstelle in einem marktwirtschaftlich orientierten Betrieb an. Ebenso ermöglicht es das Schweizer Projekt »Spice« fremdsprachigen jungen Frauen, Praktika in einer Migros-Filiale im Nahrungs- und Genussmittelbereich zu absolvieren. Dort werden die Frauen sorgfältig angeleitet und von ihren Vorgesetzten unterstützt. Ihre Aufgabengebiete sind KundInnenberatung und KundInnenbedienung, Warenpräsentation und Lagerarbeiten. Das angeleitete Lernen im Arbeitsprozess in Betrieben kommt der Zielgruppe besonders entgegen. Auch die Anpassung an geregelte Arbeitsabläufe ist notwendig und erhöht die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen. Durch die Arbeit in marktwirtschaftlichen Unternehmen und in nicht-subventionierten, geschützten Beschäftigungsplätzen werden sie mit den Bedingungen am realen Arbeitsmarkt konfrontiert. Die Erfahrung mit den Arbeitsprozessen und das Fachwissen, das sich die Jugendlichen durch diese Arbeit aneignen, erleichtern ihnen den Zugang zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in der jeweiligen Branche.

Ist bei den Ausbildungsaktivitäten keine unmittelbare Integration in den 1. Arbeitsmarkt möglich, sollte im Rahmen von Schulen und Trägereinrichtungen ein praktisch orientiertes Lernmilieu im Rahmen von Werkstätten geschaffen werden. Dies ist beispielsweise bei den dänischen »Produktionsschulen (Produktionsskoler)« der Fall, wo die Jugendlichen in verschiedenen Werkstätten durch »Learning by Doing« lernen. Auch der theoretische Unterricht wird in größtmöglichem Umfang in die praktische Arbeit integriert. Jedoch stehen bei den Produktionsschulen nicht die direkt am Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen im Vordergrund, sondern die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen. Hauseigene Werkstätten bieten den Jugendlichen aber auch die Möglichkeit, den praktischen Teil einer Berufsausbildung zu absolvieren und Arbeitserfahrung sammeln, um sich auf eine Qualifizierung vorzubereiten. In solchen Werkstätten, wie sie beispielsweise von der »Stiftung Märtplatz« in der Schweiz angeboten werden, kann die Zielgruppe ohne Zeit- und wirtschaftlichen Druck die verschiedenen Arbeitsprozeduren kennenlernen und üben. Die Jugendlichen erlernen in Ruhe die fachlichen

Fertigkeiten sowie allgemeine Schlüsselkompetenzen, die ihre persönliche Leistungsfähigkeit und damit ihre Chancen für ihre weitere berufliche Laufbahn steigern.

### **3.3.2 Case Management und langfristige Begleitung**

Case Management bezieht sich auf gut organisierte und bedarfsgerecht auf den einzelnen Jugendlichen zugeschnittene Hilfeleistungen. Dabei werden grundsätzlich zwei Systeme zusammgeführt: Einerseits die individuelle Person, die durch die persönliche Interaktion im Selbstmanagement unterstützt, empowert und in ihrer Selbstverantwortung gestärkt werden soll, sowie andererseits das institutionelle System, in dem es um die Koordination von Sach- und Dienstleistungen und den Aufbau von Kooperationsbeziehungen geht.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Case-Management-Aktivitäten ist die Individualisierung der Unterstützungsleistung. Es wird kein standardisiertes Verfahren zur Betreuung und Unterstützung der Jugendlichen angewandt, sondern der Coach geht individuell auf die Probleme der KlientInnen ein und führt speziell auf den einzelnen Betroffenen zugeschnittene Interventionen durch. Dabei ist es wichtig, dass die Jugendlichen aktiv in die Planung, Zielvereinbarung und Umsetzung der Aktivitäten einbezogen werden. Beispielsweise orientieren sich die Interventionen im Rahmen des »Ganzheitlichen Integrationscoachings (GINCO)« in Deutschland am individuellen Bedarf der Jugendlichen und umfassen Einzelberatungen, Gruppenaktivitäten und diverse Übungen zur Förderung des Selbstwertgefühles und der sozialen Kompetenzen, zur Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten und des schulischen Basiswissens sowie zur Berufswahl, zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstrainings etc.

Zu Beginn des Case Managements ist es wichtig, eine Beziehung zu den KlientInnen aufzubauen und damit das Vertrauen der Schützlinge zu gewinnen. Das ist oftmals nicht so leicht, da die Jugendlichen aufgrund negativer Erfahrungen und Misserfolgserlebnisse nicht sehr zugänglich sind. Kennenlern- und Freizeitunternehmungen können hilfreich sein, um den Kontakt zu den Jugendlichen aufzubauen. Nicht nur zu Beginn des Beratungs- und Begleitungsprozesses, sondern auch in weiterer Folge ist die Motivationsarbeit ein zentrales Element. Allgemein ist die Situation von jugendlichen Problemgruppen häufig von Versagensängsten, Perspektivlosigkeit und teilweise auch erhöhter Gewaltbereitschaft geprägt. Auch das Umfeld dieser Jugendlichen ist oftmals von Arbeitslosigkeit, Sozialhilfebezug und Resignation bestimmt. Daher ist es von essenzieller Bedeutung, im Rahmen des Case Managements zu versuchen, diese Negativspirale zu unterbrechen und mit Hilfe von langfristiger Begleitung den Jugendlichen Orientierung und soziale Stabilisierung zu bieten. Es gilt, den jungen Menschen zu helfen, der Resignation zu entkommen und die Motivation zu steigern, ihre Integrations- und Ausbildungschancen durch eigene Tatkraft zu verbessern. Im Rahmen der langfristigen Begleitung ist es wichtig, die Motivation der Jugendlichen zu erhalten und sie zur laufenden Teilnahme an Ausbildungs- und Projektaktivitäten zu bewegen.

Bei der Beratung und Begleitung der Jugendlichen gilt es, auch berufliche Perspektiven zu eröffnen. Mit Hilfe von Gesprächen, Tests und Kompetenzfeststellungsverfahren werden die

Fähigkeiten, Interessen und Möglichkeiten der jungen Menschen ausgelotet. Die erhobenen Ressourcen und Fähigkeiten werden den Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes gegenübergestellt und Entscheidungen bezüglich weiterer Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten getroffen. In Dänemark besprechen z. B. die BerufsberaterInnen in den »Kommunalen Beratungszentren für Jugendliche (Ungdommens Uddannelsesvejledning)« mit jedem einzelnen Jugendlichen verschiedene Möglichkeiten und Programme, die auf dem Weg zurück zur Schule, zur beruflichen Bildung oder zur Beschäftigung hilfreich sind.

Die Beratung und Begleitung der Jugendlichen sollte sich jedoch nicht nur auf die Initiierung eines Ausbildungsprozesses konzentrieren, sondern auch eine Nachbetreuung beinhalten. Im Rahmen des »Ganzheitlichen Integrationscoachings (GINCO)« in Deutschland erfolgt beispielsweise eine Stabilisierungsbetreuung für den Zeitraum von sechs Monaten nach einer erfolgreichen betrieblichen Integration, um die Nachhaltigkeit der Integration wirksam zu festigen. Diese Nachbetreuung wird für den nachhaltigen Integrationserfolg als wesentlich erachtet. Im Rahmen dieser Phase halten die Coaches Kontakte mit Auszubildenden und Betrieben und erkundigen sich immer wieder nach dem Verlauf der Ausbildung. Diese Betreuung bietet sowohl den Jugendlichen als auch den Betrieben Sicherheit.

Auch weitere zusätzliche Angebote von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für Jugendliche mit Migrationshintergrund wirken sich förderlich auf den Integrationsprozess aus. Das können z. B. zusätzliche Angebote zur Freizeitgestaltung sein, um MigrantInnen mit anderen gleichaltrigen Jugendlichen zusammenzuführen und eine sinnvolle Freizeitgestaltung zu initiieren. Dabei wird auch das Engagement von Jugendlichen gefördert, sich selbst freiwillig zu engagieren und ein Freizeitangebot zu organisieren, wie dies von den »Jugendmigrationsdiensten« in Deutschland im Rahmen des Projektes »Junge MigrantInnen als Lotsen – Freiwilligendienste in den Jugendmigrationsdiensten (JuMiLo)« ins Leben gerufen wurde. Die MigrantInnen bieten freiwillige Tätigkeiten, wie z. B. PatInnenschaften für andere junge MigrantInnen, Hausaufgabenhilfe, Konversationskurse in Deutsch, Bewerbungstrainings, Sportkurse, Theater-, Musik und Kunstangebote, Kurse zum interkulturellen Dialog, an. Die jungen Menschen leisten den Freiwilligendienst in den »Jugendmigrationsdiensten« ab und werden von diesen bei ihrer Tätigkeit professionell begleitet und unterstützt. Durch den Freiwilligendienst werden Integrationsprozesse der MigrantInnen erleichtert und ihr gesellschaftliches Engagement gefördert. Zielgruppe des freiwilligen Engagements sind wiederum junge MigrantInnen, die von diesen Angeboten profitieren und dadurch wichtige Schritte im Integrationsprozess machen können.

### **3.4 Kompetenzen der TrainerInnen/Coaches**

Im Hinblick auf das Anforderungsprofil von TrainerInnen und Coaches werden v. a. interkulturelle Kompetenzen als bedeutende Schlüsselqualifikationen für die Zusammenarbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund und deren Eltern gesehen. Unter interkultureller Kompetenz wird die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen erfolgreich zu agieren, verstanden.

Grundvoraussetzungen dafür sind Feingefühl und Selbstvertrauen, das Verständnis anderer Verhaltensweisen und Denkmuster sowie die Fähigkeit, den eigenen Standpunkt transparent zu vermitteln, verstanden und respektiert zu werden und Flexibilität zu zeigen. Es ist somit eine situativ angepasste Ausgewogenheit zwischen:

- Kenntnissen und Erfahrungen betreffend andere Kulturen, Personen, Nationen, Verhaltensweisen etc;
- Neugierde, Offenheit und Interesse, sich auf andere Kulturen, Personen und Nationen einzulassen;
- Einfühlungsvermögen (Empathie) – die Fähigkeit, sich ins Gegenüber hineinzusetzen, und das Erfassen der Gefühle und Bedürfnisse anderer;
- Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, Kenntnis der eigenen Stärken, Schwächen und Bedürfnisse, emotionale Stabilität und
- dem kritischen Umgang und die Reflexion von eigenen Vorurteilen/ Stereotypen gegenüber anderen Kulturen, Personen, Nationen, Verhaltensweisen etc.

erforderlich (vgl. <http://de.wikipedia.org>).

Die TrainerInnen und Coaches von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollten daher die Bereitschaft und Fähigkeit mitbringen, sich in die Einstellung anderer Menschen einzufühlen und ein Problem aus mehreren Perspektiven betrachten zu können. Auch gute kommunikative Fähigkeiten, Konfliktfähigkeit, Flexibilität und Offenheit für neue Erkenntnisse und Sichtweisen sind in der Zusammenarbeit mit »schwierigen« Jugendlichen hilfreich. Insbesondere eine eigene Migrationserfahrung erhöht das Verständnis für das Leben in unterschiedlichen Kulturkreisen, erleichtert den Zugang zu Personen aus ähnlichen Herkunftsländern und erhöht die Offenheit der KlientInnen. Im Rahmen des »Ganzheitlichen Integrationscoachings (GINCO)« in Deutschland wird z. B. vorausgesetzt, dass die Coaches über interkulturelle Kompetenzen verfügen und neben Deutsch eine weitere »einschlägige« Sprache beherrschen.

Die meisten Coaches haben selbst einen Migrationshintergrund, wobei sie vorwiegend aus dem türkischen Sprachraum kommen. Kenntnisse der Muttersprache der KundInnen sind hilfreich, um eine gute Gesprächsbasis herzustellen, wenn die deutsche Sprache nur mangelhaft beherrscht wird. Dies betrifft tendenziell weniger die Jugendlichen selbst, sondern in erster Linie ihre Eltern, die oftmals nur über muttersprachliche Kommunikation zu erreichen sind.

Auch bei den Trägereinrichtungen sollten die interkulturellen Kompetenzen gelehrt und der Einfluss der Religion der Zielgruppen mit Migrationshintergrund mitbedacht werden. Dafür sind gewisse Kenntnisse der verschiedenen religiösen Vorschriften hilfreich. Durch entsprechendes Know-how kann auch eine klare Struktur für die Integration der MigrantInnen vorgegeben werden, die den Jugendlichen die Orientierung erleichtert.

## 4 Schlussfolgerungen

Obwohl Österreich in punkto Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich positiv hervorsticht, wird dem Thema dennoch breite Öffentlichkeit gewidmet, da Arbeitslosigkeit in der Jugend meist auch einen frühen Bildungsabbruch bedeutet (wenn z. B. keine Lehre begonnen wird) und damit oftmals eine »dauerhafte Arbeitslosenkarriere« begründet wird. Besonders von Jugendarbeitslosigkeit betroffen sind jugendliche MigrantInnen, da diese v. a. im städtischen Bereich überproportional in Hauptschulen vertreten sind und nach dem Pflichtschulabschluss über die Lehre den sofortigen Eintritt in den Arbeitsmarkt suchen. Da aufgrund der Lehrstellenlücke aber nicht genügend betriebliche Lehrstellen verfügbar sind, erfolgt eine Selektion am Lehrstellenmarkt zuungunsten der MigrantInnen. Diese ist sowohl auf objektive Kriterien (z. B. schlechtere Schulleistungen, sprachliche Schwierigkeiten, kulturelle Barrieren) als auch teilweise auf Vorurteile zurückzuführen. Das AMS als Hauptanlaufstelle für die Zielgruppe beim Eintritt in den Arbeitsmarkt und andere arbeitsmarktpolitische Akteure haben daher ein breites Unterstützungsinstrumentarium für diese Personengruppe geschaffen. Da dieses laufend weiterentwickelt und verbessert werden soll, lohnt ein Blick in andere Länder mit ähnlichen Problematiken und auf deren Lösungsansätze.

Grundsätzlich sind viele Maßnahmen, die in den untersuchten Ländern Dänemark, Deutschland und Schweiz getroffen wurden, mit österreichischen Projekten vergleichbar, oder es finden sich ähnliche Elemente in diesen wieder. Dennoch sei in der Folge auf einige Aspekte verwiesen, die bei der Gestaltung von Fördermaßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund Berücksichtigung finden könnten.

Hinsichtlich des Zuganges zur Zielgruppe könnten neue Wege beschritten bzw. verstärkt werden. Der Kontakt zu den Jugendlichen an für sie positiv besetzten Orten, d. h. in der Freizeit, ist eine Möglichkeit, das Interesse der Zielgruppe zu wecken und die Motivation, an Weiterbildungsmaßnahmen etc. teilzunehmen, zu erhöhen. Außerdem kann an Strukturen und Vorgaben, denen sich die Jugendlichen freiwillig im Rahmen von z. B. Sportklubs in Form von Trainingsplänen etc., die oftmals ein hohes Maß an Verbindlichkeit mit sich bringen, angeknüpft werden. Somit könnte das Verantwortungsgefühl, das viele Jugendliche ihrem Klub entgegenbringen auf die Verantwortung, die sie dem Unternehmen oder auch dem Schulungsträger entgegenbringen sollen, übertragen werden. Eine Kooperation mit Sportklubs kann aber nicht nur die Verpflichtung der Jugendlichen erhöhen, sondern auch die Motivation von Firmen (Sponsoren), es mit den Jugendlichen des Klubs zumindest »zu versuchen«.

Um die Zielgruppe adäquat anzusprechen, zählt aber nicht nur das »Wo«, sondern auch das »Wer«. Hier gilt es, verstärkt Personen einzusetzen, mit denen sich die Jugendlichen identifizieren können, d. h. MigrantInnen, die als Vorbilder und MentorInnen agieren und den Jugendlichen veranschaulichen, dass sich die Mühe der Ausbildung lohnt.

Diese MentorInnen und Vorbilder aus den eigenen Reihen können auch als »Gatekeeper« fungieren, um Zugang zur Community zu erhalten, v. a. zu Organisationen von und für MigrantInnen. Da viele MigrantInnen in solchen Organisationen und Vereinen organisiert sind, können Informationen über das Bildungs- und Schulsystem und den Arbeitsmarkt verstärkt über diese Vereine zur Zielgruppe getragen werden. Über diese Vereine ist aber wohl auch der Zugang zu den Eltern leichter. Die Elternarbeit ist in vielen Fällen nach wie vor der »Knackpunkt« schlechthin für eine gelungene Integration, da sich viele Jugendliche z. B. hinsichtlich ihrer Berufswahl noch immer am Elternhaus orientieren bzw. auch der Einfluss der Familie auf die Entscheidungen der Jugendlichen stärker ist als in Familien ohne Migrationshintergrund. Zudem haben die Eltern aber vielfach wenig Information über die Gegebenheiten des österreichischen Arbeitsmarktes und halten oftmals an tradierten Vorstellungen fest, die für die Integration der Jugendlichen Barrieren darstellen. Auch und gerade bei den Eltern könnten Role Models aus der eigenen Community unter der Elternschaft viel Aufklärungsarbeit leisten.

Neben der Zielgruppe der Jugendlichen müssen alle Maßnahmen auch die Nachfrageseite am Arbeitsmarkt berücksichtigen, also die Unternehmen. Es gilt, diese einerseits zu mehr Engagement bei der Ausbildung zu motivieren, andererseits müssen Instrumente entwickelt werden, die es den Unternehmen erleichtern, objektive Kriterien bei der Auswahl der BewerberInnen anzuwenden und ihr Risiko zu minimieren, ungeeignete Arbeitskräfte zu rekrutieren. So könnten verstärkt Tools geschaffen werden, die den Unternehmen eine effiziente, objektive Lehrlingsauswahl ermöglichen, so etwa anonymisierte Bewerbungsplattformen. Eine intensive Einbeziehung der österreichischen Wirtschaftskammer würde zu einer Verbreitung dieser Instrumente führen und die bedarfsgerechte Gestaltung für die Unternehmen unterstützen.

Um möglichst frühzeitig Maßnahmen setzen zu können, ist natürlich eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und den Schulen unabdingbar. Viele Jugendliche beginnen erst nach Absolvierung der Pflichtschule mit der Lehrstellensuche – dies meist ohne konkrete Vorstellung oder mit einem Berufswunsch, der aufgrund mangelnder Information sehr traditionell geprägt ist. Auch ist den meisten Jugendlichen zu wenig bewusst, welche Kenntnisse am Arbeitsmarkt unerlässlich sind. In der Schule können über zusätzliche Unterstützungsangebote Defizite in diesen Bereichen behoben werden. Auch verhindert eine frühe Kontaktaufnahme mit den Jugendlichen in der Schule, dass diese vorübergehend aus dem Bildungssystem ausscheiden und – wenn notwendig – möglichst rasch von Fördermaßnahmen profitieren können.

Wenn Jugendliche Maßnahmen zur Qualifizierung benötigen, ist auf die Eignung im doppelten Sinn zu achten, d. h., der/die Jugendliche muss für die zugeteilte Maßnahme geeignet sein, und die Maßnahme muss den Bedürfnissen der Jugendlichen Rechnung tragen. Eine Erhöhung der Passgenauigkeit bei der Zuteilung kann Frustrationserlebnisse ebenso verhindern wie das Verschwenden von Ressourcen.

Bei vorbereitenden Maßnahmen, wie z. B. Kurse zur Vertiefung des schulischen Basiswissens, ist darauf zu achten, dass die Jugendlichen meist negative schulische Erfahrungen mit sich bringen und daher eher über praxisorientierten Unterricht zu motivieren sind. Diese

Kurse könnten mit einer Schulung von Arbeitstugenden und v. a. mit Bewerbungstrainings einhergehen.

Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung müssen verstärkt die Nachfrage am Arbeitsmarkt berücksichtigen, auf Berufe, in denen Fachkräftemangel herrscht, vorbereiten und diese Berufe den Jugendlichen auch entsprechend näherbringen. Dabei könnten auch verstärkt die migrantischen Kompetenzen wie Zweisprachigkeit genützt werden, um den Jugendlichen eine berufliche Ausbildung, die gute Chancen am Arbeitsmarkt bietet, zukommen zu lassen (Stichwort: Pflegeberufe).

Zur Erhöhung der Treffsicherheit der Maßnahmen und zur Vermeidung einer Aneinanderreihung von verschiedensten Kursteilnahmen ohne erkennbare Fortschritte in Richtung einer Integration am Arbeitsmarkt sollte schon frühzeitig ein Case Management für jeden/jede Jugendlichen/Jugendliche zur Verfügung stehen. Dieses begleitende Coaching kann dabei helfen, das fehlende soziale Umfeld der Jugendlichen zu kompensieren, und ermöglicht es – da eine nähere Auseinandersetzung mit den Stärken bzw. Schwächen und Möglichkeiten der Person erfolgt sowie ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann –, die Treffsicherheit der vorhandenen und gesetzten Maßnahmen zu erhöhen. Dabei ist auch nach einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration die Nachbetreuung einem nachhaltigen Integrationserfolg förderlich.



## 5 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Biffi, G./Steinmayr, A./Wächter, N. (2009): Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktferner Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Tirol, Donau-Universität Krems/Österreichisches Institut für Jugendforschung, Krems.
- Dornmayr, H./Henkel, S.-M./Schlögl, P./Schneeberger, A./Wieser, R. (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung. Qualitative und quantitative Erhebungen. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlussfolgerungen. Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- EVD/BBT (2008): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen.
- Faßmann, H./Svetlova, K. (2010): Struktur- und Prozessanalyse der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme Ganzheitliches Integrationscoaching – Modell GINCO. Endbericht, Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg.
- Gregoritsch, P./Kamleitner, D./Kernbeiß, G./Lammy, R./Timar, P./Wagner-Pinter, M. (2009): Jugendliche mit akutem Qualifikationsbedarf 2008–2018. Monitoring und Prognosen, Synthese Forschung im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.
- Häberlin, U./Imdorf, Ch./Kronig, W. (2004): Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht, NFP 43, Synthese.
- Hupka, S./Sacchi, S./Stalder, B. (2006): Herkunft oder Leistung? Analyse des Eintritts in eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung anhand der Daten des Jugendlängsschnitts TREE. [www.tree-ch.ch](http://www.tree-ch.ch)
- Liebig, T. (2007): The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark, OECD Social Employment and Migration Working Papers No. 50. OECD, Paris.
- Nusche, D./Wurzburg, G./Naughton, B. (2010): Denmark. OECD Reviews of Migrant Education, OECD, Paris.
- Pohl, A./Walther, A. (2006): Lernen von Europa. Europäische Ansätze zur Benachteiligtenförderung. Eine Expertise für das Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung (GPC), Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Produktionsskoleforeningen (2007): Die dänischen Produktionsschulen – Eine Einführung, Vejle.
- Riepl, B. (2004): Jugendliche SchulabbrecherInnen in Österreich: Ergebnisse einer Literaturstudie, Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung/Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien.
- Steiner, M./Steiner, P. (2006): Bildungsabbruch und Beschäftigungseintritt: Ausmaß und soziale Merkmale jugendlicher Problemgruppen, Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.
- Kaufmännischer Verband (KV) Schweiz (2008): Smart Selection. Anonyme Bewerbung: Ein Zürcher Pilotprojekt für mehr Chancengleichheit und innovative Lehrlingsselektion, Schlussbericht September 2008.

**Übersicht: Internetquellen zu den analysierten Maßnahmen**

<b>Dänemark</b>
<b>Kommunale Beratungszentren für Jugendliche (Ungdommens Uddannelsesvejledning)</b> www.eng.uvm.dk/Uddannelse/Educational%20and%20vocational%20guidance.aspx www.ug.dk/flereomraader/ungdommens_uddannelses_vejledning.aspx
<b>Produktionsschulen (Produktionsskoler)</b> www.produktionsskoler.dk
<b>Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)</b> www.brugforalleunge.dk, www.inm.dk
<b>Auffangbecken (Fastholdelseskaravanen)</b> www.brugforalleunge.dk/663/
<b>Von der Ersatzbank aufs Spielfeld (Fra bænken til banen)</b> www.nyidanmark.dk/da-dk/integration/erfaringsbasen/ 2008/04/555516.htm
<b>Eine neue Chance für alle (En ny chance til alle)</b> www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/23C3C847-FE7D-4E7C-B968-522389758291/0/a_new_chance_for_everyone.pdf
<b>Lehrausbildung (Erhvervsuddannelser) und Teillehrausbildung (Erhvervsgrunduddannelsen)</b> http://eng.uvm.dk/Uddannelse/Upper%20Secondary%20Education/Vocational%20Education%20and%20Training http://eng.uvm.dk/Uddannelse/Upper%20Secondary%20Education/Basic%20Vocational%20Education
<b>Deutschland</b>
<b>Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf eine qualifizierte Berufsausbildung in der Pflege (AMquiP – Ludwigshafen)</b> http://foermig.bildung-rp.de/amquip-ludwigshafen, www.blk-foermig.uni-hamburg.de
<b>Kompetenzagenturen</b> www.kompetenzagenturen.de
<b>Jugendmigrationsdienste</b> www.jugendmigrationsdienste.de
<b>Regionales Übergangsmanagement</b> www.ruem-berlin.de, www.perspektive-berufsabschluss.de
<b>Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration</b> www.mozaik.de/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=28
<b>Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung</b> www.sanq-berlin.de, www.perspektive-berufsabschluss.de
<b>KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen</b> www.asm-hh.de, www.jobstarter.de
<b>Ausbildung in Sicht</b> www.ausbildung-in-sicht.de
<b>Modulare Duale Qualifizierungsmaßnahme (MDQM)</b> www.bibb.de/ausbildungskonsens/2000/2200/2200_fs.html
<b>Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO)</b> http://doku.iab.de/veranstaltungen/2009/uebergangskonferenz_2009_scheerer_klingelstein.pdf
<b>Schweiz</b>
<b>Stiftung Märtplatz</b> www.maertplatz.ch
<b>Smart Selection</b> www.smartselection.ch, www.kvschweiz.ch/Jugend
<b>Die Autonauten</b> www.autonauten.ch, www.socialinput.ch
<b>Job Training/Job Factory Basel AG</b> www.jobtraining.ch, www.jobfactory.ch
<b>The Beautyfairies</b> www.beautyfairies.ch, www.socialinput.ch
<b>Spice</b> www.stadt-zuerich.ch/spice
<b>Zukunft statt Herkunft</b> www.travailsuisse.ch, www.kvschweiz.ch

## 6 Anhang

### 6.1 Maßnahmenübersicht

Dänemark	<b>Anbieter Programm Maßnahme</b>	Kommunen
	<b>Maßnahmentyp Inhalt</b>	Kommunale Beratungszentren für Jugendliche (Ungdommens Uddannelsesvejledning) Case Management, individuelle Betreuung Die Aufgabe dieser Zentren besteht insbesondere darin, jene Jugendlichen aufzusuchen und zu beraten, die Schwierigkeiten haben, eine Jugendausbildung anzufangen oder durchzuführen. Dabei wird versucht, den Weg zurück zur Schule, zur beruflichen Bildung oder zur Beschäftigung zu finden. Die Beratungszentren arbeiten eng mit Schulen, örtlichen Betrieben, der Arbeitsverwaltung und anderen Institutionen zusammen.
	<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche unter 25 Jahren, die am Übergang von der Pflichtschule zur Jugendausbildung bzw. zum Arbeitsmarkt stehen
	<b>Zeitraum</b>	Seit 2004
Dänemark	<b>Anbieter Programm Maßnahme</b>	Kommunen
	<b>Maßnahmentyp Inhalt</b>	Produktionsschulen oder Fertigungsschulen (Produktionsskoler) Vorbereitung auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt In den dänischen Produktionsschulen steht die Möglichkeit zur fachlichen, sozialen und persönlichen Entwicklung der Jugendlichen im Vordergrund. Dies erfolgt in erster Linie durch »Learning by Doing« im Rahmen von Werkstätten. Das Angebot umfasst praktische Arbeit, Produktion und theoretischen Unterricht im Anschluss daran. Im Rahmen der Produktionsschulen werden Produkte gefertigt, die auch verkauft werden.
	<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche unter 25 Jahren, die keine weiterführende Jugendausbildung durchgeführt haben, diese abgebrochen haben oder nicht die unmittelbaren Voraussetzungen dafür mitbringen
	<b>Zeitraum</b>	Seit 1978
Dänemark	<b>Anbieter Programm Maßnahme</b>	Ministerium für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten, Ministerium für Bildung
	<b>Maßnahmentyp Inhalt</b>	Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge) Bewerbung, Vermittlung Vielfältige Aktivitäten zur Verbesserung der Integration junger MigrantInnen durch die Förderung der beruflichen Ausbildung, wie z. B. Vorbilder-Teams von jungen MigrantInnen, Rekrutierungskampagnen für Berufe mit Fachkräftebedarf, MentorInnen-Teams aus pensionierten HandwerkerInnen, Ausbildungs- und Berufsmessen, zusätzliche Ausbildungsplätze, Hausaufgaben- und Arbeitssuche-Cafés, Informationsmaterial und Hilfestellungen bei Bewerbungen etc.
	<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche mit Migrationshintergrund (zwischen 16 und 20 Jahren)
	<b>Zeitraum</b>	2002 bis 2010
Dänemark	<b>Anbieter Programm Maßnahme</b>	Fußballklub Brøndby Idrætsforenings (Brøndby I.F.)
	<b>Maßnahmentyp Inhalt</b>	Von der Ersatzbank aufs Spielfeld (Fra bænken til banen) Bewerbung, Vermittlung Brøndby I.F. baute zum Zweck der Vermittlung von Lehrstellen und regulären Arbeitsverhältnissen ein Kontaktnetzwerk zwischen Klubmitgliedern nicht-dänischer Herkunft und den rund 450 Sponsorfirmen des Fußballklubs auf. So konnte ein potenzieller Arbeitsmarkt von rund 70.000 Arbeitsplätzen zugänglich gemacht werden. JobberaterInnen stellten den Kontakt zwischen den Jugendlichen und den Unternehmen her. Das wöchentliche Training wurde auch genutzt, um die Arbeitsmarktintegration informell zu überprüfen.
	<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche mit Migrationshintergrund (Klub- und Nicht-Klubmitglieder)
	<b>Zeitraum</b>	2003 bis 2009

Dänemark	<b>Anbieter</b>	Ministerium für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten, Ministerium für Bildung
	<b>Programm</b>	Brug for alle unge («Wir brauchen alle Jugendlichen»), Fastholdelseskaravanen («Auffangbecken») jedoch unabhängig
	<b>Maßnahme</b>	Auffangbecken (wörtliche Übersetzung: »Aufrechterhaltungswohnwagen«) (Fastholdelseskaravanen)
	<b>Maßnahmentyp</b>	Optimierung der Rahmenbedingungen
	<b>Inhalt</b>	Die Initiative beinhaltet so genannte »Auffang«-KoordinatorInnen in den Schulen, die u. a. Kontakt zu Eltern herstellen, Rollenvorbilder aufzeigen, Hausaufgaben-Unterstützung bieten und sich der pädagogischen Entwicklung widmen. Darüber hinaus gibt es ein SchülerInnen-MentorInnen-Schema, vorbildliche Unternehmen, die Praktikumsplätze für MigrantInnen anbieten, eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Familien und Schulen sowie intensive Lernkurse, um den jugendlichen MigrantInnen mehr Möglichkeiten zu eröffnen.
	<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche mit Migrationshintergrund
	<b>Zeitraum</b>	2008 bis 2012
Dänemark	<b>Anbieter</b>	Ministerium für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten
	<b>Programm</b>	Eine neue Chance für alle (En ny chance til alle)
	<b>Maßnahme</b>	Optimierung der Rahmenbedingungen
	<b>Maßnahmentyp</b>	Vielfältige Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration: Z. B. wird der Bezug von Geldleistungen für Jugendliche zw. 18 und 25 Jahren von einer Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen abhängig gemacht, ähnliches gilt für die Familienbeihilfe bei 15- bis 17-Jährigen. Kommunen müssen Empfänger von Geldleistungen aktiv bei der Ausbildungs- und Arbeitssuche unterstützen, es ist ein Integrationsvertrag mit genauen Verpflichtungen zu unterzeichnen, und bei SchülerInnen werden regelmäßig die Dänischkenntnisse getestet und gefördert.
	<b>Inhalt</b>	ImmigrantInnen und ihr Nachwuchs, spezielle Maßnahmen für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund
	<b>Zielgruppe</b>	Seit 2006
	<b>Zeitraum</b>	
Dänemark	<b>Anbieter</b>	Berufsschulen
	<b>Programm</b>	Lehrausbildung, Teillehrausbildung
	<b>Maßnahme</b>	Maßnahmen im Zuge der Lehrausbildung (Erhvervsuddannelser, EUD) und der Teillehrausbildung (Erhvervsgrunduddannelser, EGU)
	<b>Maßnahmentyp</b>	Ausbildung
	<b>Inhalt</b>	Die Lehrausbildung besteht aus einer (praktischen oder schulischen) Grundausbildung und einer dualen Hauptausbildung. Bei der Suche nach Lehrstellen werden Beratungs- und Vermittlungsmaßnahmen für die Jugendlichen angeboten, die Schulen bekommen dafür zusätzliche finanzielle Mittel. Falls kein Platz gefunden wird, erfolgt ein schulbasiertes praktisches Training. Die Teillehrausbildung ist eine individualisierte Lehrausbildung, um lernschwache und eher praxisorientierte Schüler auf den Arbeitsmarkt bzw. eine reguläre Lehre vorzubereiten.
	<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche unter 18 Jahren, mit oder ohne Migrationshintergrund
	<b>Zeitraum</b>	Seit 2005
Deutschland	<b>Anbieter</b>	Entwicklungspartnerschaft AMquiP
	<b>Programm</b>	Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund »FörMig«
	<b>Maßnahme</b>	Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf eine qualifizierte Berufsausbildung in der Pflege AMquiP
	<b>Maßnahmentyp</b>	Vorbereitung auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt
	<b>Inhalt</b>	Die zweijährige Ausbildungsvorbereitung umfasst eine pflegerische Grundbildung, eine gezielte (fach-)sprachliche Förderung, den Erwerb des Realschulabschlusses, zehn Wochen Pflegepraktikum sowie sozialpädagogische Betreuung. Die Potenziale an bikultureller Erfahrung und Zweisprachigkeit sollen als Qualifikationsvorteil für eine kultursensible Pflege genutzt werden.
	<b>Zielgruppe</b>	Schulpflichtige Jugendliche mit Migrationshintergrund
	<b>Zeitraum</b>	4/2005 bis 8/2009
Deutschland	<b>Anbieter</b>	Kompetenzagenturen an rund 200 Standorten
	<b>Programm</b>	Initiative »Jugend stärken«
	<b>Maßnahme</b>	Kompetenzagenturen
	<b>Maßnahmentyp</b>	Case Management, individuelle Betreuung
	<b>Inhalt</b>	Case Management: Die Kompetenzagenturen übernehmen eine Beratungs-, Vermittlungs- und Lotsenfunktion zur »passgenauen« beruflichen und sozialen Integration besonders benachteiligter Jugendlicher. Dabei begleiten sie die jungen Menschen langfristig entsprechend ihrer individuellen Situation zwischen den verschiedenen Institutionen und weiterführenden Angeboten.
	<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Unterstützungsbedarf
	<b>Zeitraum</b>	2002 bis 8/2011

Deutschland	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	<p>Mehr als 400 Jugendmigrationsdienste  Seit 2008 Teil der Initiative »JUGEND STÄRKEN«  Jugendmigrationsdienste (JMD)  Case Management, individuelle Betreuung</p>
	<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche und junge Erwachsene bis 27, die neu zugewandert sind oder Migrationshintergrund haben sowie Institutionen, die für MigrantInnen relevant sind
	<b>Zeitraum</b>	Seit Jahrzehnten
	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	<p>Kommunen und kommunale Einrichtungen  Perspektive Berufsabschluss  Regionales Übergangsmanagement  Optimierung der Rahmenbedingungen</p> <p>Die Förderinitiative initiiert den Aufbau eines regionalen Übergangsmanagements. Die regionale Koordination der Förderangebote soll den Jugendlichen einen problemloseren Anschluss von der Schule in eine Berufsausbildung ermöglichen. Die Verbesserung regionaler Kooperationen und Stärkung vorhandener Netzwerkstrukturen dient dazu, die Effektivität und Qualität der Förderinstrumente zu steigern.</p>
	<b>Zielgruppe</b>	Regionale Akteure an der Schnittstelle von Schule und Beruf wie z. B. Schulen, Arbeitsagenturen, Jugendämter, Wirtschaftsverbände etc.
<b>Zeitraum</b>	2008 bis 2012	
<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	<p>MOZAIK  Perspektive Berufsabschluss  Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration  Optimierung der Rahmenbedingungen</p> <p>In acht Pilotregionen (+ zwei weiteren Vergleichsstandorten) wird die Einbindung von MigrantInnen bzw. deren Organisationen in den regionalen Netzwerken durch Bündelung der Selbsthilfepotenziale der MigrantInnenorganisationen gestärkt. Dadurch sollen die Organisationen selbst zu Multiplikatoren werden und zur Verbesserung der Bildungssituation ihrer Mitglieder beitragen.</p>	
<b>Zielgruppe</b>	MigrantInnenorganisationen und MigrantInnen	
<b>Zeitraum</b>	11/2009 bis 10/2011	
<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	<p>Bildungsträger im Bereich berufliche Bildung  Perspektive Berufsabschluss  Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung  Ausbildung</p> <p>Die Förderinitiative fördert den Auf- und Ausbau geeigneter Unterstützungsstrukturen, um Nachqualifizierung als Regelangebot zu verankern. Dabei werden z. B. modulare Nachqualifizierungskonzepte implementiert, die auf individuellen Qualifizierungsplänen und einzelnen Fachmodulen beruhen. Das Nachholen eines Berufsabschlusses soll die Chancen einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt verbessern.</p>	
<b>Zielgruppe</b>	An- und ungelernte ArbeitnehmerInnen/arbeitslose Personen (z. T. MigrantInnen), Personalverantwortliche in Betrieben, Akteure der Förder- und Bildungslandschaft	
<b>Zeitraum</b>	2008 bis 2012	
<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	<p>bbw Berufsvorbereitungs- und AusbildungsgmbH  Regelangebot gemäß dem Berliner Schulgesetz  Modulare Duale Qualifizierungsmaßnahme (MDQM)  Ausbildung</p> <p>Zweistufige Qualifizierung: Die Berufsausbildungsvorbereitung (MDQM I) mit einer fachtheoretischen Ausbildung in den berufsbildenden Schulen und einem fachpraktischen Teil in Einrichtungen, führt zu einem (erweiterten) Hauptschulabschluss und berechtigt zur Teilnahme an MDQM II. Die weiterführende schulisch-berufliche Ausbildung (MDQM II) dauert je nach Ausbildungsberuf zwei, drei oder dreieinhalb Jahre und führt zu einem anerkannten Berufsabschluss.</p>	
<b>Zielgruppe</b>	Förderbedürftige Jugendliche, vielfach mit Migrationshintergrund, oft mit unzureichender Sprach- und Sozialkompetenz und starkem Förderbedarf in den Basiskompetenzen	
<b>Zeitraum</b>	Modellprojekt seit 1998, Regelangebot seit 2006	

Deutschland	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Diverse Organisationen als Projektträger JOBSTARTER KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen Bewerbung, Vermittlung Im Rahmen von KAUSA werden Strategien und Maßnahmen entwickelt, um mehr UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund für die duale Ausbildung zu gewinnen. Aktivitäten dabei sind z. B. Informations- und Lobbyarbeit bei Betrieben, Coaching für MigrantInnen bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzvermittlung, Vergabe von Stipendien zur Sicherung des Ausbildungserfolges etc.
	<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	UnternehmerInnen und Jugendliche mit Migrationshintergrund, Kammern, Unternehmensverbände (von MigrantInnen), Entscheidungsträger 1999 bis 2013
	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Berliner Bildungsträger Ausbildung in Sicht Vorbereitung auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt Rund 40 Berliner Bildungsträger bieten eine Vielzahl an Maßnahmen, wie z. B. Berufsvorbereitung und Orientierung, die Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse (Deutsch und Mathematik), intensives Bewerbungstraining und Schnupperpraktika sowie Intensivsprachkurse in Englisch oder den ECDL an. Pro Woche sollen grundsätzlich 16 Stunden Qualifizierung durchgeführt werden, daneben werden Praktika angeboten. Die Maßnahmen dauern in der Regel sechs Monate (bis zu einem Jahr).
<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	Jugendliche mit Migrationshintergrund bis 25 Jahre	
Schweiz	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Verschiedene Trägereinrichtungen Gemeinsame Initiative Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO) Case Management, individuelle Betreuung Dabei steht die individuelle Beratung und Begleitung der TeilnehmerInnen durch einen erfahrenen Coach im Vordergrund. Es erfolgt die Feststellung der Kompetenzen der Jugendlichen, das Entwickeln von beruflichen Perspektiven und die Unterstützung bei der Akquise und Vermittlung in Ausbildungs- oder Arbeitsplätze, wobei individuelle Interventionen gesetzt werden. Nach einer erfolgreichen betrieblichen Integration wird eine Nachbetreuung im Sinne einer Stabilisierungsbetreuung geboten.
	<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	Jugendliche in berufsschulischen Maßnahmen ohne Ausbildungsplatz oder Beschäftigung mit besonderem Unterstützungsbedarf (Migrationshintergrund) 2. Schulhalbjahr 2008/09 bis Schuljahr 2010/11
	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Stiftung Märtplatz Stiftung Märtplatz Ausbildung Die Stiftung Märtplatz bietet Jugendlichen ab 18 mit schlechten Startbedingungen die Möglichkeit, eine Berufslehre bei der Stiftung zu absolvieren.
<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	Jugendliche mit Startschwierigkeiten ab 18 Jahren Seit 1985	
Schweiz	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Kaufmännischer Verband (KV) Schweiz Smart Selection Bewerbung, Vermittlung Eine Online-Bewerbungsplattform wurde als Instrument für anonyme Bewerbungen auf dem Lehrstellenmarkt getestet, die einen objektiven, unvoreingenommenen und zugleich zeitsparenden Vergleich von anonymisierten Bewerbungsprofilen ermöglicht.
	<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	Lehrstellensuchende Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund Pilotversuch 8/2007 bis 8/2008
	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Stiftung Job Training Motivationssemester Job Training/Job Factory Basel AG Vorbereitung auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt Das Job Training beinhaltet ein Arbeitstraining in einem marktwirtschaftlich orientierten Betrieb, Beratung und Begleitung, um die Entwicklung am Arbeitsplatz zu unterstützen und Kontakte zu Lehrbetrieben und Stellen zu vermitteln sowie verschiedene Bildungsmodulen (Deutsch, Mathematik und PC-Grundlagen).
<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	15- bis 24-jährige SchulabgängerInnen ohne Ausbildungsplatz Seit 2000	

Schweiz	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Verein social input Motivationssemester Die Autonauten Vorbereitung auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt Die Maßnahme dient dazu (Langzeit-)Arbeitslosigkeit bei fremdsprachigen Jugendlichen zu vermeiden. Das Projekt Autonauten umfasst die Arbeit in einer Autogarage am 1. Arbeitsmarkt, Bildung/Unterricht in sprachlichen Kompetenzen, schulischem Basiswissen und Persönlichkeitsbildung sowie die Beratung der Jugendlichen.
	<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	Fremdsprachige, männliche Jugendliche von 16–20 Jahren Seit 2006
	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Verein social input Motivationssemester The Beautyfairies Vorbereitung auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt Die Maßnahme fördert die berufliche und soziale Integration von fremdsprachigen jungen Frauen. The Beautyfairies arbeiten in einem Coiffeur-Salon, erhalten Unterricht in Deutsch, Mathematik und in Persönlichkeitsbildung und können individuelle Beratung in Anspruch nehmen.
	<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	Weibliche Jugendliche mit Migrationshintergrund im Alter von 16 bis 21 Seit 2009
	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Stadt ZüriCH Motivationssemester Spice Vorbereitung auf eine Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt Spice richtet sich an fremdsprachige Frauen aus dem Kanton Zürich, die nach Abschluss der Schulzeit keine Anschlusslösung gefunden oder eine Ausbildung abgebrochen haben. Spice beinhaltet drei Säulen: ein Praktikum im Verkauf in einer Filiale der Genossenschaft Migros Zürich (60 Prozent), allgemeine und fachliche Bildung (40 Prozent) und Betreuung, so u. a. bei der Lehrstellensuche.
	<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	Weibliche Jugendliche mit Migrationshintergrund unter 20 Jahren
	<b>Anbieter</b> <b>Programm</b> <b>Maßnahme</b> <b>Maßnahmentyp</b> <b>Inhalt</b>	Travail. Suisse und Kaufmännischer Verband (KV) Schweiz Zukunft statt Herkunft Bewerbung, Vermittlung Das Projekt »Zukunft statt Herkunft« dient dazu, Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellensuche zu vermeiden. Ein Werkzeugkasten mit praktischen Checklisten soll die Lehrlingsauswahl erleichtern, dabei wird auch auf den Umgang mit möglichen Vorbehalten gegenüber MigrantInnen eingegangen.
	<b>Zielgruppe</b> <b>Zeitraum</b>	Unternehmen – LehrmeisterInnen Seit Ende 2008

## 6.2 Fallstudien

### 6.2.1 »Wir brauchen alle Jugendlichen (Brug for alle unge)«, Dänemark

#### Hintergrund

Studien zum Thema der Integration von ethnischen Minderheiten in die dänische Gesellschaft kommen zu dem Ergebnis, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zweimal so häufig ihre Ausbildung abbrechen. Das betrifft sowohl MigrantInnen als auch Nachkommen von MigrantInnen, die in Dänemark geboren und aufgewachsen sind und dänische Schulen besucht haben. Die höchsten Drop-out-Raten

gibt es in der beruflichen Ausbildung, wo rund 60 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund vorzeitig abbrechen. Nur wenige davon beginnen später eine andere berufliche Ausbildung. Dies ist für die Chancen Jugendlicher, aber auch für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes von großem Nachteil. Dort, wo Jugendliche mit Migrationshintergrund jedoch eine (schulische oder berufliche) Ausbildung abgeschlossen haben, ist der Anteil der berufstätigen Personen gleich hoch wie bei jenen, die berufstätig sind und keinen Migrationshintergrund aufweisen. Das Ziel der dänischen Regierung ist daher, dass bis zum Jahr 2015 95 Prozent aller Jugendlichen (inklusive jene mit Migrationshintergrund) eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren.

Aus diesem Grund veranstaltete das dänische Ministerium für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten im Jahr 2002 ein großes Hearing in Kopenhagen, an dem über 200 Jugendliche teilnahmen. Es galt, die bestehenden Probleme öffentlich zu diskutieren, Visionen zu formulieren und Strategien zu entwickeln, wie die Probleme gelöst werden könnten. Es kristallisierten sich dabei zwei wichtige Punkte heraus:

- Jugendliche benötigen Unterstützung bei ihren Hausaufgaben, da sie zu Hause häufig keine Hilfe dafür erwarten können. Dies ist meist dann der Fall, wenn die Eltern etwa keine bzw. geringe Dänischkenntnisse haben oder über keine entsprechende Ausbildung verfügen, um den Kindern helfen zu können.
- Es stellte sich heraus, dass es einen großen Bedarf unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund gibt, mehr über die verschiedenen Möglichkeiten der Berufsausbildungsprogramme zu erfahren. Ihre Eltern wissen zwar häufig über (gesellschaftlich renommierte und bekannte) Universitätsausbildungen Bescheid (z. B. Arzt/Ärztin, Rechtsanwalt/Rechtsanwältin), jedoch nicht über berufliche Ausbildungen im breiten Segment mittlerer Berufsqualifikationen.

Aus diesem Grund wurde im Dezember 2002 die dänemarkweite Kampagne »Wir brauchen alle Jugendlichen« (dänisch »Brug for alle unge«) ins Leben gerufen. Ursprünglich war die Kampagne bis 2008 angesetzt, wurde jedoch bis Ende 2010 verlängert. Das Ministerium für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten ist Träger dieser Kampagne, die sechs VollzeitberaterInnen beschäftigt. »Wir brauchen alle Jugendlichen« wird vom Staat finanziert, Partner der Kampagne sind ausgewählte Bildungseinrichtungen, freiwillige Organisationen, Akteure am Arbeitsmarkt sowie Gemeinden.

Die Kampagne ist eng mit einer anderen Maßnahme verknüpft, die »Auffangbecken« genannt wird (dänisch: »Fastholdelseskaravanen«). Mit dieser Maßnahme sollen Jugendliche davor bewahrt werden, ihre berufliche Ausbildung abzubrechen. »Auffangbecken« ist ein gemeinsames Projekt des Ministeriums für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten und des Ministeriums für Bildung und wird zum Teil aus dem ESF finanziert. Die Maßnahme arbeitet eng mit beruflichen Ausbildungsprogrammen zusammen.

## Ziele und Funktionsweise

Das Ziel von »Wir brauchen alle Jugendlichen« ist die Förderung der Chancengleichheit im Ausbildungssystem und am Arbeitsmarkt: Es soll sichergestellt werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern sich der Chancen bewusst werden, die das dänische Ausbildungssystem bietet. Zudem sollen diese Chancen von den Jugendlichen in gleichem Ausmaß genutzt werden wie von Jugendlichen mit dänischer Herkunft. Darüber hinaus soll die Arbeitsmarktintegration junger MigrantInnen sowie der 2. Generation durch die Förderung der Erlangung eines Bildungsabschlusses verbessert werden, so v. a. im Bereich der beruflichen Ausbildung. Weiters soll die Aus- und Weiterbildung dieser Jugendlichen in jenen Bereichen der Wirtschaft gefördert werden, in denen ein Fachkräftemangel vorherrscht bzw. erwartet wird (und wo Jugendliche mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert sind). Damit die Zielgruppe erreicht werden kann, werden Netzwerke mit jenen Erwachsenen, die mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu tun haben, aufgebaut. Dies sind v. a. LehrerInnen, AusbilderInnen, Sportklub-TrainerInnen oder andere Personen auf kommunaler Ebene (z. B. lokale Gemeindeverwaltungen, Organisationen und Vereine). Über diese versucht man, die Jugendlichen anzusprechen. Generell versucht die Kampagne, den Jugendlichen eine adäquate Betreuung und Begleitung anzubieten. Dabei steht die Ansprache der Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Vordergrund, aber auch dänischen Jugendlichen steht sie offen. Die Kampagne zielt auf Jugendliche zwischen 14 und 21 ab, wobei ein Fokus auf den 14- bis 18-Jährigen liegt, also jenen, bei denen es sich entscheidet, ob sie in der Schule bzw. Ausbildung bleiben oder ob sie aus dem Bildungssystem ausscheiden. In den letzten Jahren gab es zudem einen speziellen Fokus auf männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund, da diese seltener eine formale Ausbildung abschließen als Mädchen.

Folgende Maßnahmen wurden innerhalb der Kampagne durchgeführt:

- **»Vorbilder-Teams«:** Dies ist die größte Maßnahme der Kampagne. Junge Vorbilder mit Migrationshintergrund, die sowohl im Ausbildungssystem als auch am Arbeitsmarkt Erfolg haben, kommen in die Schulen oder in Vereine und versuchen, die Jugendlichen zu motivieren, dass sie eine Ausbildung wählen und diese auch absolvieren. In ganz Dänemark diskutieren die »Vorbilder-Teams« mit SchülerInnen mit Migrationshintergrund ihre Erfahrungen und erteilen Tipps zur Ausbildungswahl, zur Absolvierung der Ausbildung und wie man am Arbeitsmarkt erfolgreich sein kann. In Dänemark gab es im Jahr 2010 15 lokale Zusammenschlüsse von »Vorbilder-Teams«. Analog dazu wurde ein »Eltern-Vorbilder-Team« gebildet, das zum Erfahrungsaustausch unter Eltern dient. Dabei werden den Eltern die Ausbildungsmöglichkeiten in Dänemark erklärt. 2010 gab es fünf lokale »Eltern-Vorbilder-Teams« in Dänemark. Da die »Vorbilder-Teams« in der Öffentlichkeit sprechen und sich mit vielen Jugendlichen unterhalten, erhalten sie ein spezielles Training. Unter anderem wurden im Rahmen dieser Maßnahme Tools für den Dialog mit den Jugendlichen und ein Ausbildungsprogramm für Vorbilder erarbeitet sowie ein Handbuch entwickelt, wie »Vorbilder-Teams« auf lokaler Ebene gebildet werden und agieren können.

- **»Hausaufgaben-Cafés«:** Diese bieten mit Hilfe von rund 1.000 freiwilligen HelferInnen Unterstützung bei Hausaufgaben. 300 »Hausaufgaben-Cafés« in ganz Dänemark helfen rund 3.000 Kindern und Jugendlichen pro Woche bei ihren Hausaufgaben (z. B. in der Schule, im Sportverein). Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer »Online-Hausaufgabenhilfe«. Das Online-System eröffnet den Jugendlichen die Möglichkeit, freiwillige HelferInnen online zu treffen, und erlaubt es, Dokumente zu teilen, sowie via Chat und Webcam zu kommunizieren.
- **Mädchen- und Burschenklubs:** Es wurden für Burschen und Mädchen getrennte Klubs eingerichtet, die als soziale Räume fungieren, wo die Jugendlichen ihren Nachmittag verbringen und an verschiedenen Projekten arbeiten können.
- **Veranstaltung von Ausbildungs- und Berufsmessen:** Ziel solcher Messen ist die Steigerung des Interesses von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an Ausbildungsprogrammen und Berufsausbildungen in jenen Bereichen, in denen ein Fachkräftemangel vorherrscht.
- **Rekrutierungskampagnen:** Dazu zählen etwa Trainingskurse für Berufe in den Bereichen »Soziales« bzw. »Gesundheit«, in denen zukünftig ein Fachkräftemangel erwartet wird. Eine andere Rekrutierungskampagne hat zum Ziel, junge Menschen zur Polizei oder zum Militär zu bringen. Im Jahr 2008 wurde eine Rekrutierungskampagne durchgeführt, die zum Ziel hatte, mehr Jugendliche in Lehrstellen im industriellen Sektor zu bringen.
- **»MentorInnen-Teams«:** Diese bestehen aus pensionierten HandwerkerInnen, die in Branchen gearbeitet haben, die bis dato für MigrantInnen der 1. und 2. Generation nicht attraktiv waren. Das Team berät und unterstützt Lehrlinge bzw. SchülerInnen in diesen Ausbildungsprogrammen.

Darüber hinaus wurden im Rahmen der Kampagne rund 100 zusätzliche Ausbildungsplätze bereitgestellt, ein Handbuch zum erfolgreichen Verfassen von Bewerbungen für eine Lehrstelle veröffentlicht, Informationsmaterial für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern in sieben verschiedenen Sprachen erstellt sowie Theaterperformances für Eltern, Jugendliche mit Migrationshintergrund und LehrerInnen veranstaltet, die den Dialog über Integration und Ausbildung ansprechen.

Die Verbreitung der Kampagne »Wir brauchen alle Jugendlichen« findet über eine eigene Website ([www.brugforalleunge.dk](http://www.brugforalleunge.dk)) und über Broschüren statt. Daneben sind das Handbuch für Bewerbungen sowie Informationsmaterial verfügbar. Die Kampagne wird sichtbar über Ausbildungs- und Berufsmessen, »Vorbilder-« und »MentorInnen-Teams« sowie über Beratung und Unterstützung.

Ein generelles Ziel der Kampagne »Wir brauchen alle Jugendlichen« besteht darin, die Ausbildungs- und Berufswahl von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbreitern. Ab dem Jahr 2011 wird es daher eine neue Maßnahme geben, die darauf abzielt, die Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund über die unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten für ihre Kinder zu informieren.

Auf längere Sicht zielt die zeitlich begrenzte Initiative »Wir brauchen alle Jugendlichen« darauf ab, auf lokaler Ebene implementiert und betrieben zu werden. Die Konzepte, die im Rahmen der Initiative entwickelt wurden, werden also in weiterer Folge auf die lokale Ebene übertragen und dort auch nach Ende der Initiative weitergeführt. Dies passiert mit Hilfe von publizierten Handbüchern, Best-Practice-Beschreibungen, Weitergabe von Erfahrungen usw.

## Ergebnisse

Es gab mehrere regelmäßige externe Evaluierungen (beinhalteten Online-Befragungen der TeilnehmerInnen) der Kampagne »Wir brauchen alle Jugendlichen«, die die Qualität der Maßnahme sicherstellen sollte. Generell wurde die Kampagne von der Zielgruppe und von den Partnern gut aufgenommen. Die Ergebnisse der Evaluierungen besagen, dass die unterschiedlichen Maßnahmen der Kampagne dazu beitragen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund persönliche und soziale Kompetenzen entwickeln und ihren Bildungsstand verbessern. Vor allem die »Hausaufgaben-Cafés« tragen dazu bei, dass Jugendliche ihre schulischen Qualifikationen verbessern. Darüber hinaus wurden durch die Kampagne 100 neue Ausbildungsplätze geschaffen.

- **»Vorbilder-Teams«:** Insbesondere die »Vorbilder-Teams« motivieren Jugendliche mit Migrationshintergrund, ihre Ausbildungswahl zu überdenken und den Pool möglicher Ausbildungen zu erweitern. Zwischen 2003 und 2009 gab es über 500 Besuche in Schulen und Berufsschulen in ganz Dänemark; insgesamt wurden in diesem Zeitraum mit diesen Teams mehr als 20.000 Jugendliche direkt erreicht, wobei in etwa gleich viele Burschen wie Mädchen angesprochen wurden. Über 50 Prozent der Jugendlichen, die an der Initiative teilgenommen haben, sind der Meinung, dass die »Vorbilder-Teams« sie zu einem sehr großen bzw. großen Ausmaß dazu inspiriert haben, ein Jugendausbildungsprogramm zu beginnen bzw. zu absolvieren.
- **»Hausaufgaben-Cafés«:** Die »Hausaufgaben-Cafés« tragen ganz besonders dazu bei, dass die Jugendlichen ihren Kenntnisstand und ihre Qualifikationen verbessern. Ca. 3.000 Jugendliche pro Woche nutzen die »Hausaufgaben-Cafés«, wobei anfänglich mehr Mädchen (ca. 70 Prozent) als Burschen daran teilnahmen. Das liegt daran, dass Burschen nicht so gerne zu den öffentlichen »Hausaufgaben-Cafés« gehen, da diese in der Schule stattfinden (wo sie von anderen MitschülerInnen gesehen werden können). Daher wurden zum einen Online-Programme entwickelt, die bei den Hausaufgaben Hilfestellungen geben sollen, zum anderen wurden Sportklub-Trainer dazu gewonnen, dass sie den Burschen nach ihrem Training bei den Hausaufgaben helfen. Dies führte dazu, dass die Verteilung zwischen Burschen und Mädchen nun nahezu gleich ist. Es wurden verschiedene Publikationen und Handbücher erstellt, die Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele im Bereich der »Hausaufgaben-Cafés« wiedergeben.

Insgesamt wird geschätzt, dass mehrere 100.000 Jugendliche mit Migrationshintergrund mit der Kampagne in Berührung gekommen sind.

Die MitarbeiterInnen der Kampagne haben beträchtliche Erfahrungen hinsichtlich der Organisation von Aktivitäten gesammelt, welche Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker an eine Ausbildung binden sollen. Weiters haben die MitarbeiterInnen ein Partner-Netzwerk innerhalb des Ausbildungssystems geschaffen, darunter auch Partner am Arbeitsmarkt und freiwillige Vereine. Wenn sich Initiativen als erfolgreich erweisen, dann werden die Erfahrungen durch die MitarbeiterInnen der Kampagne an die Kommunen und Ausbildungsinstitutionen dänemarkweit weitergegeben, damit diese Erfahrungen in lokale Integrationsbemühungen einfließen können.

### **Lessons learned**

Um die Zielgruppe von vornherein in die Kampagne einzubinden, wurde zu Beginn ein großes Hearing veranstaltet. Die OrganisatorInnen sprachen hierfür Jugendliche in Schulen und Bibliotheken an. Die Kampagne »Wir brauchen alle Jugendlichen« lebt davon, dass sie innovativ ist und dass Maßnahmen geändert werden können, wenn dies notwendig ist. Ein Beispiel dafür ist, dass Burschen nicht zu den öffentlichen »Hausaufgaben-Cafés«, die in ihren Schulen stattfinden, gehen. Daher wurden zum einen Online-Programme entwickelt, die bei den Hausaufgaben Hilfestellungen geben sollen, zum anderen wurden Sportklub-Trainer dazu gewonnen, dass sie den Burschen bei den Hausaufgaben helfen. Der Trend ging also weg von »Hausaufgaben-Cafés«, die in der Schule stattfinden, hin zu »Hausaufgaben-Cafés«, die an Orten stattfinden, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund positiver besetzt sind, wie z. B. Sportvereine. Ein anderes Beispiel wäre, dass es zu Beginn nur ein einziges zentrales »Vorbilder-Team« gab. Dies wurde zugunsten mehrerer auf lokaler Ebene operierender »Vorbilder-Teams« aufgegeben. Der Grund war, dass lokale Teams viel leichter auf etwaige nachfolgende Aktivitäten eines Schulbesuches reagieren und viel leichter mit den Eltern der betroffenen Jugendlichen kommunizieren können, um diese hinsichtlich der Ausbildungs- und Berufswahl ihrer Kinder zu beeinflussen, als dies auf zentraler Ebene möglich gewesen wäre.

Das übergeordnete Ziel von »Wir brauchen alle Jugendlichen« ist, dass bis 2015 95 Prozent aller Jugendlichen (mit und ohne Migrationshintergrund) eine Ausbildung absolviert haben. Als zentraler Erfolgsfaktor wird gesehen, dass die Kampagne mit Hilfe verschiedener Maßnahmen im kleineren Umfang (z. B. »Hausaufgaben-Cafés«, »MentorInnen-Teams«) versucht, die fachlichen Qualifikationen der Jugendlichen in der Schule oder in der Lehre zu verbessern. Darüber hinaus sollen die Jugendlichen auf das große Spektrum möglicher Schul- und Berufsausbildungen (z. B. durch »Vorbilder-Teams«) aufmerksam gemacht werden.

Vor allem die MitarbeiterInnen der »Hausaufgaben-Cafés« und der »Vorbilder-Teams« agieren hier als »BrückenbauerInnen«. Daneben gibt es einen breiten Dialog mit LehrerInnen und Bildungs- und BerufsberaterInnen. Den Jugendlichen wird es somit erleichtert, positive Bande zu knüpfen und damit allfällige Barrieren zwischen DänInnen und ethnischen Minderheiten zu reduzieren.

Es gibt keine Zugangskriterien zu einer dieser Maßnahmen, da die generelle Notwendigkeit gegeben ist, die Performance der Jugendlichen in der Schule zu verbessern und die Barrieren zu

bestimmten Aus- und Berufsbildungsprogrammen zu entfernen. Auch im Umgang miteinander sollen die Barrieren verringert werden, so v. a. was geschlechtsspezifische und demokratische Verhaltensweisen anbelangt, aber auch das Verhalten, das Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund einander entgegenbringen, steht hier im Fokus.

Wichtig ist es, die Jugendlichen, aber auch die relevanten Akteure auf lokaler Ebene von Anfang an in eine Kampagne bzw. Maßnahme einzubeziehen und sie als Teil der Lösung zu inkludieren, also noch bevor eine neue Maßnahme generiert wird. Darüber hinaus ist das Networking sehr wichtig, so v. a. in Gebieten mit einer großen Mehrheit an Personen mit Migrationshintergrund. Wichtig ist es, sowohl Mädchenklubs/-treffs als auch Burschenklubs/-treffs mit jeweils speziell auf sie zugeschnittenen Aktivitäten zu unterstützen, um beide Gruppen anzusprechen.

Eine Herausforderung der Kampagne liegt darin, dass die Effekte der einzelnen Maßnahmen schwer »gemessen« werden können.

Die Finanzierung der Kampagne »Wir brauchen alle Jugendlichen« war bis Ende 2010 gesichert. Bis zu diesem Zeitpunkt sollte auch entschieden worden sein, ob die Kampagne verlängert wird. Eine Reihe von Maßnahmen wird bereits ohne bzw. nur mit minimalen Interventionen der Hauptkampagne auf lokaler Ebene betrieben und finanziert, so etwa die »Hausaufgaben-Cafés« oder die »Vorbilder-Teams«.

## Quellen

### Interview

Marianne Sidenius, Ministerium Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten  
Holbergsgade 6, DK-1057 København K

Tel.: +45 33923380, Internet: [www.inm.dk](http://www.inm.dk), E-Mail: [sii@inm.dk](mailto:sii@inm.dk)

### Weitere Informationen

Liebig, T. (2007): The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark. OECD Social Employment and Migration Working Papers No. 50, OECD, Paris.

Nusche, D./Wurzburg, G./Naughton, B. (2010): Denmark. OECD Reviews of Migrant Education, OECD, Paris.

Internet: [www.inm.dk](http://www.inm.dk), [www.brugforalleunge.dk](http://www.brugforalleunge.dk)

## 6.2.2 »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld (Fra bænken til banen)«, Dänemark

### Hintergrund

Die Idee zur Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld« entstand im Jahr 2001 vor folgendem Hintergrund: Auf der einen Seite lag die generelle Arbeitslosenrate in Dänemark bei rund vier Prozent, während jene der MigrantInnen jedoch bei rund 45 Prozent lag. Auf der anderen Seite fielen rund neun Prozent der dänischen Jugendlichen aus dem Bildungssystem, während

dies auf rund 50 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zutrif. Das Ministerium für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten schlug als Lösung für dieses Problem vor, bei den Erwachsenen die Integration in den Arbeitsmarkt und das Erlernen der dänischen Sprache zu forcieren (sowie deren Familien dahingehend zu unterstützen) und bereits bei den Kindern und Jugendlichen darauf zu achten, dass diese eine Ausbildung abschließen und die dänische Sprache gut beherrschen.

Das Engagement des Fußballklubs »Brøndby Idrætsforenings« (Brøndby I.F., einer der größten Fußballklubs in Dänemark) in diesem Bereich ist auf zwei Aspekte zurückzuführen, und zwar zum einen auf die (ethnische) Zusammensetzung der Spieler im Fußballklub und zum anderen auf die üblichen Gepflogenheiten bei der Vergabe von offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen:

- In jeder lokalen Nachbarschaft in Dänemark existieren Fußballklubs. Generell sind diese Fußballklubs für alle Menschen zugänglich, die professionell oder hobbymäßig Fußball spielen wollen. Rund 98 Prozent der Spieler in einem Klub spielen jedoch aus Spaß Fußball. Der Fußballklub »Brøndby I.F.« ist im gleichnamigen Brøndby, einem Vorort von Kopenhagen, angesiedelt, wo 25 Prozent der BewohnerInnen Flüchtlinge und MigrantInnen sind. »Brøndby I.F.« ist somit ein Spiegel der dort lebenden Gesellschaft. Insgesamt spielen rund 350 Jugendliche mit Migrationshintergrund im Fußballklub. Als Mitglied eines Fußballklubs müssen sich die Spieler gewissen Regeln unterordnen: Sie müssen pünktlich sein, den Anweisungen des Trainers Folge leisten, und sie müssen sich ins Team integrieren. In dieser Hinsicht gab es bei »Brøndby I.F.« keinerlei Probleme mit der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Rund 70 Prozent aller offenen Arbeitsstellen werden nicht öffentlich bekannt gemacht (z. B. in Zeitungen oder über Internet), sondern es werden persönliche Netzwerke zur Besetzung von offenen Stellen genutzt, wie etwa die Familie oder Weiterempfehlungen von MitarbeiterInnen. Diese MitarbeiterInnen agieren häufig weiterhin als MentorInnen für die neu eingestellte Person, um sicherzustellen, dass sich diese in ihrer neuen Stelle auch bewährt. Hat jemand keinen Zugang zu einem relevanten Netzwerk, ist es sehr schwierig, einen adäquaten Job zu finden. Dies gilt insbesondere für Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund: Jugendliche mit Migrationshintergrund verfügen meist über keine Netzwerke, ihr einziges Netzwerk ist die Familie. Die Mitglieder der Familie sind häufig schlecht ausgebildet und verrichten unqualifizierte Jobs. Daher ist es für junge Menschen mit Migrationshintergrund, trotz erfolgreich absolvierter Ausbildung, zusätzlich schwierig, einen adäquaten Arbeitsplatz zu erhalten, da sie sich im »falschen« Netzwerk befinden. Nicht zuletzt aufgrund ihres »ausländischen« Namens haben es Jugendliche mit Migrationshintergrund schwerer, eine Lehrstelle oder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu finden.

Aus diesem Grund wurde die Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld« im Jahr 2003 ins Leben gerufen. Sie hatte eine Laufzeit von sechs Jahren und wurde im Jahr 2009 abgeschlossen. Sie wurde vom Ministerium für Flüchtlings-, Immigrations- und Integrationsangelegenheiten

sowie von privaten Unternehmen aus der Region und der Kommune Brøndby finanziert. Zusätzlich wurden kleinere Maßnahmen innerhalb dieser Initiative mit EU-Geldern finanziert.

### **Ziele und Funktionsweise**

»Brøndby I.F.« verfügt über rund 1.200 Amateurspieler, wovon rund 30 Prozent Migrationshintergrund haben. Das Ziel der Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld« war die Herstellung von Kontakten zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund und dem Netzwerk des Fußballklubs, das aus rund 450 Sponsorfirmer verschiedener Branchen besteht. In weiterer Folge wurden den Jugendlichen Lehr- oder Arbeitsstellen in diesen Unternehmen vermittelt.

»Brøndby I.F.« hat zu diesem Zweck ein Kontaktnetzwerk zwischen den Klubmitgliedern nicht-dänischer Herkunft und den Sponsorfirmer des Fußballklubs aufgebaut. Somit wurde ein potenzieller Arbeitsmarkt von rund 70.000 Arbeitsplätzen zugänglich gemacht.

Ein/Eine speziell geschulter/geschulte JobberaterIn erhob die Fähigkeiten, Qualifikationen und Wünsche jeder interessierten jungen Person mit Hilfe von Interviews und versuchte dann, adäquate Ausbildungs- und Jobmöglichkeiten für die betreffende Person zu finden. Der Erstkontakt mit dem/der BeraterIn wurde häufig im Rahmen des wöchentlichen Trainings oder durch Mundpropaganda hergestellt. Dieses Training wurde auch dazu herangezogen, um den Arbeitsmarktintegrationsprozess informell zu überprüfen (Follow-ups mit einzelnen Jugendlichen). Ein sehr wichtiger Aspekt bestand darin, den Jugendlichen zu passenden und somit auch dauerhaften Ausbildungsplätzen bzw. Arbeitsstellen zu verhelfen. Daher versuchten die JobberaterInnen, so viele Informationen wie möglich über die potenzielle Arbeitsstelle zu erhalten, um somit möglichst genau abschätzen zu können, ob der Jugendliche mit seinen Fähigkeiten, Eigenschaften und Qualifikationen auch geeignet für die Stelle war.

Zusätzlich wurde ein Beratungsunternehmen engagiert, das den Kontakt zu den Sponsorfirmer hielt. Weiters fungierten bekannte Fußballspieler bei den Unternehmen als »Türöffner« für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ihr positives Image sollte bei der Kontaktherstellung mit den Unternehmen helfen. Es wurde eine eigene Website erstellt, auf der ein Jobportal eingerichtet wurde, wo die jungen Jobbewerbenden ihre Lebensläufe platzieren können und interessierte Unternehmen nach entsprechenden Lehrlingen bzw. Arbeitskräften suchen können.

Die Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld« war auf kommunaler Ebene angesetzt und beschränkte sich auf Brøndby und Umgebung. Seit 2003 haben jedoch auch andere Fußballklubs in Dänemark ähnliche Initiativen aufgebaut, so etwa in Århus und Odense.

### **Ergebnisse**

Die Initiative hatte zunächst einen etwas zögerlichen Start, da sowohl Unternehmen, die offene Ausbildungsplätze bzw. Arbeitsplätze hatten, als auch Jugendliche, die an diese Unternehmen vermittelt werden sollten, identifiziert werden mussten. Dieser Prozess gestaltete sich als Herausforderung. Nach der Herstellung der persönlichen Kontakte sowohl mit den Unternehmen als auch mit den Jugendlichen, die eine Arbeit oder eine Ausbildung suchten, begann

die Initiative zu greifen. Durch erfolgreiche Vermittlungen erlangte das Projekt einen guten Ruf unter den Unternehmen und erhielt viel positives Echo in den Medien. Das Projektteam hielt Vorträge in Unternehmen, Gemeinden, auf Bildungsmessen sowie auf nationalen Konferenzen, was den Bekanntheitsgrad der Initiative in der Region Vestegnen noch steigerte. Die Interviewphasen mit Jugendlichen und Unternehmen, die gleichbleibende Qualität der Vermittlung sowie die laufende Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie trugen zum Erfolg der Initiative bei.

Daraufhin entwickelte sich die Initiative sehr schnell. Auf Seiten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund begann die Initiative v. a. durch Mundpropaganda bekannter zu werden. Nach zwei bis drei Jahren gab es im Fußballklub keinen Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr, dem geholfen werden musste, einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeit zu finden. Nach und nach wurde die Zielgruppe sukzessive erweitert, zuletzt war die Maßnahme auch jungen Personen zugänglich, die nicht Klubmitglieder waren. Auf Seiten der Unternehmen zeigten viele ihr Interesse, an der Initiative teilzunehmen. Nicht nur Sponsorfirmen des Fußballklubs »Brøndby I.F.«, sondern auch andere Unternehmen, die ihre Aktivitäten im CSR-Bereich ausdehnen wollten, fragten an, ob sie an diesem Projekt teilnehmen könnten.

Es war von Anfang an klar, dass die Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld« keine Konkurrenz zu den kommunalen Beratungszentren bzw. zu den TutorInnen im Rahmen der »Ausbildungsberatung (Ungdommens Uddannelsesvejledning, UU)« darstellen sollte, weshalb die Initiative auch von diesen Institutionen willkommen geheißen wurde. Durch Kooperationen mit diesen Institutionen wurden vier SupervisorInnen engagiert, die im Rahmen der Initiative einen einfacheren Zugang zu den Jugendlichen fanden als an ihrem üblichen Arbeitsplatz in den Institutionen.

Insgesamt wurden zwischen 2003 und 2009 400 Jugendliche mit Migrationshintergrund vermittelt.

Der Vorteil dieser Art von Vermittlung liegt darin, dass der Fußballklub einerseits seine Jugendlichen gut kennt und über ihre Stärken und Schwächen Bescheid weiß; andererseits hat der Club Zugang zu hochrangigen UnternehmensvertreterInnen, die sich verpflichtet haben, den Fußballklub und seine Aktivitäten zu unterstützen. Die Sponsorfirmen zahlen dafür, dass sie mit »Brøndby I.F.« assoziiert werden und haben Vertrauen in den Fußballklub.

Im Rahmen der Initiative war es möglich, den Weg der vermittelten Jugendlichen bis zu einem halben Jahr nach ihrer Vermittlung bzw. Einstellung zu beobachten. Dabei fiel auf, dass die Einbehaltungsquote bei ca. 95 Prozent lag. Das bedeutet, dass fast alle vermittelten Jugendlichen nach einem halben Jahr immer noch in ihrer Ausbildung bzw. in ihrem Job waren oder sogar bereits einen Job mit einer höheren Verantwortung bekleideten.

## **Lessons learned**

Die Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld« ist ein abgeschlossenes Projekt. Die Initiative unterhielt Kooperationen mit Schweden, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen, da es in diesen Ländern ebenfalls Bestrebungen gab, eine solche Maßnahme einzuführen.

Die Erfolgsfaktoren der Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld«, die von 2003 bis 2009 aktiv lief, basierten größtenteils auf den vorhandenen Netzwerken:

- **Zugang zu den Jugendlichen:** Der Fußballklub hat Zugang zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Sie konnten im Rahmen der Initiative also dort »abgeholt« werden, wo sie sich in ihrer Freizeit bevorzugt aufhalten.
- **Zugang zum Netzwerk der Sponsorfirmen:** Die rund 450 Sponsorfirmen des Fußballklubs bedeuten einen potenziellen Arbeitsmarkt von rund 70.000 Arbeitsplätzen. Dieses Netzwerk bietet darüber hinaus grundsätzlich direkte Kontakte zu Schlüsselpersonen innerhalb der Unternehmen, wie z. B. GeschäftsführerInnen, DirektorInnen oder Personalverantwortliche. Im Rahmen einer Ausbildungsplatz- oder Jobvermittlung konnten im Rahmen der Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld« sowohl der Fußballklub als auch die betreffenden Jugendlichen ohne Umwege sofort mit einer der relevanten Schlüsselpersonen sprechen, was ansonsten vermutlich nicht möglich oder nur sehr schwierig zu erreichen wäre.
- **Informeller Zugang zu relevanten Schlüsselpersonen:** Der direkte Kontakt zu den Sponsorfirmen (also zu DirektorInnen, GeschäftsführerInnen, Eigentümern etc.) wurde in einem viel zwangloseren Umfeld aufgebaut, als dies einem/einer öffentliche/n BerufsberaterIn möglich gewesen wäre. Nahezu alle zwei Wochen trifft der Fußballklub die Schlüsselpersonen von Unternehmen in einer informellen Umgebung während eines Fußballspieles, und es war vergleichsweise leicht für die OrganisatorInnen der Initiative »Von der Ersatzbank aufs Spielfeld«, bei einer Tasse Kaffee oder einem Glas Bier einen guten Kontakt zu den EntscheidungsträgerInnen der Unternehmen aufzubauen.
- **Vertrauen der Unternehmen zu Brøndby I.F.:** Die Unternehmen des Sponsoren-Netzwerkes haben grundsätzliches Vertrauen zum Fußballklub. Wenn der Fußballklub Jugendliche weiterempfiehlt, dann gehen die Unternehmen davon aus, dass die betreffenden Jugendlichen vertrauenswürdig und verlässlich sind. Auf der anderen Seite bemühen sich die Jugendlichen, das Vertrauen des Fußballklubs in sie und den guten Ruf des Fußballklubs nicht zu gefährden; im Rahmen der Initiative bemühten sie sich daher an ihrem neuen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz ganz besonders.
- **Geringer administrativer Aufwand für die Unternehmen:** Dieser praktische Zugang der Vermittlung im Rahmen der Initiative war unbürokratisch, da es für die Unternehmen nur einen geringen administrativen Aufwand gab. Die potenziellen Arbeitgeber vertrauten der Einschätzung des Fußballklubs, ob ein Jugendlicher ins Unternehmen passt oder nicht.

Es gab jedoch auch Bereiche, in denen Probleme auftraten: Häufig hatten die Unternehmen einen unmittelbaren Bedarf an Arbeitskräften, der jedoch die Ressourcen der Initiative überstieg. Es musste schnell ein geeigneter Kandidat gefunden werden, die Nachfrage war jedoch höher als das (qualifizierte) Angebot. Aus diesem Grund gab es die Überlegung, auch nicht ganz passende Kandidaten zu vermitteln, was jedoch zugunsten einer gleichbleibenden hohen Qualität der Vermittlung wieder fallengelassen wurde.

Ein weiteres Problem ergab sich mit Vermittlungen, die nicht erfolgreich waren. Es stellte sich die Frage, ob dem Jugendlichen noch ein weiteres Mal geholfen werden sollte oder nicht. Es musste geklärt werden, welche Faktoren zum Misserfolg geführt hatten und ob dem Jugendlichen im Rahmen der Vermittlung eventuell nicht alle wichtigen Fragen gestellt wurden, um ihm einen passenden Ausbildungsplatz bzw. Job zu vermitteln. Aus der Erfahrung dieser Initiative kann gesagt werden, dass der Misserfolg einer Vermittlung nicht immer auf das Verhalten des Jugendlichen zurückzuführen ist, sondern auch auf unzureichende Information über das Ausbildungs- oder Stellenprofil.

Die Initiative kann auch auf andere Fußballklubs in anderen Städten umgelegt werden. Als besonders wichtig wird erachtet, dass es sich um einen größeren Fußballklub handelt, der einen guten Ruf aufweist und eine Vielzahl an Sponsorfirmer hat, die Verantwortung übernehmen wollen und sich als Teil der Gesellschaft sehen. Beispiele für Folgeinitiativen sind z.B. in den Niederlanden (SC Heerenveen), Frankreich (Olympique Marseille, Olympique Lyon) oder Deutschland (Eintracht Frankfurt) zu finden.

## **Quellen**

### **Interview**

Gert Raasdal (Projektleiter), Brøndby Idrætsforenings

Tel.: +45 21819779, E-Mail: gera@brondbyif.net

### **Weitere Informationen**

Internet: [www.nyidanmark.dk/da-dk/integration/erfaringsbasen/2008/04/555516.htm](http://www.nyidanmark.dk/da-dk/integration/erfaringsbasen/2008/04/555516.htm)

Evaluierung von Fra bænken til banen (verfügbar über o. g. Link).

Englische Zusammenfassung der Evaluierung von Fra bænken til banen (von Gert Raasdal).

## **6.2.3 »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung am Beispiel des Projektes SANQ«, Deutschland**

### **Hintergrund**

Die Förderinitiative »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung« im Rahmen des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist ein Strukturentwicklungsprogramm, das zur Verringerung des Anteiles an- und ungelernter junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung beitragen soll. Bisher findet die Nachqualifizierung An- und Ungelernter hin zu einem Berufsabschluss nur in einigen Betrieben oder Regionen – und auch dort nur eingeschränkt – statt. Strukturen wie in der beruflichen Erstausbildung gibt es in der beruflichen Nachqualifizierung noch nicht. Damit diese Qualifizierungsform für Unternehmen und für An- und Ungelernte an Attraktivität gewinnt, gilt es, in der Region geeignete Voraussetzungen für die abschlussorientierte Nachqualifizierung zu schaffen. Die Einbeziehung bestehender Förderangebote der Bundesagentur für Arbeit und die Kooperation der regionalen Akteure – insbesondere der Kammern, der Einrichtungen der Arbeitsförderung

und der Bildungsträger – sollen dazu beitragen, dass die Betriebe informiert, bestärkt und unterstützt werden, um in einem für die Region abgestimmten Fördersystem an- und ungelerten Hilfskräften die Chance auf eine Nachqualifizierung zu eröffnen. Eine am langfristigen Bedarf ausgerichtete Personalentwicklung bei kleineren und mittelständischen Unternehmen ist nicht nur aufgrund des gestiegenen Fachkräftebedarfes ein wichtiges Anliegen, sondern auch in Bezug auf den anstehenden demographischen Wandel. Hilfestellung und Unterstützungsstrukturen sollen sowohl dem Betrieb als auch der Person, die einen Berufsabschluss anstrebt, zugute kommen. Dabei wird auf den bereits vorhandenen Angeboten und Unterstützungsmaßnahmen aufgebaut, die durch diesen Förderschwerpunkt transparent und für die Nachqualifizierung nutzbar gemacht und optimiert werden.

Die Initiative »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung« des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« wird im Rahmen von 22 regionalen Projekten in Rostock, Schwerin, Bremen, Frankfurt/Oder, Berlin, Potsdam, Bielefeld, Lauchhammer, Halle, Duisburg, Leipzig, Korbach, Dresden, Jena, Suhl, Frankfurt, Darmstadt, Bamberg, Saarbrücken, Heidenheim, Augsburg und Freiburg von Trägern, die im Bereich der beruflichen Bildung tätig sind, umgesetzt. Ein Beispiel für ein solches Nachqualifizierungsprojekt ist die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)«, die von der »Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e. V. (GFBM)« geleitet wird. Die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« ist für den Zeitraum vom 1. Mai 2008 bis zum 31. März 2012 implementiert. Alle Projekte des Programmes »Perspektive Berufsabschluss« finden im Zeitrahmen von 2008 bis 2012 statt.

In Berlin ist die Ausgangssituation der »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« von den schlechten Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte auf dem Berliner Arbeitsmarkt geprägt. Dies betrifft insbesondere junge MigrantInnen, die zu 41 Prozent – im Gegensatz zu 15 Prozent der Nicht-MigrantInnen dieser Altersgruppe – keinen Berufsabschluss haben und daher überproportional in der Arbeitslosenstatistik vertreten sind. Gleichzeitig wächst der Bedarf nach Fachkräften, sodass es erforderlich ist, die Förderinstrumentarien zur Integration in das Erwerbsleben zu bündeln und alle Qualifizierungspotenziale zu nutzen.

## **Ziele und Funktionsweise**

Globales Ziel der Förderinitiative »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung« ist der Auf- beziehungsweise Ausbau geeigneter Unterstützungsstrukturen, orientiert an der jeweiligen regionalen Ausgangssituation, um Nachqualifizierung nachhaltig als Regelangebot in den Regionen zu verankern. Für An- und Ungelernte, auch MigrantInnen, sollen sich durch das Nachholen eines Berufsabschlusses verbesserte Chancen einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt eröffnen. Dabei sollen modular konzipierte und flexibel gestaltete Formen der Nachqualifizierung den unterschiedlichen Lernbiographien und Voraussetzungen geringqualifizierter junger Erwachsener ebenso gerecht werden wie den Bedürfnissen der Betriebe. Denn die stärkere Einbindung der Betriebe in den Nachqualifizierungsprozess als Bestandteil der Personalentwicklung im Sinne einer betrieblichen Weiterbildungskultur ist eine weitere Zielsetzung. Da Strukturentwicklung nur in enger Kooperation mit den

regional tätigen Netzwerkpartnern gelingen kann, stellt auch die (Weiter-)Entwicklung einer geeigneten und funktionierenden Netzwerkstruktur ein zentrales Ziel dar. Im Sinne der globalen Zielvorgaben zielt die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« darauf ab, den abschlussorientierten modularen Nachqualifizierungsansatz bei den regionalen Arbeitsmarktakteuren sowie der Zielgruppe der Geringqualifizierten bekannter zu machen und stärker im Regelangebot der Arbeitsmarktförderung sowie in der betrieblichen Weiterbildung zu verankern.

Da die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung ein Strukturentwicklungsprogramm ist, setzt sie nicht direkt auf der Ebene der TeilnehmerInnen an. Jedoch sind die konzipierten und implementierten Nachqualifizierungsaktivitäten auf an- und ungelernete ArbeitnehmerInnen und arbeitslose Personen ausgerichtet. Die Umsetzung der Nachqualifizierungskonzepte erfolgt durch die Einbindung verschiedener Akteure der Förder- und Bildungslandschaft und der Personalverantwortlichen in Betrieben. Da die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« den Erwerb des Berufsabschlusses auf Ebene der Externenprüfung anstrebt, werden als TeilnehmerInnen von Nachqualifizierungsmaßnahmen schwerpunktmäßig angeleitete ArbeitnehmerInnen, die bereits eine gewisse Berufserfahrung mitbringen, angesprochen. Aber auch Personen, die ihre Erstausbildungen abgebrochen haben oder einen Berufswechsel planen, werden miteinbezogen. Der Großteil der TeilnehmerInnen von SANQ ist zwischen 20 und 30 Jahren alt und weist einen Migrationshintergrund auf.

Die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« spricht die verschiedenen Zielgruppen des Strukturentwicklungsprogrammes mit vielfältigen Informationsaktivitäten und Flyern an. Sie bietet z. B. ein Informations- und Beratungsservice für Betriebe an, stellt Informationen zur Nachqualifizierung für Beratungsstellen bereit, informiert Bildungsinteressierte in den Bildungsberatungsstellen über Nachqualifizierungsangebote und berät und unterstützt Bildungsträger bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten der abschlussorientierten Nachqualifizierung. Auch die Zusammenarbeit im Rahmen eines Kooperationsverbundes mit verschiedenen Arbeitsmarktakteuren trägt zur Verbreitung und Nachhaltigkeit des Nachqualifizierungsansatzes bei. Darüber hinaus organisiert SANQ auch Fachdiskussionen mit zentralen Akteuren bzw. ExpertInnen, so u. a. in Form von moderierten Fachgesprächen oder Fachtagungen.

Im Rahmen von SANQ wird ein modulares Konzept zum Nachholen von Abschlüssen in ca. 20 verschiedenen Berufsbereichen entwickelt und implementiert. Dabei erfolgt die Abstimmung der Rahmenbedingungen und Verfahren für die modulare Nachqualifizierung mit den Arbeitsagenturen, JobCentern und Kammern. Für die TeilnehmerInnen beginnt der Einstieg in den Nachqualifizierungsprozess mit der Feststellung vorhandener Kompetenzen. Dabei greift die »Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e. V. (GFBM)« auf ein Kompetenzfeststellungsverfahren zurück, das im Rahmen des Projektes KUMULUS PLUS entwickelt wurde. Im Rahmen dieses zehntägigen Verfahrens werden persönliche, soziale und fachliche Potenziale, Interessen und Neigungen erhoben. Es erfolgt eine Sprachstandsfeststellung, die Erhebung der beruflichen Orientierung am Arbeitsmarkt sowie die Ermittlung von formell und infor-

mell erworbenen berufsbezogenen Kompetenzen und Qualifikationen. Nach diesem Verfahren können die TeilnehmerInnen mitteilen, welche Berufsausbildung sie anstreben und welche Qualifizierung sie dafür noch benötigen.

Das SANQ-Projekt baut auf dieser Kompetenzfeststellung auf und beginnt mit einem fachlichen Einschätzungsgespräch, um den erforderlichen Nachqualifizierungsbedarf anhand der Vorkenntnisse und beruflichen Kompetenzen der TeilnehmerInnen zu ermitteln und diesen in einer schriftlichen Stellungnahme festzuhalten. Mit der Stellungnahme kann sich der/die TeilnehmerIn an die Agentur für Arbeit wenden und einen Bildungsgutschein für das erste Modul des Nachqualifizierungsprozesses beantragen. Mit diesem erfolgt der Einstieg in ein Grundlagenmodul, das zu Beginn die Erstellung eines individuellen Qualifizierungsplanes beinhaltet, der die Anzahl der zu absolvierenden Fachmodule festlegt. Darauf aufbauend absolvieren die TeilnehmerInnen in Etappen die erforderlichen Fachmodule bei einem der 15 Bildungsträger, die sich im Rahmen des SANQ-Netzwerkes zusammengeschlossen haben. Dabei wird die finanzielle Unterstützung durch die Bildungsgutscheine der Agenturen für Arbeit gewährleistet, die jedoch nur modulweise ausgestellt werden; die TeilnehmerInnen müssen also das Zertifikat der Modulprüfung vorlegen, um den Bildungsgutschein für das nächste Modul zu beantragen. Die einzelnen Module schließen mit einer trägerinternen Modulprüfung ab und werden in einem trägerunabhängigen »QPass« dokumentiert. Neben den erfolgreich absolvierten Modulen enthält dieser »QPass« den Europäischen Lebenslauf sowie alle relevanten Arbeits- und Bildungserfahrungen. Nach einer gezielten Prüfungsvorbereitung, die sich auch mit Fragen der Allgemeinbildung befasst und Möglichkeiten zur Vorbereitung von Projekten und Gesellenstücken bietet, treten die TeilnehmerInnen bei der Externenprüfung der Kammern an, die auch den Abschluss des Nachqualifizierungsprozesses bildet.

Während des gesamten Nachqualifizierungsprozesses findet eine begleitende Beratung statt. Insbesondere für MigrantInnen wird eine fachsprachliche Unterstützung angeboten, die idealerweise in die einzelnen Qualifizierungsmodule integriert ist. Um die heterogene Zielgruppe der MigrantInnen beim Nachqualifizierungsprozess zu unterstützen, ist es wichtig, dass die Bildungsträger mit adäquaten, leicht verständlichen Lehrmaterialien arbeiten und das Lehrpersonal über interkulturelle Kompetenzen verfügt.

Neben den TeilnehmerInnen arbeitet SANQ auch mit Unternehmen zusammen, um Personalverantwortliche für die zunehmende Bedeutung gut qualifizierter MitarbeiterInnen zu sensibilisieren und damit die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung verstärkt als ergänzendes Instrument in der Personalentwicklung zu etablieren. Personalverantwortlichen in den Betrieben werden Beratungsangebote zu Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter sowie zur Nutzung arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente unterbreitet. Außerdem wurde ein umfassendes Informations- und Beratungssystem für Beratungseinrichtungen, Bildungsträger und Betriebe aufgebaut, das eine Internet-Plattform sowie spezifische Beratungsangebote und Beratungsmaterialien beinhaltet. Für MultiplikatorInnen und AnwenderInnen stehen auch Schulungs- und Begleitangebote zum modularen Qualifizierungsansatz zur Verfügung.

## Ergebnisse

Die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« dient ebenso wie alle Projekte der Förderinitiative »Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung« in erster Linie der Entwicklung von Strukturen für die Nachqualifizierung und nicht der Einbindung möglichst vieler TeilnehmerInnen. Daher sind auch kaum TeilnehmerInnendaten verfügbar. Die »Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen (GFBM)« in Berlin weist darauf hin, dass an dem vorgeschalteten Kompetenzfeststellungsverfahren von KUMULUS PLUS ca. 160 bis 180 Personen teilgenommen haben, von denen der Großteil in Nachqualifizierungsprozesse mündet. Der Altersdurchschnitt dieser Personen liegt bei knapp unter 30 Jahren. 60 bis 65 Prozent der TeilnehmerInnen sind weiblich und 35 bis 40 Prozent männlich. Die höhere Beteiligung von Frauen am Nachqualifizierungsprozess dürfte einerseits auf die höhere Bildungsmotivation und andererseits auch auf die Hartz-Gesetze zurückzuführen sein, die mit ihrem Grundsatz von »Fördern und Fordern« ein lebenslanges Hausfrauendasein erschweren. Am vorgeschalteten Kompetenzfeststellungsverfahren von KUMULUS PLUS nehmen ausschließlich MigrantInnen teil. Der Großteil dieser Personen stammt aus der Türkei, gefolgt von Russisch sprechenden TeilnehmerInnen, MigrantInnen aus arabischen Ländern, Polen und Vietnam (insbesondere in Ostberlin).

Da das Projekt noch bis 2012 läuft, sind keine konkreten Aussagen über den Ausbildungserfolg möglich. Die Bildungsträger haben jedoch bisher gute Erfahrungen mit den einzelnen Modulprüfungen gemacht. Aufgrund der Erfahrungen bei anderen Projekten kann davon ausgegangen werden, dass Personen, die die Modulprüfungen erfolgreich absolviert haben, auch die Abschlussprüfung ohne Probleme meistern.

Im Rahmen von SANQ werden Nachqualifizierungskonzepte in ca. 20 Berufsbildern konzipiert. Dabei erfolgt eine Konzentration auf gängige Berufsbilder, die von MigrantInnen auch gewählt werden und der Zielgruppe gute Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. In einem Berufsbereich (FachlageristIn) wurde das Nachqualifizierungsangebot wieder zurückgezogen, nachdem sich für die Agenturen für Arbeit die Beschäftigungsfähigkeit in diesem zweijährigen Ausbildungsberuf nicht erschlossen hat, da auch noch eine dreijährige Ausbildung zur »Fachkraft für Lager und Logistik« zur Verfügung steht.

Sowohl die Förderinitiative insgesamt als auch die einzelnen 22 regionalen Projekte (unter ihnen SANQ) werden durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg wissenschaftlich begleitet. Die geförderten regionalen Initiativen erhalten fachliche Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien. Das f-bb koordiniert auch die bundesweite Vernetzung und sichert die Übertragbarkeit der Ansätze auf andere Regionen, da es beim programmbegleitenden Transfer mitwirkt.

## Lessons learned

Die »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin (SANQ)« hat im Rahmen der bisherigen Projektlaufzeit erst geringfügige Modifizierungen ihres Angebotes – vorwiegend aufgrund der Vorgaben der Kammern oder Arbeitsagenturen – vorgenommen. Das betrifft beispielsweise kleinere Modifizierungen an den Nachqualifizierungskonzepten, die aufgrund der Abstim-

mungen und Vereinbarungen mit den unterschiedlichen Kammern erforderlich waren, da eine einheitliche Vorgehensweise angestrebt wurde. Auch beim Nachqualifizierungsprozess mussten bei der fachlichen Kompetenzfeststellung Modifizierungen vorgenommen werden, da dieser Bereich nicht als eigenes Modul zertifiziert werden konnte. Denn die Kompetenzfeststellung enthält keine fachliche Qualifizierung und kann somit von der Agentur für Arbeit nicht extra gefördert werden. Daher musste die Kompetenzfeststellung in das Grundlagenmodul integriert werden, obwohl diese ablauftechnisch vor der fachlichen Qualifizierung erfolgen sollte. SANQ hat sich daher mit dem fachlichen Einschätzungsgespräch zu Beginn beholfen. Doch der detaillierte Bildungsplan wird erst im Rahmen des ersten Moduls erstellt, und so ist eine verlässliche Aussage über den Qualifizierungsbedarf erst zu einem etwas späteren Zeitpunkt möglich. Darüber hinaus wurden noch kleinere Modifizierungen bei den Materialien vorgenommen.

Als Erfolg der Maßnahme wird die Implementierung der Nachqualifizierung in der Angebotslandschaft wahrgenommen. SANQ verfügt über Kammerbeschlüsse, das sind konkrete Vereinbarungen mit den Kammern, die den Weg zur Nachqualifizierung über die Externenprüfung strukturieren und regeln. Das Vorgehen im Rahmen einer Nachqualifizierung ist nun transparent und verlässlich. Wenn sich ein/e TeilnehmerIn für eine Nachqualifizierung entscheidet, wird die Zulassungen zur Externenprüfung bei der Kammer garantiert. Davor war dieser Zulassungsprozess von Intransparenz geprägt. Außerdem ist die Vernetzung von 15 Berliner Bildungseinrichtungen gelungen, die nun Angebote nach dem entwickelten Nachqualifizierungskonzept in verschiedenen Berufsbildern unterbreiten. Immer mehr Bildungseinrichtungen wollen sich an dieser Form der Nachqualifizierung beteiligen. Um am SANQ-Netzwerk teilzunehmen, müssen die Bildungsträger jedoch bestimmte Qualitätsstandards erfüllen, dazu zählen auch die Teilnahme an einer Schulung und die schriftliche Erarbeitung ihres konkreten Nachqualifizierungsangebotes. Auch von Seiten der TeilnehmerInnen ist ein steigendes Interesse an einer Nachqualifizierung zu beobachten.

Problematisch gestaltet sich jedoch die Einbindung der Betriebe, da diesen die Möglichkeit zur Nachqualifizierung häufig gänzlich unbekannt ist und sie wenig Interesse hegen, dass ihre MitarbeiterInnen einen anerkannten Berufsabschluss erwerben. Für die Unternehmen ist ein Berufsabschluss zumeist nur mit höheren finanziellen Ausgaben verbunden und auch die Gefahr, dass die qualifizierten MitarbeiterInnen den Betrieb nach der Ausbildung verlassen, steigt. Insbesondere Betriebe der »Ethnischen Ökonomien« stehen den Ausbildungsprozessen besonders skeptisch gegenüber, da sie sich mit dem Ausbildungssystem nur unzureichend auskennen und Unbehagen vor dem bürokratischen Aufwand haben. Daher beteiligen sie sich weder an der Erstausbildung noch an der Nachqualifizierung und müssen somit erst allgemein stärker für die verschiedenen Ausbildungsprozesse gewonnen werden.

Wenn sich die Unternehmen zu einer Qualifizierung eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin entschließen, sollte diese im Idealfall völlig kostenneutral sein, wobei dies sowohl die Kurskosten als auch die Ausfallzeiten betrifft. Um den Ausfall von Beschäftigten zu kompensieren werden auch spezielle Förderangebote von der Agentur für Arbeit bereitgestellt, die

jedoch u. U. mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden sind. Weniger problematisch gestaltet sich die Einbindung von Unternehmen in den Qualifizierungsprozess von Arbeitslosen durch das Angebot von Praktika. Daher werden im Rahmen von SANQ auch wesentlich mehr arbeitslose Personen nachqualifiziert als ArbeitnehmerInnen.

Als zweiter Problembereich wird die Zusammenarbeit mit den Kammern bzw. Innungen, die für die Ausbildungen und Prüfungen in den einzelnen Berufsbildern verantwortlich sind, erwähnt, da sich diese oft als »Beschützerinnen« der Berufsausbildungen verstehen. Daher ist viel Überzeugungsarbeit zu leisten und darauf hinzuweisen, dass die Qualität der Ausbildung auch bei der Nachqualifizierung gewährleistet ist und die Prüfung weiterhin von den Kammern abgenommen wird. Einige Innungen, wie z. B. im Bereich »Sanitär/Heizung/Klima«, die mit vielen technologischen Neuerungen konfrontiert sind, agieren aufgeschlossener als andere Innungen in konservativeren Berufsbereichen. Für den Erfolg von SANQ ist es jedoch wesentlich, dass die Nachqualifizierungskonzepte auch bei den jeweiligen Kammern implementiert werden, wie dies bereits in einigen Berufsbildern erfolgte.

Ein weiterer bedeutender Erfolgsfaktor der Nachqualifizierung insbesondere im Hinblick auf die Zielgruppe der MigrantInnen ist, dass sie in die reguläre Qualifizierung eingebunden sind und keine separate Maßnahme besuchen müssen. Ihnen werden lediglich zusätzlich aus- und weiterbildungsbegleitende Hilfen, wie z. B. die fachsprachliche Unterstützung und die begleitende Beratung geboten. Auch die Verwendung geeigneter, leicht verständlicher Lehrmaterialien sowie die interkulturelle Kompetenzen der TrainerInnen in den Trägereinrichtungen ermöglichen eine adäquate Einbindung der MigrantInnen.

## **Quellen**

### **Interview**

Günter Kühling (Projektkoordination), GFBM e. V., Bildungszentrum Mitte  
Lützowstraße 106, D-10785 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 617764-83, E-Mail: [kuehling@gfbm.de](mailto:kuehling@gfbm.de)

### **Weitere Informationen**

Internet: [www.sanq-berlin.de](http://www.sanq-berlin.de), [www.perspektive-berufsabschluss.de](http://www.perspektive-berufsabschluss.de)

## **6.2.4 »Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO)«, Deutschland**

### **Hintergrund**

Jugendliche mit Migrationshintergrund verfügen häufig über keine abgeschlossene Berufsausbildung, da sich der Zugang in eine berufliche Erstausbildung für sie oft besonders schwierig und langwierig gestaltet, da diverse migrations- und schichtspezifische Probleme (wie z. B. Verständigungsprobleme, Informationsdefizite, nur wenige informelle Kontakte) die beruflichen Chancen der jugendlichen MigrantInnen reduzieren. Aufgrund dieser Problemlagen münden ausländische Jugendliche nach der allgemeinbildenden Schule häufig in ein Übergangssystem

ein. Dazu gehören überproportional häufig vollzeitschulische Berufsbildungslehrgänge, die die Erreichung eines Berufsabschlusses zumindest verzögern. Um die Jugendlichen mit Migrationshintergrund in beruflichen Schulen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gezielt zu unterstützen und ihre Potenziale am Arbeitsmarkt besser zu nutzen, wurde das Modellprojekt »Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO)« im Jahr 2008 ins Leben gerufen.

Die Maßnahme ist Bestandteil einer »Gemeinsamen Initiative« der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit. Die Initiative versucht mit Hilfe unterschiedlicher Programmelemente, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Abgesehen von der Entwicklung und Erprobung des »Ganzheitlichen Integrationscoachings (GINCO)« beinhaltet das Programm Trainingsmaßnahmen für arbeitsloses pädagogisches Betreuungspersonal, die Verbesserung des Profiling bei der Zielgruppe, die Stärkung migrationssensibler Beratung und Vermittlung bei den Beschäftigten der öffentlichen Arbeitsverwaltung, die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Türkischen Generalkonsulaten sowie die Durchführung eines neuen Konzeptes einer Informations-, Ausbildungs- und Stellenbörse für Menschen mit Migrationshintergrund.

Bei der Konzipierung des »Ganzheitlichen Integationscoachings (GINCO)« erfolgte eine Orientierung an der Berufseinstiegsbegleitung, die Jugendliche beim Übergang von allgemeinbildenden Schulen (Hauptschule, Gesamtschule, Förderschule) in eine berufliche Ausbildung individuell unterstützt. Die Berufseinstiegsbegleitung beginnt bereits zwei Jahre vor Abschluss der allgemeinbildenden Schule und dauert insgesamt zweieinhalb Jahre, da nach Beginn einer Ausbildung noch eine sechsmonatige Betreuungsphase anschließt. Die Berufseinstiegsbegleitung wird derzeit an 1.000 allgemeinbildenden Schulen bundesweit erprobt und als Modell ebenfalls wissenschaftlich begleitet. Mit der Entwicklung des »Ganzheitlichen Integrationscoaching (GINCO)« sollte eine vergleichbare Maßnahme im berufsbildenden Schulbereich konzipiert werden, die sich jedoch stärker an die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund richtet.

Das »Ganzheitliche Integrationscoaching (GINCO)« wird seit dem 1. Februar 2008 als Modellprojekt der Bundesagentur für Arbeit bundesweit an 14 ausgewählten Standorten (Hamburg, Bremen, Hannover, Berlin, Dortmund, Gelsenkirchen, Düsseldorf, Minden (AA Herford), Köln, Offenbach, Ludwigshafen, Mannheim, Stuttgart und Augsburg) angeboten. Das Modellprojekt GINCO wird zunächst in drei Tranchen erprobt. Dabei startete die erste Tranche im zweiten Schulhalbjahr 2008/2009, die zweite Tranche zu Beginn des Schuljahres 2009/2010 und die dritte Tranche zu Beginn des Schuljahres 2010/2011. Die Evaluationsergebnisse werden ausgewertet, danach wird die Bundesagentur für Arbeit entscheiden, welche weiteren Schritte unternommen werden.

### **Ziele und Funktionsweise**

Das Ziel von GINCO ist es, durch intensives ganzheitliches Coaching der TeilnehmerInnen die subventionsfreie Integration in eine Ausbildung bzw. in den 1. Arbeitsmarkt und inner-

halb der Zuweisungsdauer die Stabilisierung dieser Integration zu erreichen sowie dadurch den Eintritt in das beitragsfinanzierte Übergangs- und Ersatzsystem (insbesondere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) präventiv zu vermeiden. Zwischenziele, über die eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt erzielt werden sollen, sind die Verbesserung der Sprachkompetenz, die Stärkung des Selbstwertgefühles, die Verbesserung der Berufswahlkompetenz einschließlich der Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie eine verbesserte Handlungskompetenz unter Berücksichtigung von Empowerment-Ansätzen bei der Realisierung der Berufswahl.

Das »Ganzheitliche Integrationscoaching (GINCO)« richtet sich speziell an jugendliche und junge erwachsene Ausbildungs- und Arbeitssuchende, die sich in einer beruflichen Schule, jedoch noch nicht in einer Ausbildung befinden und bereits am direkten Übergang in die Ausbildung gescheitert sind bzw. einer intensiven Unterstützung bei der Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Beschäftigung bedürfen. Der Unterstützungsbedarf sollte jedoch nicht zu stark ausgeprägt sein (z. B. im Falle von Lernbehinderungen oder Lernbeeinträchtigungen), sodass innerhalb eines Jahres ein Interventionsspielraum gegeben ist. Im Rahmen von GINCO wird ein Schwerpunkt auf Jugendliche mit Migrationshintergrund gesetzt, auch wenn nicht ausschließlich MigrantInnen betreut werden. Diese Schwerpunktsetzung erfolgte durch die Wahl der Standorte für die Modellprojekte, wobei gezielt Ballungsgebiete und Berufsschulen mit einem höheren MigrantInnenanteil ausgewählt wurden. Um der Zielgruppe mit Migrationshintergrund gerecht zu werden, wird vorausgesetzt, dass die Coaches über interkulturelle Kompetenzen verfügen und neben Deutsch eine weitere Sprache beherrschen. D. h. die meisten Coaches haben selbst einen Migrationshintergrund, wobei sie vorwiegend aus dem türkischen Sprachraum kommen. Somit können die Coaches auch muttersprachliche Beratung anbieten, die v. a. für die Elternarbeit wesentlich ist.

Die Jugendlichen werden von der Agentur für Arbeit bzw. dem Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende in Abstimmung mit der Arbeitsagentur zum GINCO-Projekt zugewiesen. Die Vorschläge für potenzielle TeilnehmerInnen liefern jedoch die Berufsschulen und Berufskollegs, die die Vorauswahl an manchen Standorten auch gemeinsam mit den Coaches und Bildungsträgern treffen. In der ersten Tranche, die erst im zweiten Schulhalbjahr startete, war die Zuweisung noch einfacher, da die Schule die Jugendlichen bereits länger kannte, während sich die Auswahl der TeilnehmerInnen zu Schulanfang schwieriger gestaltete.

Zu Beginn des »Ganzheitlichen Integrationscoaching (GINCO)« erfolgt die Kontaktaufnahme mit den Jugendlichen, wobei die Coaches versuchen, im Rahmen von Kennenlern- oder Freizeitunternehmungen, eine Beziehung zu ihren KlientInnen aufzubauen und das Vertrauen ihrer Schützlinge zu gewinnen. Das ist oftmals nicht leicht, da die Jugendlichen aufgrund negativer Erfahrungen und Misserfolgserebnisse nicht sehr zugänglich sind. Danach erfolgt die Feststellung der Kompetenzen der TeilnehmerInnen, wobei z. B. die persönliche Leistungsfähigkeit/Leistungsbereitschaft beurteilt, die Ressourcen und Fähigkeiten erhoben und ein individuelles Eignungsprofil erstellt werden. Auch das Entwickeln von beruflichen Perspektiven ist ein wesentliches Element des Coaching-Prozesses. Dabei werden die Anforderungen des

Ausbildungs- und Arbeitsmarktes analysiert und mit den vorhandenen Kompetenzen der TeilnehmerInnen abgeglichen. Auf Basis dieser Analysen erfolgen die Interventionsplanung und schließlich die Umsetzung der Maßnahmen und Interventionen. Die Interventionen orientieren sich am individuellen Bedarf der Jugendlichen und umfassen Einzelberatungen, Gruppenaktivitäten und diverse Übungen zur Förderung des Selbstwertgefühles und der sozialen Kompetenzen, zur Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten und des schulischen Basiswissens sowie zur Berufswahl, zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen ebenso wie Bewerbungstrainings etc. Der Coach unterstützt die Jugendlichen auch bei der Suche nach Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, bei der Durchführung von Betriebspraktika und der Vermittlung in Ausbildungs- oder Arbeitsplätze.

Nach einer erfolgreichen betrieblichen Integration erfolgt eine Nachbetreuung im Sinne einer Stabilisierungsbetreuung für den Zeitraum von sechs Monaten, um die Nachhaltigkeit der Integration wirksam zu festigen. Die Teilnahme an der Stabilisierungsbetreuung ist jedoch freiwillig und erfolgt nur, wenn die Jugendlichen der Weiterbetreuung zustimmen. Während des gesamten Prozesses arbeiten die Coaches nicht ausschließlich mit den Jugendlichen, sondern auch eng mit den Eltern, Schulen, Arbeitsagenturen und den Betrieben zusammen. Die Zusammenarbeit mit den Eltern ist ein wichtiges Element, da sie ihre Kinder zur regelmäßigen Projekt-Teilnahme motivieren, die Erledigung von etwaigen »GINCO-Aufgaben« kontrollieren oder sie zusätzlich beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützen können. Die Eltern werden auch über das deutsche Schulsystem, die Ausbildungsmöglichkeiten und die Bedeutung einer Berufsausbildung im Hinblick auf die Chancen am Arbeitsmarkt informiert.

## **Ergebnisse**

Im Rahmen des »Ganzheitlichen Integrationscoaching (GINCO)« werden an den 14 Modellstandorten jeweils 20 (gegebenenfalls bis zu 23) TeilnehmerInnen pro Tranche an jeweils einer beruflichen Schule von jeweils einem Coach gefördert. Charakteristika über die TeilnehmerInnen sind nur auf Basis der Prozess- und Strukturevaluierung verfügbar, die sich auf 232 Jugendliche an 13 Standorten in der zweiten GINCO-Tranche bezieht. In dieser Tranche wurden deutlich mehr männliche (62,6 Prozent) als weibliche Jugendliche (37,4 Prozent) betreut. Zwischen den einzelnen Standorten zeigen sich große Unterschiede im Hinblick auf die Zusammensetzung der Klientel nach Geschlecht und Migrationshintergrund: So waren an einigen Standorten mehr als 90 Prozent Jungen, an anderen mehr als 90 Prozent Mädchen, was im Wesentlichen auf die jeweiligen berufsfeldspezifisch konzipierten Bildungsgänge zurückzuführen ist. Auch im Hinblick auf die Anteile der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind große Unterschiede bei den einzelnen Standorten zu beobachten. An den meisten Standorten waren jedoch zwischen 60 und 90 Prozent der jugendlichen MigrantInnen in das Coaching eingebunden.

Der Vermittlungserfolg kann bei dem noch laufenden Modellprojekt im Moment erst an Hand der TeilnehmerInnen-Daten der ersten Tranche beurteilt werden. In der ersten Tranche, die im zweiten Schulhalbjahr 2008/2009 startete, wurden von den Agenturen für Arbeit 292 Jugend-

liche dem »Ganzheitlichen Integrationscoaching (GINCO)« zugewiesen. Von diesen Jugendlichen ist rund ein Fünftel bereits erfolgreich integriert, wobei diese vorwiegend eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Als Integrationserfolg werden jene Ausbildungsverhältnisse gewertet, die direkt zu einem Berufsabschluss führen, wobei der Besuch von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen bei Trägereinrichtungen durch Förderung der Bundesagentur für Arbeit nicht als Integrationserfolg zählt. Ein Viertel der in der ersten Tranche zu GINCO zugewiesenen Jugendlichen besucht in der Folge eine Schule, die jedoch nicht direkt zu einem Berufsabschluss führt, und zwölf Prozent nehmen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teil. 16 Prozent der zugewiesenen Jugendlichen haben das Integrationscoaching abgebrochen. Die Abbrüche kamen v. a. aufgrund von Motivationsproblemen, aus familiären Hintergründen (z. B. Schwangerschaft, Heirat), aber auch aufgrund von Umzügen und Schulabgängen zustande.

Von den 62 erfolgreich integrierten Jugendlichen nahmen 52 Personen die weiterführende Stabilisierungsbetreuung von sechs Monaten in Anspruch. Das sind 84 Prozent aller erfolgreich integrierten.

Der Erfolg des Ganzheitlichen Integrationscoachings wird im Rahmen einer umfassenden Evaluierung beurteilt. Seit Juni 2010 liegt bereits die Struktur- und Prozessanalyse der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme GINCO vor, der Endbericht zur Evaluierung des Erfolges des Modellprojektes wird erst Ende des Jahres 2011 verfügbar sein. Verbleibsbetrachtungen werden dann für alle Tranchen angestellt.

## **Lessons learned**

Beim Modellprojekt »Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO)« wurde im Rahmen der Laufzeit lediglich eine geringfügige Adaptierung vorgenommen, indem die Zuweisungsfristen von Tranche zu Tranche ausgeweitet wurden, um mehr Zeit zur Auswahl der Jugendlichen für die Maßnahmenteilnahme zu haben. Bei der ersten Tranche stand lediglich eine Zuweisungsfrist von zwei Wochen zur Verfügung; da sich diese in der Praxis bei den Tranchen, die zu Beginn eines Schuljahres starteten, als zu kurz erwiesen, wurde die Zuweisungsfrist bis zur dritten Tranche auf zwölf Wochen ausgedehnt.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Projektes »Ganzheitliches Integrationscoaching (GINCO)« ist die Individualisierung. Es wird kein standardisiertes Verfahren zur Betreuung und Unterstützung der Jugendlichen angewandt, sondern der Coach geht individuell auf die Probleme der KlientInnen ein und führt speziell auf den einzelnen Betroffenen zugeschnittene Interventionen durch. Auch die Stabilisierungsbetreuung wird für den nachhaltigen Integrationserfolg als wesentlich erachtet. Im Rahmen dieser Phase halten die Coaches Kontakte mit Auszubildenden und Betrieben und erkundigen sich immer wieder nach dem Verlauf der Ausbildung. Diese Betreuung bietet sowohl den Jugendlichen als auch den Betrieben Sicherheit.

Generell ist eine gute Zusammenarbeit mit den verschiedenen involvierten Akteuren, wie z. B. den Eltern, den Schulen, den Agenturen für Arbeit und den Betrieben, wichtig und eine Anbindung des Projektes an andere Initiativen für Jugendliche mit Migrationshintergrund erstrebenswert. Die erforderlichen Kooperationen bringen jedoch auch Konfliktpotenzial mit sich.

Beispielsweise kann sich die Zusammenarbeit von Coach und Berufsschule schwierig gestalten, wenn den LehrerInnen z. B. der Nutzen von GINCO unklar ist und der Coach in »Konkurrenz« mit dem engagiertem Lehrpersonal tritt. Auch die Durchführung von Coachingeinheiten oder Praktika während der Unterrichtszeiten sowie eine mancherorts unbefriedigende räumliche Situation für Coachings in den Schulen können zu Konflikten führen. Der Informationsaustausch zwischen den Akteuren wird teilweise als verbesserungsbedürftig angesehen, dies betrifft sowohl den Austausch zwischen Coach und Lehrkräften oder SchulsozialpädagogInnen als auch die Abstimmung mit den Agenturen für Arbeit bei der Durchführung von Test- und Auswahlverfahren, um mehrfache Testungsprozeduren bei Jugendlichen, die zumeist schon testmüde sind, zu vermeiden. Eine weitere Schwierigkeit beim »Ganzheitlichen Integrationscoaching (GINCO)« besteht darin, das Vertrauen der Jugendlichen zu gewinnen und sie zur laufenden Teilnahme zu bewegen, denn die Motivation der Zielgruppe, sich nach dem Schulschluss mit dem Berufsfindungsprozess auseinanderzusetzen, ist häufig gering.

Trotz dieser Schwierigkeiten wird das intensive Coaching als erfolversprechendes Element für die Unterstützung der Jugendlichen beim Übergang in eine Berufsausbildung gesehen. Dabei übernimmt der Coach Aufgaben, die sonst üblicherweise gemeinsam mit den Eltern erfolgen, wie z. B. die Bildung beruflicher Perspektiven oder die Suche nach einem Ausbildungsplatz etc. Die Coaches helfen den Jugendlichen, die von zu Hause keine Unterstützung bekommen, beim Übergang in eine berufliche Ausbildung und unterstützen sie bei allem, was zu mehr Selbständigkeit, einem Praktikums- und Ausbildungsplatz oder einer Arbeitsstelle führt. Bezüglich des Unterstützungsbedarfes gibt es kaum Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, sehr wohl aber im Hinblick auf den kulturellen Hintergrund. Dabei scheint die Elternarbeit als wesentliches Element des »Ganzheitlichen Integrationscoachings (GINCO)« von entscheidender Bedeutung. Um Einfluss auf die kulturellen Eigenheiten, wie z. B. dass die Eltern auf baldige Heirat ihrer Kinder mehr Wert legen als auf eine Berufsausbildung, nehmen zu können, ist wichtig, dass der Coach mit den Eltern zusammenarbeitet und vom Elternhaus akzeptiert wird. Dafür ist der interkulturelle Hintergrund der Coaches sehr hilfreich, da sie aufgrund ihrer eigenen Migrationserfahrungen und sprachlichen Fähigkeiten leichter auf die Eltern zugehen können und die Probleme der Jugendlichen besser verstehen.

## **Quellen**

### **Interview**

Britta Ullrich (Strategie/Weiterentwicklung/Arbeitsmarkt – SWA 1), Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104, D-90478 Nürnberg

Tel.: +49 (0)911 179-5648, E-Mail: [britta.ullrich2@arbeitsagentur.de](mailto:britta.ullrich2@arbeitsagentur.de)

### **Weitere Informationen**

Faßmann, H./Svetlova, K. (2010): Struktur- und Prozessanalyse der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme Ganzheitliches Integrationscoaching – Modell GINCO, Endbericht, Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg.

## 6.2.5 »Smart Selection«, Schweiz

### Hintergrund

In der Schweiz ist die Berufslehre der am häufigsten gewählte Weg im Ausbildungssystem und genießt hohe Beliebtheit. Etwa zwei Drittel aller SchulabgängerInnen, das sind rund 75.000 Jugendliche, streben nach der Pflichtschule eine berufliche Grundbildung in einem Lehrbetrieb an.<sup>3</sup> Der Übergang von der Schule in die Berufsbildung ist somit eine wichtige Nahtstelle bei der Integration der Jugend in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Ausgangslage, eine Lehrstelle zu finden, ist jedoch nicht für alle Jugendlichen die gleiche. Diverse aktuelle Schweizer Studien zeigen, dass schulische Leistungen nur bedingt mit dem Bildungserfolg zusammenhängen. Vielmehr entscheiden auch Merkmale wie das Geschlecht, die soziale Herkunft oder die Nationalität über Ausbildungschancen und spätere Laufbahn.

Gemäß einer Nationalfondsstudie der Universität Freiburg haben Schweizer Jugendliche eine viermal bessere Chance, unter sonst gleichen Voraussetzungen eine Lehrstelle zu finden als ihre ausländischen KollegInnen, namentlich aus den Balkan-Ländern oder der Türkei.<sup>4</sup> Auch Daten aus der TREE-Studie weisen auf diskriminierende Mechanismen bei der Lehrlingsselektion hin: Die soziale Stellung der Herkunftsfamilie hat einen enormen Einfluss darauf, wer in eine zertifizierende Ausbildung eintritt und wer nicht.<sup>5</sup> Unabhängig von schulischen Leistungen stoßen Jugendliche aus bildungsfernen Schichten und solche mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellensuche auf große Schwierigkeiten. Besonders problematisch gestaltet sich der Übergangsprozess für Jugendliche aus den neuen Migrationsländern (Ex-Jugoslawien, Albanien, Türkei und Portugal). Ein Jahr nach Schulaustritt hat nur knapp die Hälfte (56 Prozent) eine weiterführende Ausbildung begonnen. Zwei Jahre nach Schulaustritt befinden sich immer noch acht Prozent in Zwischenlösungen, 13 Prozent haben sich ganz aus dem Bildungssystem verabschiedet.

In den letzten Jahren wurden in der Schweiz auf verschiedenen Ebenen Maßnahmen zur Verbesserung des Überganges zwischen Schule und Berufsbildung implementiert – darunter auch spezifische Projekte für Jugendliche ausländischer Herkunft. Diese setzen größtenteils bei der Behebung individueller schulischer Defizite (z. B. Sprachkenntnisse) oder beim Mangel an sozialen Ressourcen (z. B. Mentoring- und Coachingprojekte) an. Hingegen stellten bislang nur sehr wenige gezielt den Aspekt der Diskriminierung aufgrund der Nationalität der Jugendlichen und die entsprechende Sensibilisierung der Arbeitgeber ins Zentrum.

Der »Kaufmännische Verband (KV) Schweiz« hat das Pilotprojekt »Smart Selection« initiiert, in dem direkt beim Selektionsverfahren angesetzt wird und in dem im Rahmen eines einjährigen Pilotversuches die Wirkung anonymer Bewerbungen analysiert werden sollte (August

---

3 EVD/BBT (2008): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2008.

4 Häberlin, U./Imdorf, Ch./Kronig, W. (2004): Chancengleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht. NFP 43, Synthese.

5 Hupka, S./Sacchi, S./Stalder, B. (2006): Herkunft oder Leistung? Analyse des Eintritts in eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung anhand der Daten des Jugendlängsschnitts TREE. [www.tree-ch.ch](http://www.tree-ch.ch)

2007 bis August 2008). Ein Pilotversuch im Kanton Genf hatte für den gesamten Arbeitsmarkt gezeigt, dass anonymisierte Bewerbungen die Chancen von ausländischen BewerberInnen auf ein Bewerbungsgespräch tatsächlich erhöhen. Für den Bereich des Lehrstellenmarktes war die Verwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren allerdings neu. Mit dem Projekt »Smart Selection« sollten Erkenntnisse dieses Verfahrens für den Lehrstellenmarkt im Kanton Zürich gewonnen werden. Als zentrales Instrument wurde eine Online-Bewerbungsplattform vorgesehen, auf welcher sich sowohl Lehrstellensuchende wie auch Lehrbetriebe registrieren und anonym nach dem passenden Angebot respektive der passenden Nachfrage suchen können. Das Pilotprojekt wurde vom »Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich« und vom »Kantonalen Gewerbeverband Zürich (KGV)« unterstützt.

### **Ziele und Funktion**

Zentral für das Lancieren von »Smart Selection« war folgende Grundannahme: Der Schritt eines Unternehmens hin auf einen/eine BewerberIn lässt sich als erste, notwendig erforderliche Stufe verstehen, ohne die ein Lehrverhältnis (oder eine Anstellung) nicht zustande kommt. Mit der Anonymisierung erster Verfahrensschritte kann diese notwendige Bedingung für alle zu gleichen Konditionen gestaltet werden. Man ging in Anlehnung an die Genfer Erfahrungen davon aus, dass sich mit anonymen Online-Bewerbungen in der Phase der Vorselektion die Chancen von ausländischen BewerberInnen auf Zugang zu weiterführenden Stufen des Selektionsverfahrens (z. B. Schnupperlehre, Vorstellungsgespräch, Infonachmittag) erhöhen würden. Darauf aufbauend hat jeder/jede KandidatIn – welcher Herkunft auch immer – im direkten Kontakt die Möglichkeit, einen Lehrbetrieb von seiner/ihrer Persönlichkeit und seinen/ihren Kompetenzen zu überzeugen.

Überdies darf man aus Lehrbetriebssicht auch davon ausgehen, dass eine verbesserte Objektivität in der Vorselektionsphase nicht nur die Effizienz des Verfahrens fördert, sondern auch die Effektivität und Nachhaltigkeit von Selektionsentscheidungen (z. B. durch die Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen). Als Instrument für die Durchführung des Versuches mit anonymen Bewerbungen wurde die Online Bewerbungsplattform [www.we-are-ready.ch](http://www.we-are-ready.ch) verwendet. Auf dieser Plattform konnten sich sowohl LehrstellennachfragerInnen als auch LehrstellenanbieterInnen registrieren und anonym nach der passenden Lehrstelle respektive dem/der passenden BewerberIn suchen.

»Smart Selection« verfolgte somit das übergeordnete Ziel, Optimierungspotenziale für die Lehrlingsselektion zu erarbeiten und Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder des Geschlechtes zu verhindern. Mit dem Projekt verfolgte der »Kaufmännische Verband Schweiz« also drei Ziele:

#### **1. Die Online-Bewerbungsplattform [www.we-are-ready.ch](http://www.we-are-ready.ch) als Instrument für anonyme Bewerbungen auf dem Lehrstellenmarkt testen**

Die einjährige Pilotphase mit der Bewerbungsplattform [www.we-are-ready.ch](http://www.we-are-ready.ch) sollte folgende Fragen klären:

- Was sind die Chancen und Risiken einer Online-Bewerbungsplattform mit anonymisierten BewerberInnenprofilen? Leistet die Plattform einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit?
- Wie nehmen Betriebe die Problematik der Chancenungleichheit und die Wirkung anonymer Bewerbungen wahr? Inwiefern sehen sie im Instrument der Bewerbungsplattform ein Innovationspotenzial für ihre Lehrlingsselektion?

## **2. Lehrbetriebe und Öffentlichkeit für das Problem der Diskriminierung bei der Lehrstellenvergabe sensibilisieren**

Studien belegen, dass Diskriminierung in den meisten Fällen nicht bewusst stattfindet. Viele Faktoren beeinflussen Selektionsentscheide mit. Zudem prägen Stigmatisierungen und Stereotypen die Meinung über bestimmte Gruppen von Jugendlichen. Das Projekt »Smart Selection« wollte auf die verschiedenen Mechanismen der Diskriminierung aufmerksam machen und dazu beitragen, dass Selektierende ihre Rolle auch kritisch reflektieren.

## **3. Auf Basis der Projekterkenntnisse Instrumente zur Förderung einer faireren Lehrlingsselektion entwickeln**

Die Selektion von Lernenden stellt für Betriebe eine Herausforderung dar, die mit vielen Sachzwängen verbunden ist. Die Kriterien, welche Selektionsentscheidungen beeinflussen, sind daher häufig unreflektiert. Es braucht gerade für KMUs mit wenigen personellen und finanziellen Ressourcen ein nützliches Instrumentarium, wie z. B. Checklisten, Leitfäden und dergleichen, um Selektionsverfahren klarer zu strukturieren und damit auch bewusster zu gestalten. Dies mit dem Ziel, die Objektivität in allen Bewerbungsphasen zu fördern und damit nicht nur faire, sondern auch nachhaltige Selektionsverfahren und -entscheidungen anzustreben.

In der ersten Phase des Projektes galt es in erster Linie, die Bewerbungsplattform [www.we-are-ready.ch](http://www.we-are-ready.ch) bei Betrieben, Branchenverbänden, Schulen und Berufsberatungen bekannt zu machen. Der »Kaufmännische Verband (KV) Schweiz« hat aktiv nach Betrieben gesucht, die sich bereit erklärten, für die Besetzung ihrer Lehrstellen per Sommer 2008 die Bewerbungsplattform zu nutzen. Angestrebt wurde eine möglichst branchenübergreifende Teilnahme sowohl von kleineren, mittleren wie auch größeren Unternehmen. Zu diesem Zweck wurden 2.000 Lehrbetriebe im Kanton Zürich aus insgesamt acht verschiedenen Berufsfeldern angeschrieben. Die Unterstützung des »Gewerbeverbandes des Kantons Zürich (KGV)« ermöglichte den direkten Kontakt zu VertreterInnen von Branchenverbänden. Teilweise konnten dadurch zusätzliche Rekrutierungskanäle eröffnet und genutzt werden. Ebenfalls wurden die ca. 300 Oberstufenschulen des Kantons über die Möglichkeiten der Plattform für Lehrstellensuchende und Lehrkräfte informiert. Genutzt wurden auch weitere Kanäle, so etwa die Berufswahlmesse in Zürich (Info-Stand und Verteilung von Flyern) und die Berufswahlzeitschrift »Sprungbrett«.

Lehrbetriebe, welche im Pilotversuch eingebunden waren, erklärten sich bereit, ihre Lehrstellen oder einen Teil ihrer Lehrstellen mit Lehrbeginn 2008 auf der Bewerbungsplattform [www.we-are-ready.ch](http://www.we-are-ready.ch) auszuschreiben. Sie verzichteten also in einer ersten Phase auf die üblichen schriftlichen Bewerbungsmappen in Papierform.

Auf der gleichen Plattform hinterlegten Jugendliche auf Lehrstellensuche ihr umfassendes Profil mit gewünschtem Beruf und gesuchter Region sowie den üblichen Angaben – schulischer Lebenslauf (Oberstufe), Zeugnisnoten, außerschulische Tätigkeiten und Weiterbildungen, absolvierte Schnupperlehren und Leistungstests – sowie ein Motivationsschreiben für den angestrebten Beruf. Die Jugendlichen hatten zusätzlich die Möglichkeit, sich direkt an einen online registrierten Betrieb zu wenden und sich elektronisch und anonym auf eine der ausgeschriebenen Lehrstellen zu bewerben.

Dieser Pool an BewerberInnen stand den Betrieben für die aktive Suche nach bestimmten Kriterien zur Verfügung. Nicht sichtbar waren persönliche Angaben, also Namen, Nationalitäten, Muttersprachen sowie das Geschlecht. Die Betriebe hatten anschließend die Möglichkeit, ausführliche Bewerbungsmappen – per Post – anzufordern oder geeignete BewerberInnen direkt zu einer Info-Veranstaltung, zu einer Schnupperlehre oder zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Kontaktierung der Lehrstellensuchenden erfolgte bei allen Varianten direkt über die Plattform. Damit konnte die Anonymität bis zum direkten Erstkontakt zwischen Lehrbetrieb und BewerberInnen gewährleistet werden.

## Ergebnisse

Der »Kaufmännische Verband (KV) Schweiz« hat die Daten der Bewerbungsplattform nach einer einjährigen Pilotphase ausgewertet und evaluiert.<sup>6</sup> Dabei konnten wichtige Erkenntnisse bezüglich der Chancen und Herausforderungen von anonymen Online-Bewerbungsverfahren auf dem Lehrstellenmarkt gewonnen werden.

### Die BenutzerInnengruppen der Bewerbungsplattform

Etwa ein Fünftel der Lehrstellensuchenden im Kanton Zürich (über 2.300 Jugendliche) hat von der Bewerbungsplattform Kenntnis genommen und zwischen August 2007 und Mai 2008 ein persönliches Account eröffnet. Nur etwas mehr als die Hälfte (ca. 1.300 Jugendliche) hat jedoch ein vollständiges Profil mit allen persönlichen und schulischen Angaben sowie mit den gewünschten Lehrstellen hinterlegt. Bei den übrigen Jugendlichen fehlten wichtige Informationen, so etwa der gewünschte Lehrberuf oder Angaben zur schulischen Laufbahn. Für die Auswertung wurden nur die Daten der vollständigen Profile verwendet.

Die Plattform hat sich nicht, wie es mancherorts befürchtet wurde, als »Ghetto-Plattform« erwiesen. Schweizer Jugendliche haben die Plattform etwa gleich häufig für die Lehrstellensuche genutzt wie ausländische Jugendliche.

BewerberInnen aus der Sek A/B<sup>7</sup> mit Berufswünschen v. a. im kaufmännischen Bereich haben die Plattform häufiger genutzt als SchulabgängerInnen aus Schultypen mit geringeren Anforderungen. Wenig genutzt wurde die Plattform v. a. von Jugendlichen aus der Sek C. Als

6 Kaufmännischer Verband (KV) Schweiz (2008): Smart Selection. Anonyme Bewerbung: Ein Zürcher Pilotprojekt für mehr Chancengleichheit und innovative Lehrlingsselektion, Schlussbericht, September 2008.

7 Im Kanton Zürich gibt es in der Sekundarstufe Klassen mit unterschiedlichen Leistungsniveaus (A, B und C), wobei das Leistungsniveau A am anspruchsvollsten ist.

hauptsächlich Grund dafür kann der weniger geübte Umgang mit dem Computer vermutet werden.

200 Lehrbetriebe des Kantons Zürich – ein Viertel davon Kleinbetriebe mit weniger als zehn MitarbeiterInnen – haben für die Bewerbungsplattform Interesse bekundet. Von 120 Betrieben, die ein vollständiges Profil hinterlegten, hat gut die Hälfte die Plattform in der Folge auch aktiv genutzt, also mindestens einen Kontakt in Form einer Bewerbungsanfrage getätigt.

Auf der Bewerbungsplattform [www.we-are-ready.ch](http://www.we-are-ready.ch) wurden insgesamt rund 300 Lehrstellen ausgeschrieben, und zwar hauptsächlich in den drei Berufsgruppen »Büro«, »Industrie/Handwerk« sowie »Informatik«. Diese Lehrberufe zeichnen sich größtenteils durch ein eher hohes Anforderungsprofil aus.

Über alle Berufsgruppen hinweg wurden siebenmal mehr Lehrstellen gesucht als ausgeschrieben. Ein großes Ungleichgewicht zeigt sich in beliebten Berufsfeldern (Verkauf, Gesundheit, technische Berufe).

### **Bewerbungserfolg der Jugendlichen**

168 oder rund 13 Prozent der registrierten Jugendlichen mit vollständigem Profil haben mindestens eine Einladung erhalten, ihre Bewerbungsmappe einzureichen. Insgesamt erfolgten 402 Kontakte, v. a. durch Betriebe mit kaufmännischen Lehrstellen. Für Berufe im industriellen Bereich waren zwar viele Lehrstellen registriert, doch haben diese Betriebe (v. a. Grossbetriebe mit mehreren ausgeschrieben Lehrstellen) die Plattform schließlich nur in geringem Umfang für die Lehrlingsselektion eingesetzt.

Dieses Ungleichgewicht in den Berufsgruppen führte dazu, dass v. a. Jugendliche mit Berufswünschen im kaufmännischen Bereich und im Bereich »Informatik« von der Bewerbungsplattform profitieren konnten. Mehr als ein Viertel aller BewerberInnen im kaufmännischen Bereich erhielt eine Bewerbungsanfrage. Im Bereich »Informatik« sind es noch über 20 Prozent. Jugendliche, die sich für andere Berufe interessierten, hatten von vornherein geringere Chancen auf Kontaktaufnahme durch einen Betrieb.

Der Bewerbungserfolg der Jugendlichen via Online-Plattform (verstanden als Bewerbungsanfragen) hängt aber nicht nur vom gesuchten Lehrberuf ab, sondern auch vom absolvierten Schultyp: Es zeigt sich, dass die Lehrbetriebe die Plattform eher zur Rekrutierung für Lehrberufe mit höheren Anforderungen genutzt haben. Aufgrund des Zusammenhangs zwischen gesuchten Lehrberufen und absolviertem Schultyp ist es nicht verwunderlich, dass von den Jugendlichen aus der Sek A 20 Prozent mindestens eine Bewerbungsanfrage erhielten, während lediglich acht Prozent der Jugendlichen aus der Sek B erfolgreich waren.

Die Kernfrage des Projektes »Smart Selection« lautete: Trägt die Bewerbungsplattform mit anonymen Online-Bewerbungen zu höherer Objektivität und damit auch zu mehr Chancengleichheit bei? Durch die Anonymität der BewerberInnen-Profile auf der Plattform war ein Rückschluss auf die Nationalität bzw. kulturelle Herkunft der Jugendlichen nicht möglich. Die Nationalität sollte also auf den Bewerbungserfolg keinen Einfluss nehmen, und tatsächlich wiesen Jugendliche aus den zwei gesondert betrachteten AusländerInnengruppen – vom

Balkan bzw. aus Südwesteuropa – praktisch identische Erfolgsquoten auf wie Schweizer Jugendliche.

### **Erfahrungen und Feedback der Lehrbetriebe**

Auf Seiten der Betriebe wurden die Möglichkeiten der Plattform, insbesondere die Effizienz und die bessere Objektivität bei der Sichtung der in Frage kommenden Bewerbungen, sehr geschätzt. Der Verzicht auf schriftliche Unterlagen in einer ersten Bewerbungsphase kann Kosten und Arbeit (Absagen) einsparen. Viele wollen die Plattform in Zukunft vermehrt für die Lehrlingsselektion einsetzen.

Die Plattform wird von den meisten Betrieben zwar als sinnvolles und effizientes Instrument wahrgenommen, mehrere Rekrutierungskanäle (kantonaler Lehrstellennachweis, Zeitungsinserate usw.) können aber auch einen Zeitverlust und Unübersichtlichkeit bedeuten, etwa weil die gleichen Jugendlichen sich auf mehreren Kanälen bewerben.

Betriebe im gewerblichen bzw. handwerklichen Bereich zeigten sich im Rahmen der Pilotphase jedoch weniger bereit, vom herkömmlichen Selektionsverfahren abzuweichen und auf Online-Bewerbungen umzusteigen bzw. diese ergänzend zu nutzen. Die Etablierung eines neuen Instrumentes braucht Zeit und erfordert einen nicht zu unterschätzenden Informationsaufwand.

Ein einjähriger Pilotversuch hat sich als offenkundig zu kurz erwiesen, um die Plattform branchenübergreifend bekannt zu machen und einzuführen. SchülerInnen aus Schultypen mit geringeren Anforderungen (v. a. Sek C/Kleinklassen) waren auf der Plattform deutlich unterrepräsentiert. Gerade hier sind ausländische Jugendliche aber von Diskriminierungen besonders betroffen und wären zur Behebung dieser Benachteiligung besonders auf den Nutzen einer solchen Plattform angewiesen, um in der Phase der Vorselektion eine faire Chance zu erhalten.

Eine Selektion nach Nationalität oder Herkunft wird den tatsächlichen Leistungen und Kompetenzen von Jugendlichen nicht gerecht. Die gängige Praxis einer reinen »Schultyp-Selektion« verstärkt diese Problematik zusätzlich: Es ist vielfach erwiesen, dass der Schultyp nur eine begrenzte Aussagekraft über die konkreten Fähigkeiten von Jugendlichen hat. Mangels besserer Grundlagen stützt sich auch die verwendete Plattform auf Schultyp und Zeugnisnoten und ist daher für die damit verbundenen Probleme blind.

### **Lessons learned**

Chancengleichheit und faire Verfahren hängen letzten Endes vom konkreten Handeln in den Lehrbetrieben ab. Maßnahmen, die sich an die Jugendlichen und ihr Umfeld richten, können einen Beitrag zur Verbesserung der individuellen Position auf dem Lehrstellenmarkt leisten. Doch letztlich entscheiden die Selektionsverantwortlichen in den Unternehmen in ihrer Funktion als »Gate-Keeper« über die Vergabe der Ausbildungsplätze. Sie sind die entscheidenden Akteure, wenn auf die Verteilungsgerechtigkeit auf dem Lehrstellenmarkt Einfluss genommen werden soll.

Es hat sich gezeigt, dass das Projekt in den Unternehmen, die bereits für diese Thematik sensibilisiert waren, auf ein reges Interesse gestoßen ist. Das Erreichen der anderen Unternehmen war hingegen schwieriger. Aus diesem Grund wurde auch parallel zum Projekt eine

Sensibilisierungskampagne der Unternehmen über Medienarbeit, über die Verbände und über politische Akteure durchgeführt.

Einer der größten Erfolgsfaktoren war rückblickend die breite Sensibilisierung der Unternehmen und der Öffentlichkeit. Die Maßnahme hat in erster Linie erreicht, dass das Thema in der Öffentlichkeit wahrgenommen wurde.

Im Rahmen der Evaluierung wurden auch weitere Empfehlungen zur Sensibilisierung der Unternehmen und AusbilderInnen formuliert:

- Sensibilisierung in der Aus- und Weiterbildung von LehrausbildnerInnen: Die Lehrlingsselektion sowie ein faires Verfahren und das Thema »Chancenungleichheit/Diskriminierung« sollen in geeigneter Form einen Bestandteil der Lehrmeisterkurse bilden. Damit können entscheidungsrelevante Akteure bereits früh sensibilisiert werden.
- Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung einer fairen Lehrlingsselektion: Strukturierung von Verfahren, Systematisierung von Kriterien und weitere Maßnahmen beugen vor, damit nicht sachfremde oder unreflektierte Kriterien ausschlaggebend werden. Der »Kaufmännische Verband (KV) Schweiz« erarbeitet derzeit zusammen mit Partnern Instrumente, wie z. B. Checklisten, Leitfäden und dergleichen, die nicht nur faire, sondern auch nachhaltige Selektionsverfahren und Selektionsentscheidungen anstreben. Für die Entwicklung der Instrumente wurde das Nachfolgeprojekt »Zukunft statt Herkunft« initiiert.

Aus Sicht des Projektträgers ist der Schwachpunkt der Maßnahme, dass es keine quantifizierbaren Resultate bezüglich der über die Plattform vermittelten Lehrstellen gibt, da es aus datenschutztechnischen Gründen nicht möglich war, dies zu erfassen. Das genaue Matching zwischen Lehrstellensuchenden und Unternehmen konnte somit nicht quantifiziert werden. Bei einer Neuauflage des Projektes wäre darauf zu achten, die Erfolgsmessung der Maßnahme zu gewährleisten.

Bei Maßnahmen, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund konzipiert werden, ist weiters darauf zu achten, dass die Zielgruppe auch erreicht wird. Es hat sich nämlich gezeigt, dass schulisch schwächere Jugendliche oder auch Jugendliche aus sozial niedrigen Schichten weniger häufig über einen Internetzugang verfügen und somit dieses Informationsmedium auch nicht im vollen Ausmaß nützen können. Die Kommunikations- bzw. Informationskanäle müssen somit adressatengerecht gewählt werden.

## Quellen

### Interview

Herr Andrea Ruckstuhl (Ressortleiter Jugend), Kaufmännischer Verband (KV) Schweiz  
Hans-Huber-Strasse 4, Postfach, CH-8027 Zürich  
Tel.: +41 (0)44 2834572, E-Mail: jugend@kvschweiz.ch

### Weitere Informationen

EVD/BBT (2008): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2008.

Häberlin, U./Imdorf, Ch./Kronig, W. (2004): Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht. NFP 43, Synthese.

Hupka, S./Sacchi, S./Stalder, B. (2006): Herkunft oder Leistung? Analyse des Eintritts in eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung anhand der Daten des Jugendlängsschnitts TREE. [www.tree-ch.ch](http://www.tree-ch.ch)

Kaufmännischer Verband (KV) Schweiz (2008): Smart Selection. Anonyme Bewerbung: Ein Zürcher Pilotprojekt für mehr Chancengleichheit und innovative Lehrlingsselektion, Schlussbericht, September 2008.



Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), hat im Jahr 2010 die KMU FORSCHUNG AUSTRIA mit der Durchführung der Studie »Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen – Internationale Good-Practice-Beispiele« beauftragt, um internationale Maßnahmen in diesem Bereich zu analysieren. Dabei stand die Zielgruppe der MigrantInnen im städtischen Raum im Fokus, da sie ein hohes Risiko aufweist, vorzeitig aus dem Bildungssystem auszuschneiden und im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt mit multiplen Problemlagen konfrontiert ist. Methodisch konzentrierte sich die Analyse des internationalen Maßnahmenangebotes auf Dänemark, Deutschland und die Schweiz, da diese Länder Österreich hinsichtlich der Bildungswege (z. B. duale Lehrausbildung) ähneln und Vorbildwirkung bzw. Erfahrung hinsichtlich der Bekämpfung bzw. Prävention von Jugendarbeitslosigkeit haben. In diesen Ländern erfolgte die Suche nach innovativen Programmen, Maßnahmen oder Projekten für jugendliche Problemgruppen (insbesondere MigrantInnen) mittels Internetrecherche, Literaturanalyse und ExpertInneninterviews. 24 ausgewählte Maßnahmen wurden einer ausführlicheren Analyse unterzogen und fünf Projekte im Rahmen von detaillierten Fallstudien dargestellt, um Erfolgsfaktoren, Möglichkeiten und Grenzen des Maßnahmenangebotes aufzeigen zu können.

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich  
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-259-7