



# Nationaler Integrationsplan Arbeitsgruppe 3

„Gute Bildung und Ausbildung sichern,  
Arbeitsmarktchancen erhöhen“

■ ABSCHLUSSBERICHT DER ARBEITSGRUPPE 3



**Bildung  
Ausbildung  
Arbeitsmarkt**

## Inhaltsverzeichnis

Auftrag	Seite 3
Mitglieder der Arbeitsgruppe	Seite 5
Ergebnisse	Seite 7
I. Integration und Bildung	Seite 8
II. Integration und Ausbildung	Seite 19
III. Integration und Arbeitsmarkt	Seite 30
Inhaltsverzeichnis des Dokumentationsbandes	Seite 39

## Auftrag

Die Integration von Zuwanderern ist eine der großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland. Mit dem Integrationsgipfel vom 14. Juli 2006, an dem Migrantinnen und Migranten sowie Vertreter aller politischen Ebenen und gesellschaftlichen Gruppen teilgenommen haben, setzte die Bundesregierung den Auftakt zu einem fortlaufenden Dialog, als dessen Abschluss ein Nationaler Integrationsplan mit klaren Zielen, konkreten Maßnahmen und Selbstverpflichtungen als Grundlage einer nachhaltigen Integrationspolitik erarbeitet werden soll.

Zur Vorbereitung des Nationalen Integrationsplans wurde im September 2006 unter Leitung des Bundesministers für Arbeit und Soziales die Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ (AG 3) eingerichtet, die den Auftrag erhielt, konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Bedingungen für Integration auf den Handlungsfeldern Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt auszuarbeiten. Damit behandelte die Arbeitsgruppe einen der Schlüsselbereiche für das Gelingen sozialer Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und ihrer Familien.

Im Zeitraum von September 2006 bis März 2007 fanden sechs Sitzungen der Arbeitsgruppe statt. Der Arbeitsgruppe gehörten 45 Mitglieder an, die eine große Bandbreite des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und wissenschaftlichen Lebens vertreten. Die gesellschaftspolitische Zielsetzung der Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten und ihren Familien, die der Erarbeitung eines Nationalen Integrationsplans zugrunde liegt, kann nur erfolgreich verfolgt werden, wenn alle hierfür relevanten Akteure einbezogen und dazu gewonnen werden. Dies sind

- die Menschen mit Migrationshintergrund selbst und ihre Familien,
- die Organisationen der Bildung, Wissenschaft und Ausbildung, die Träger der dualen Ausbildung sowie die Unternehmen,
- Politik und Staat, die durch Recht, die Bereitstellung von Geld und das Auflegen von Programmen auf verschiedenen Ebenen die Bedingungen der Integration verbessern können, und
- die zivilgesellschaftlichen Organisationen der Migranten, freien Träger, Gewerkschaften und Unternehmerverbände etc., die durch ihr unterstützendes Hineinwirken in die Gemeinschaften der Migrantinnen und Migranten ebenso wie in Schule, Ausbildung und Arbeit Prozesse der Integration und die Überwindung von Barrieren zu befördern vermögen.

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe und ihre Agenda entsprachen diesen Ausgangsüberlegungen.

Die Beratungen der Arbeitsgruppe erfolgten in außerordentlich konstruktiver und kooperativer Atmosphäre und waren von der gemeinsamen Zielsetzung aller Mitglieder geprägt: Menschen mit Migrationshintergrund sind mit allen Kräften in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt zu integrieren, keinem Kind und Jugendlichen dürfen wegen seines aufenthaltsrechtlichen Status Bildungschancen verweigert werden. Eine umfassende Integrationspolitik bedarf auch eines entsprechenden rechtlich-organisatorischen Rahmens; ausländer- und sozialrechtliche Hürden, die die Realisierung von Maßnahmen des Nationalen Integrationsplans erschweren oder verhindern, werden zu überprüfen sein. Die ökonomischen und kulturellen Potenziale von Zuwanderung sowie die differenzierten Kompetenzen und Leistungen der Migrantinnen und Migranten sind anzuerkennen.

Die Bereiche Bildung, Ausbildung und Arbeit sind systematisch analysiert worden. Nach einer Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes der Integration wurden Problembereiche identifiziert, Zielsetzungen benannt und erforderliche Veränderungen und Maßnahmen zusammengestellt. Es war nur aufgrund der großen Disziplin der Teilnehmenden möglich, das anspruchsvolle Programmensum der Arbeitsgruppe in dem eng gesetzten Zeitrahmen tatsächlich zu bewältigen.

Hiermit legt die Arbeitsgruppe ihren Abschlussbericht vor. Er enthält eine Vielzahl konzeptioneller Handlungsvorschläge und selbstverpflichtender Maßnahmen der jeweiligen Akteure zur Verbesserung der Integrationsbedingungen in den Kernbereichen Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt. Der Bericht wurde in großem Einvernehmen aller Mitglieder der Arbeitsgruppe am 23. März 2007 verabschiedet.

Parallel zum Abschlussbericht dokumentiert die Arbeitsgruppe die einzelnen schriftlichen Diskussionsbeiträge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einem gesonderten Band.

## **Mitglieder der Arbeitsgruppe**

### **Leitung**

Franz Müntefering, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Heinrich Tiemann, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### **Verbände/Institutionen**

Heinrich Alt, Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

Irina Bernstein, Bundesverband der Deutsch-Russischen Unternehmer in Deutschland e. V

Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages/  
Dr. Günter Lambertz (Vertretung)

Annelie Buntenbach, Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Phedon Codjambopoulo, Vizepräsident der Deutsch-Hellenischen Wirtschaftsvereinigung e. V./  
Christina Alexoglou-Patelkos (Vertretung)

Marianne Demmer, stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Ilse Falk, stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Wolfgang Fehl, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

Dr. Reinhard Göhner, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Peter Clever (Vertretung)

Barbara Graf, Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit, Fachbereich Migration

Dr. Hans-Carsten Hansen, BASF AG. Leiter des Kompetenzzentrums Human Resources/  
Dr. Linda von dem Bussche (Vertretung)

Hilburg Kagerer, Schulleiterin der Ferdinand-Freiligrath-Oberschule Berlin-Kreuzberg

Cüneyt Kandemir, Verband Türkischer Unternehmer u. Industrieller in Europa e. V. ATIAD/  
Prof. Recep Keskin

Otto Kentzler, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks/  
Prof. Dr. Friedrich Esser (Vertretung)

Annabel von Klenck, Geschäftsführerin der Stiftung Mercator

Burhan Kocaskan, Sieger der Berliner Landesbestenehrung in IHK-Berufen

Kenan Kolat, Bundesvorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland e. V

Phuong Kollath, Verein „Diên Hóng“ Gemeinsam unter einem Dach, Rostock

Franco Marincola, Vorsitzender des CGIL-Bildungswerkes e. V

Dr. Peter Neher, Präsident des Deutschen Caritasverbandes, Präsident der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege/Roberto Alborino (Vertretung)

Wolfgang Rhode, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Vicente Riesgo Alonso, Bund der Spanischen Elternvereine

Kemal Şahin, Präsident der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer

Michael Vassiliadis, Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG Bergbau, Chemie, Energie

### **Wissenschaft**

Prof. Dr. Michael Bommes, Universität Osnabrück, Direktor des Instituts für Migrationsforschung und interkulturelle Studien IMIS

Prof. Dr. Ingrid Gogolin, Universität Hamburg, Institut für international und interkulturell vergleichende Erziehungswissenschaft

Prof. Dr. Klaus Klemm, Universität Duisburg-Essen, Leiter der Arbeitsgruppe Bildungsforschung/ Bildungsplanung

Prof. Petra Stanat, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg, Empirische Unterrichtsforschung, Leiterin des Zentralinstituts für Lehr-Lernforschung

### **Länder**

Prof. Dr. Ulrich Goll, Justizminister und Integrationsbeauftragter der Landesregierung Baden-Württemberg/Christian Storr (Vertretung)

Günter Piening, Beauftragter des Senats für Integration und Migration des Senats Berlin

Maria Weber, Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Gabriele Weber, Sächsisches Staatsministerium für Kultus

Ute Erdsiek-Rave, Präsidentin der Kultusministerkonferenz (bis 31. Dezember 2006)/  
Dr. Angelika Hübner (Vertretung)

Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner, Präsident der Kultusministerkonferenz (ab 1. Januar 2007)

### **Kommunen**

Klaus Hebborn, Deutscher Städtetag/Bettina Heinrich (Vertretung)

Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund

Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag

### **Beratend beteiligt**

Heinz Ackermann, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Dr. Dagmar Beer-Kern, Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Dr. Christoph Hauschild, Bundesministerium des Innern

Elmar Hönekopp, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Prof. Dr. Eckhard Klieme, Direktor des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung DIPF

Präsident Manfred Kremer, Präsident des Bundesinstitutes für Berufsbildung BiBB/  
Bent Paulsen (Vertretung)

Peter Munk, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Dr. Karsten Roesler, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Sabine Schulte-Beckhausen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

## **Ergebnisse**

## I. Integration und Bildung

### 1. Bestandsaufnahme

Für die soziale Integration von Migrantinnen und Migranten haben die Bereiche Bildung und Erziehung, Ausbildung und Arbeit sowie Familie eine wesentliche Bedeutung. Das Gelingen oder Mislingen der Integration in diesen Kernbereichen beeinflusst die Integrationschancen von Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt und damit ihre Lebenschancen.

Der Nationale Bildungsbericht 2006 hat dargelegt, dass mehr als ein Viertel der Kinder und Jugendlichen im bildungsrelevanten Alter bis 25 Jahre in Deutschland über einen Zuwanderungshintergrund verfügt (27,2%). In der Altersgruppe der unter 6-Jährigen beträgt der Anteil fast ein Drittel. Die große Heterogenität dieses Personenkreises nach Status und Zeitpunkt der Zuwanderung sowie nach ethnischer Zugehörigkeit und räumlicher Konzentration bedeutet eine große Herausforderung für die Integration dieser Gruppe von etwa 6 Mio. Kindern und Jugendlichen in das Bildungssystem.

Bund, Länder und Kommunen haben vielfältige Anstrengungen zur Integrationsförderung unternommen: von sprachlicher Frühförderung in Kindertagesstätten, Ausbau der Sprachdiagnostik, Einrichtung von Förderkursen für Deutsch und von außerunterrichtlichen Integrationsmaßnahmen bis zum Ausbau von Ganztagschulen mit erweiterten Förderangeboten. Im Rahmen des Investitionsprogramms „Zukunft Bildung und Betreuung“ stellt der Bund den Ländern im Zeitraum 2003 bis 2009 insgesamt 4 Mrd. Euro für den Auf- und Ausbau von Ganztagschulen zur Verfügung. Im Zusammenhang mit dem 2005 in Kraft getretenen Tagesbetreuungs-Ausbaugesetz hat der Bund den Kommunen Spielräume von jährlich 1,5 Mrd. Euro für die Schaffung von 230.000 qualifizierten Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren zusätzlich eröffnet.

Gleichwohl ist die Abhängigkeit des Bildungserfolges von sozialer Herkunft und Migrationshintergrund in Deutschland im internationalen Vergleich besonders ausgeprägt. Zudem gelingt es hier offensichtlich weniger gut als in anderen Staaten, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund systematisch und konsequent beim Erwerb der Verkehrssprache zu unterstützen. Untersuchungen zeigen auf, dass die Beherrschung der deutschen Sprache vorrangig ist für den Schulerfolg und alle weitere darauf aufbauende Teilhabe im beruflichen und gesellschaftlichen Bereich.

Im Elementarbereich hat sich die Nutzung von Kindertageseinrichtungen bei Kindern mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe der über 4-Jährigen weitgehend dem Anteil deutscher Kinder angeglichen. In den jüngeren Altersgruppen bestehen hingegen noch deutliche Unterschiede und nur ein Fünftel der 2-jährigen Kinder mit Migrationshintergrund besucht eine Kindertageseinrichtung. Insbesondere bei Kindern mit Migrationshintergrund verbessert aber der möglichst frühzeitige Einbezug in die Förderung durch Kindertageseinrichtungen ihre späteren Bildungschancen wesentlich.

Bereits am Ende der Primarstufe ist ein erheblicher Leistungsrückstand bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund gegenüber ihren Mitschülerinnen und Mitschülern zu erkennen, der im internationalen Vergleich besonders ausgeprägt ist. Eine frühzeitige Aufteilung auf Schulformen erschwert im weiteren Verlauf eine Integration und die Erfolgchancen von Kindern aus sozial benachteiligten und zugewanderten Familien. Kindern mit Migrationshintergrund wird in der Grundschule signifikant seltener eine Übergangsempfehlung zum Besuch von Realschulen und Gymnasien mit auf den Weg gegeben. Sie erhalten in der Grundschule bei gleichen Leistungen im Durchschnitt etwas schlechtere Noten. In der Sekundarstufe I lässt sich keine Benachteiligung bei der Leistungsbewertung feststellen.

Die Bildungsbeteiligung der Schülerinnen und Schüler aus zugewanderten Familien ist in der Sekundarstufe I deutlich ungünstiger als jener ohne Migrationsbiografie. So besuchten im Jahr 2000 von den 15-Jährigen ohne Migrationshintergrund knapp 17% eine Hauptschule und etwa 33% ein Gymnasium, während in derselben Altersgruppe mit Zuwanderungshintergrund 32% in der Hauptschule und 25% im Gymnasium waren. Für Kinder mit Migrationshintergrund liegt eine entscheidende Hürde für den Übergang in die Sekundarstufe I in der Beherrschung der deutschen Sprache: Bei gleicher Leseleistung reduziert sich die Benachteiligung dieser Gruppe erheblich. Gleichwohl besteht eine Ungleichheit der Chancen.

Schulen mit hohem Migrationsanteil arbeiten häufig in einem sozialen Umfeld, das durch eine relative Isolation und Ausgrenzung sozialer und ethnischer Gruppen geprägt ist. Dauerhafte Segregation hat Einfluss auf das Lernverhalten und die Lernleistung. Es gibt Hinweise auf ein beträchtliches Ausmaß der Segregation: So zeigt PISA 2000, dass bundesweit etwa jede fünfte Hauptschule unter sehr problematischen Bedingungen arbeitet. Jeder vierte Jugendliche mit Migrationshintergrund besucht in der Sekundarstufe I eine Schule, in der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund die Mehrheit stellen.

Segregation wirkt sich auch auf Schulabschlüsse aus. Der Leistungsrückstand von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht ist in kaum einem PISA-Teilnehmerstaat so groß wie in Deutschland. Insgesamt verlassen doppelt so viele ausländische Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss wie deutsche. Bei den ausländischen Jungen ist dieser Anteil mit 20% eines Altersjahrgangs besonders groß.

Auf der Ebene des Unterrichts und der gezielten Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegen bislang kaum gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse darüber vor, welche Maßnahmen besonders wirksam sind. Zusätzlicher Forschungsbedarf besteht hier zur Wirksamkeit unterschiedlicher Sprachförderungskonzepte sowie zum Transfer erfolgreicher Ansätze der Integrationsförderung in den Schulalltag und zur Frage, wie die interkulturellen Kompetenzen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als positive Elemente in die Unterrichtsgestaltung eingebracht werden können. Dies schließt eine Weiterentwicklung der Curricula mit ein. Zudem besteht erheblicher Qualifizierungsbedarf in der Aus- und Weiterbildung aller Lehrkräfte und des anderen pädagogischen Personals, um eine systematische und konsequente Vermittlung der Sprache in Wort und Schrift sowie eine Sprachförderung über die gesamte Schuldauer hinweg und auch im Fachunterricht zu gewährleisten.

Auf Seiten der betroffenen Schülerinnen und Schüler und ihrer Eltern stellen eine oftmals überdurchschnittlich hohe Lernmotivation und vergleichsweise positive Einstellung zur Schule wichtige Anknüpfungspunkte für alle Versuche zur Verbesserung der Bildungssituation der Kinder und Jugendlichen und zur Überwindung von sozialen und innerfamiliären Bildungsbarrieren dar. Auch in ihrer Mehrsprachigkeit liegt ein hohes Potenzial.

## 2. Zielbestimmungen

Entsprechend dieser Ausgangslage werden im Nationalen Integrationsplan Maßnahmen vereinbart, die sich auf folgenden Zielebenen bewegen:

### **Deutschland braucht ein Bildungssystem, das Chancen eröffnet, Potenziale entfaltet und Bildungserfolge nicht von sozialer Herkunft abhängig macht**

Bildung in der allgemein bildenden Schule muss das nötige Rüstzeug für eine sich anschließende berufliche Ausbildung (betrieblich, schulisch, akademisch) vermitteln. Dazu gehören insbesondere die Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen), soziale Kompetenzen und eine fundierte Berufsorientierung.

Zum Kernbereich des staatlichen Erziehungs- und Bildungsauftrags gehört es, für alle Heranwachsenden in Deutschland das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung zu sichern, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler zu fördern und die Kinder und Jugendlichen in Orientierung an dem Ziel der Chancengleichheit auf das gesellschaftliche und berufliche Leben vorzubereiten. Die Einlösung dieses Verfassungsauftrages muss gerade auch gegenüber Schülerinnen und Schülern in benachteiligten Lebenszusammenhängen gewährleistet werden.

Die Vermittlung von Bildung als entscheidendem Schlüssel für eine gelingende Integration muss nachhaltig über ausreichende Ressourcen verfügen können, um den gewachsenen Bildungsanforderungen zu entsprechen. Die mittel- und langfristig aufgrund der demografischen Entwicklung und der damit verbunden rückläufigen Schülerzahlen frei werdenden Mittel sind für die Verbesserung der schulischen und beruflichen Bildung zu nutzen.

Bildung ist die wichtigste Ressource in Deutschland. Daher müssen konsequent die vorhandenen Potenziale und Fähigkeiten aller Individuen genutzt und verbessert werden. Die noch immer bestehende Koppelung der Bildungschancen und -verläufe mit Merkmalen sozialer, sprachlicher und ethnischer Herkunft muss durch ein konsequent auf individuelle Förderung gerichtetes Bildungssystem überwunden werden.

Bildung muss im frühen Kindesalter beginnen, um die Integrationschancen wirkungsvoll zu verbessern. Im Sinne einer systematischen und frühzeitigen Förderung gilt es, Kindertagesstätten als besonderen Lernort weiterzuentwickeln und die Abstimmung mit dem allgemeinen Bildungswesen zu intensivieren, ohne den spezifischen sozialpädagogischen Anspruch zu vernachlässigen. Zur Erhöhung der Quote des Krippen- und Kindertagesstättenbesuches von Kindern mit Migrationshintergrund insbesondere im Alter bis zu vier Jahren sind der quantitative und qualitative Ausbau entsprechender vorschulischer Bildungs- und Betreuungsangebote erforderlich. Die Verpflichtung zum Besuch vorschulischer Einrichtungen mit der Vollendung des dritten Lebensjahrs ist grundsätzlich anzustreben.

Sprachsicherheit im Deutschen ist die entscheidende Voraussetzung für schulischen und vielfach auch beruflichen Erfolg. Die kontinuierliche, systematische und explizite Förderung der deutschen Sprache in Wort und Schrift muss daher unabdingbar über die gesamte Schullaufbahn hinweg und auch im Fachunterricht gewährleistet werden. Erforderlich hierfür ist die sprachdidaktische Qualifizierung und Weiterbildung der Lehrkräfte aller Schulstufen und Fächer als vordringliche Aufgabe.

Mehrsprachigkeit unter Einschluss der Herkunftssprache stellt daneben ein wichtiges Potenzial für das Individuum und die Gesellschaft insgesamt dar, das es zu fördern gilt. Es sind geeignete Maßnahmen zu erproben, wie der Mehrsprachigkeit im Schulalltag angemessen Rechnung getragen werden kann, beispielsweise durch bilinguale Schulformen.

Vorrangig ist, die hohe Lernmotivation der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zu nutzen, die Misserfolgsquote deutlich zu senken und den Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an weiterführenden Bildungsgängen zu erhöhen. Maßnahmen zur Überwindung der Koppelung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg werden insbesondere die Bildungssituation von Migrantinnen und Migranten verbessern. Es geht darum, eine frühzeitige Auslese möglichst zu vermeiden, längeres gemeinsames Lernen zu ermöglichen und die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems aktiv zu steigern.

### **Schulen verbessern – Benachteiligungen und Segregation aktiv begegnen**

Der Entwicklung von Schulsituationen, in denen Segregation und verschiedene Aspekte der Benachteiligung kumulieren, muss entschlossen entgegengewirkt werden. Besonders problematisch sind Hauptschulen mit sehr geringen Übergangsqoten, in denen die Schülerschaft oft in

mehrfacher Weise benachteiligt ist. Sofern sich diese belastenden Rahmenbedingungen kurzfristig nicht verändern lassen, benötigen die betroffenen Schulen in erheblichem Ausmaß zusätzliche Ressourcen und Unterstützung. Das lokale Bildungsmanagement der Kommunen sowie dauerhafte Begleit- und Unterstützungssysteme können hier zur Qualitätsverbesserung beitragen.

Eine frühe individuelle Förderung sowie der deutliche Ausbau von Ganztagsschulangeboten mit hoher pädagogischer Qualität schaffen neue Möglichkeiten der gezielten Förderung und schulischer Angebote zur Verbesserung der Bildungs- und Integrationserfolge. In der Ganztagschule liegen insbesondere für Kinder aus sozial benachteiligten oder bildungsfernen Elternhäusern große Chancen, Defizite zu überwinden und sprachliche, kulturelle und soziale Fähigkeiten zu entwickeln.

Eine bessere schulische Vorbereitung auf die Arbeitswelt durch Einbeziehung arbeitsweltbezogener Inhalte ab der 8. Klasse ist unverzichtbar. Zur Umsetzung beitragen können Kooperationen mit Betrieben und Unternehmen und mit den Gewerkschaften. Zur Verbesserung der Berufsorientierung und Beratung ist zudem eine stärkere Einbeziehung von Organisationen und Institutionen der Zivilgesellschaft in den Schulablauf von erheblicher Bedeutung. In den kommunalen Netzwerken für Bildung, Integration und berufliche Perspektiven müssen die Schulen zentrale Akteure sein.

### **Potenziale der Jugendlichen fördern – Elternbeteiligung verbessern und Eigenverantwortung stärken**

Die Förderung der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund schließt an ihre kulturellen und sprachlichen Erfahrungen an. Künftig wird es darauf ankommen, noch mehr an ihre Stärken und Potenziale, z. B. ihre hohe Lernmotivation und ihre Fähigkeit, Sprachen zu lernen, anzuknüpfen. Die institutionelle Förderung der Kinder ist zu verstetigen.

Besonders hohe Bedeutung zur Unterstützung integrativer Arbeit in der Schule kommt der Zusammenarbeit mit den Eltern zu. Gerade die Kooperation mit Eltern, die einen Migrationshintergrund aufweisen, gilt es durch bessere Bildungsmöglichkeiten und aktive Einbeziehung in die schulischen Abläufe zu verstärken. Die notwendige Eigenverantwortung kann dadurch gestärkt, und Rückzugstendenzen entgegengewirkt werden.

Viele Eltern mit Migrationshintergrund sind bereit, in erheblichem Maße in die Bildung ihrer Kinder zu investieren. Diese Bereitschaft sollte verstärkt genutzt und, wo sie nicht vorhanden ist, gefördert werden, um sie als Partnerinnen und Partner für Bildung und Erziehung zu gewinnen und zu qualifizieren. Entsprechende Informations-, Beratungs- und Bildungsangebote sollten verstärkt werden, beispielsweise auch ergänzt um Sprachkurseangebote der Schulen für Eltern. Darüber hinaus gilt es, Migrant\*innenorganisationen stärker als Dialogpartnerinnen, Brückenbauerinnen oder Bildungspaten auch zur Überwindung familiärer Bildungsbarrieren zu beteiligen.

### **Unterricht verbessern – Bildungsforschung intensivieren**

Kontinuierliche Sprachförderung für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sollte in der Kindertagesstätte beginnen und über die gesamte Schullaufbahn angeboten werden. Die Förderung der deutschen Sprache muss systematisch auch im Fachunterricht stattfinden und setzt eine adäquate Qualifizierung der Lehrkräfte durch entsprechende Angebote in der Aus- und Weiterbildung voraus. Bereits angewandte Maßnahmen der Sprachförderung sollten systematisch auf ihre Wirksamkeit geprüft und erfolgreiche Ansätze wissenschaftlich weiterentwickelt, verbreitet und umgesetzt werden.

Um Fragen der Förderung des Bildungserfolgs von Menschen mit Migrationshintergrund stärker als bisher an gesicherten Erkenntnissen erfolgreicher Integration orientieren zu können, ist zusätzliche und flankierende Forschung notwendig, beispielsweise im Bereich des (Schrift-)Spracherwerbs und der interkulturellen Bildung.

Darüber hinaus ist bei der Personalrekrutierung durch geeignete Maßnahmen der Werbung und Einstellung darauf hinzuwirken, dass deutlich mehr Personen mit Migrationshintergrund für pädagogische Berufe gewonnen, qualifiziert und eingestellt werden.

Die Qualifizierung von pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen und Schulen für die Aufgabe der Förderung von Kindern und Jugendlichen in sprachlich und kulturell heterogenen Gruppen muss systematisch erfolgen und integraler Bestandteil der Ausbildung sein. Insbesondere kommt es darauf an, die Aus- und Fortbildung zu den Bereichen Förderdiagnostik, Sprachförderung, individuelle Förderung und Beurteilung von Fähigkeiten und Leistungen zu intensivieren und interkulturelle Kompetenz als Basiskompetenz des pädagogischen Personals zu sichern. Wie erfolgreich Kinder mit Migrationshintergrund sind, hängt nicht nur von ihren Sprachkenntnissen ab. Über ihren Bildungserfolg entscheiden auch die Anerkennung ihrer besonderen Bildungsvoraussetzungen und das Vertrauen der Lehrerinnen und Lehrer in die Fähigkeiten dieser Schülerinnen und Schüler. Entscheidend für den Bildungserfolg ist auch der Abbau von stigmatisierenden Vorurteilen und Diskriminierungen.

### **3. Vereinbarung von Maßnahmen und Selbstverpflichtungen**

Zur Verfolgung dieser vereinbarten Ziele verpflichten sich die nachfolgend genannten Akteure der Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“, im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortung folgende Maßnahmen als erste Schritte anzugehen bzw. zu unterstützen:

#### **3.1. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der Bundesregierung (bzw. in der Regelzuständigkeit des Bundes)**

Bundesregierung:

- Um allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen die Möglichkeit zu geben, ihre Potenziale zu entwickeln, ihnen gleichwertige Bildungschancen und umfassende gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe zu sichern, den künftigen Fachkräftebedarf decken zu können und international konkurrenzfähig zu bleiben, spricht sich die Bundesregierung dafür aus, Haushaltsmittel, die aufgrund der demografischen Entwicklung und des Rückgangs der Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer frei werden, für die Verbesserung der Bildung zu nutzen.
- Die Bundesregierung unterstützt die Einrichtung von Ganztagschulen auch als wirksame Maßnahme zur Integration und wird das Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ zur finanziellen Unterstützung des kontinuierlichen Ausbaus bis zum Jahre 2009 im vereinbarten Umfang fortsetzen.
- Zur Verringerung der Zahl von Schulabbrüchen führt die Bundesregierung ein Modellprogramm „Schulverweigerung - Die 2. Chance“ mit ESF-Förderung und lokalen Projektpartnerinnen und -partnern durch, das sich vor allem auf Schülerinnen und Schüler an Hauptschulen konzentriert, um dauerhafte Verweigerinnen und Verweigerer wieder in die Schulen zu integrieren und ihre Chancen auf einen Schulabschluss zu verbessern.

- Die Bundesregierung wird im außerschulischen Bereich bei „Schulen ans Netz“ ein Portal „LIFT – Lernen, Integrieren, Fördern, Trainieren“ unterstützen, das für Jugendliche Angebote zur Entwicklung von Medien- und Selbstlernkompetenzen, zur Sprachförderung und zur interkulturellen Bildung bereitstellt. Ziel ist die Förderung von Basiskompetenzen, die für die Beschäftigungsfähigkeit und die Integration von Jugendlichen grundlegende Bedeutung haben. Zielgruppe sind insbesondere Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Im Rahmen der Gestaltung der neuen Gemeinschaftsaufgabe von Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 2 GG unterstützt die Bundesregierung die Länder in den Bereichen Konzept- und Instrumentenentwicklung und Bildungsforschung u. a. zu Fragen der Integrationsverbesserung und interkulturellen Bildung.
- Im Rahmen der Bildungsberichterstattung wird über Fortschritte in der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem regelmäßig Bericht erstattet.

### 3.2. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der Länder und Kommunen (bzw. in der Regelungszuständigkeit von Ländern und Kommunen)

#### Länder:

- Bildung als hohes gesellschaftliches Gut und entscheidender Schlüssel für eine gelingende Integration muss über ausreichende finanzielle Mittel verfügen können, um den gewachsenen Bildungsanforderungen zu entsprechen. Die Kultusministerinnen und -minister werden sich in den Haushaltsberatungen ihrer Länder nachdrücklich dafür einsetzen, die demografiebedingt frei werdenden Mittel im Schwerpunkt für die Verbesserung von Bildung zu nutzen.
- Die Kultusministerkonferenz unterstützt jede Anstrengung, die zu einem quantitativen und qualitativen Ausbau der Betreuungsangebote in Kindertagesstätten führt. Eng aufeinander abgestimmte Bildungs- und Erziehungspläne für Kitas und Grundschulen sind in allen Ländern erstellt oder in Erarbeitung. Sprachtests vor der Einschulung mit anschließender Förderung im Bedarfsfall werden zwischenzeitlich in allen Bundesländern durchgeführt. Die Kultusministerkonferenz verpflichtet sich, den Erfolg dieser Maßnahmen kontinuierlich zu prüfen und einen regelmäßigen Informationsaustausch über Erkenntnisse und best practice einzuleiten. Für die Umsetzung der sprachlichen Fördermaßnahmen prüfen die Länder gegenwärtig Maßnahmen zur Qualifizierung der Erzieherinnen und Erzieher. Sie verpflichten sich, ihre Entscheidungen in den regelmäßigen Informationsaustausch aufzunehmen.
- Es besteht Einigkeit darüber, allen Kindern, die Defizite in der deutschen Sprache aufweisen, die Förderung zukommen zu lassen, die ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme an Unterricht und Bildung ermöglicht. Diese Aufgabe betrifft die Lehrerinnen und Lehrer aller Fächer. Die Kultusministerinnen und -minister verpflichten sich, dass sprachunterstützende Maßnahmen in allen Schulformen und auf allen Schulstufen durchgeführt werden, wenn entsprechender Bedarf besteht. Gleichzeitig verpflichten sie sich, in den kommenden fünf Jahren die notwendigen Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen vorzusehen, die es zukünftig allen Lehrkräften ermöglicht, ihren Sprachbildungsauftrag im Unterricht wahrzunehmen.

- Neben dem Erwerb der deutschen Sprache anerkennt die Kultusministerkonferenz die Bedeutung der Mehrsprachigkeit für alle Kinder und Jugendlichen. Dies schließt die Herkunft- oder Familiensprachen der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein. Es sind geeignete Maßnahmen zu identifizieren, die das Prinzip der Mehrsprachigkeit im Schulalltag angemessen verankern. Die Länder werden nach Abschluss der laufenden Evaluierung des Modellprogramms „Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (FörMig)“ prüfen, inwieweit erfolgreiche Handlungsansätze und Instrumente in das Regelsystem überführt werden können. Die Kultusministerkonferenz verpflichtet sich, auf der Grundlage der nationalen Bildungsberichterstattung in einen kontinuierlichen Meinungsaustausch zur Förderung der Mehrsprachigkeit einzutreten.
- Die Kultusministerkonferenz ist daran interessiert, dass die Zusammenarbeit mit Eltern, die einen Migrationshintergrund aufweisen, verstärkt wird. Zur Unterstützung dieser Zusammenarbeit werden sich die Ministerinnen und Minister in ihrer Zuständigkeit für eine Verstärkung der Elternkurse einsetzen und sich gemeinsam mit den Migrantenverbänden um finanzielle und personelle Grundlagen für entsprechende Elterninitiativen bemühen. Die Kultusministerkonferenz strebt eine gemeinsame Erklärung mit Migrantenverbänden zur Zusammenarbeit mit den Eltern an.
- Die Kultusministerinnen und -minister werden das von der Bundesregierung finanziell unterstützte Ganztagsschulprogramm im beschlossenen Umfang bis zum Jahre 2009 fortsetzen und den Anteil der Ganztagschulen kontinuierlich erhöhen. Die Kultusministerkonferenz legt in regelmäßigen Abständen einen statistischen Bericht über die Entwicklung der allgemein bildenden Schulen in Ganztagsform vor. Daraus geht hervor, dass der Anteil der Schulen in Ganztagsform in allen Schularten zugenommen hat, insbesondere aber im Bereich der Grundschule. Darüber hinaus verpflichten sich die Ministerinnen und Minister, über den erwünschten pädagogischen Erfolg der ganztägigen Angebote regelmäßig zu berichten.
- Unabhängig von den Unterschieden zwischen den Bundesländern ist die Anzahl der Wiederholer, der Schulabbrecher und der Schulabgänger ohne Abschluss an deutschen Schulen insgesamt zu hoch. Davon besonders betroffen sind Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und innerhalb dieser Gruppe wiederum die Jungen und jungen Männer. Die Kultusministerkonferenz ist sich seit den ersten Ergebnissen der PISA-Studie dieser Situation sehr bewusst und hat gemeinsame prioritäre Handlungsfelder entwickelt, um diesem Zustand abzuwehren. Kurzfristige Erfolge sind an dieser Stelle nicht zu erwarten, da hier auch eine mentale Umstellung von einer nur leistungsbezogenen auf eine auch den individuellen Förder- und Stütz aspekt stärker berücksichtigende Schulkultur greifen muss.
- Die Kultusministerinnen und -minister haben sich darauf verständigt, die eingeleiteten Maßnahmen zur Verringerung der Misserfolgsquoten in ihren Schulen kontinuierlich auf deren Wirksamkeit hin zu überprüfen und darüber regelmäßig zu berichten. Sie verfolgen gemeinsam das Ziel, innerhalb der kommenden 5 Jahre die Abbrecher- und Wiederholerquoten deutlich zu senken und die Angleichung der Quoten von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den Gesamtdurchschnitt aller Schülerinnen und Schüler zu erreichen. Einzelne Länder werden dazu Zielvereinbarungen mit ihren Schulen schließen, andere werden andere Maßnahmen erproben. Über die Wirksamkeit dieser Maßnahmen werden die Länder sich regelmäßig austauschen. Gleichzeitig ist es gemeinsames Ziel aller Kultusminister und Kultusministerinnen, die Durchlässigkeit der bestehenden Schulsysteme aktiv zu fördern. Auch hier werden künftig die Übergangsquoten von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund systematisch erfasst werden mit dem Ziel, ihre Zahlen an die des Durchschnittes aller anderen Jugendlichen anzugleichen.

- Die Kultusministerinnen und -minister sind sich bewusst, dass Schulen mit einem hohen Anteil an Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch einen höheren Aufwand betreiben müssen, um Integrationsarbeit im erforderlichen Umfang leisten zu können. Es besteht Einigkeit, dass für diese Schulen auch spezifische Mittel bereitgestellt werden, sei es durch Senkung der Frequenzen, Erhöhung des Lehrpersonals oder Unterstützung der Lehrkräfte durch Schulsozialarbeit. Diese Schulen benötigen besonders qualifiziertes pädagogisches Personal. Dies wird zum einen durch eine erhöhte Einstellung von Lehrkräften, Erzieherinnen und Erziehern oder Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen mit Migrationshintergrund angestrebt, zum anderen durch eine konsequente Fortbildung. Module zum Erwerb interkultureller Kompetenzen sind in den neuen Standards für die Ausbildung der Lehrkräfte bereits festgeschrieben. Die Kultusministerkonferenz wird sich dafür einsetzen, dass die dort beschriebenen Maßnahmen zügig umgesetzt werden.

Kommunen:

Die kommunalen Spitzenverbände befinden sich derzeit noch im intensiven Austausch mit ihren Mitgliedern und werden ihren Beitrag im weiteren Verfahren darstellen.

Entsprechend der Beratungen in der Arbeitsgruppe wären u. a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- quantitativer und qualitativer Ausbau der Kinderganztagsbetreuung - frühe Förderung für Kinder
- Kommunales Schulmanagement/Vermeidung von Segregation
- Ausbau Ganztagschulen
- Ausbau Jugendsozialarbeit
- Kommunale Netzwerke für Bildung, Integration und berufliche Perspektiven

### 3.3. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der nichtstaatlichen Institutionen und Organisationen

Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund:

- Migrant\*innenorganisationen und Elternverbände beteiligen sich intensiv daran, Bildung und Qualifizierung einen höheren Stellenwert zu geben und die Bildungsorientierung in Migrant\*innenfamilien zu stärken. Ziel ist es, ein bewusstes und gut informiertes Begleiten der Jugendlichen durch ihre Eltern zu erreichen, um Kindern und Jugendlichen die volle berufliche Integration in Deutschland zu ermöglichen.
- Die Organisationen von Migrant\*innen sind bereit, durch entsprechende Vertrauenspersonen vor Ort aktiv Verantwortung als Dialogpartner\*innen oder Bildungspaten zu übernehmen und als Vermittler\*innen zu wirken.
- Die Türkische Gemeinde in Deutschland führt eine breit angelegte Bildungskampagne mit dem Ziel durch, die Beteiligung türkischstämmiger Eltern- und Schülervertreter\*innen in den Schulen deutlich zu steigern, den Anteil von Schulabgänger\*innen und Schulabgänger\*innen ohne Abschluss zu halbieren und die Zahl türkischstämmiger Schüler und Schülerinnen mit Mittlerem Abschluss und mit Abitur deutlich zu verbessern.

- Im Rahmen dieser Kampagne für mehr Teilhabe und Bildungserfolg innerhalb der türkischstämmigen Bevölkerung soll das Bildungsbewusstsein durch Kooperation mit türkischsprachigen Medien vermehrt werden, Eltern-Akademien in allen Bundesländern gegründet und 100 Bildungsbotschafterinnen und -botschafter der Türkischen Gemeinde in Deutschland als Multiplikatorinnen und Vermittler in den Bundesländern ernannt und qualifiziert werden.
- Der Bund Spanischer Elternvereine stellt seine Erfahrungen und Arbeitsmethoden in der Förderung von Mehrsprachigkeit und Schulerfolg von Migrantenkindern auch Migrantinnen und Migranten aus anderen Ländern und ihren Organisationen zur Verfügung. Die Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung engagiert sich ebenfalls für die Pflege und Förderung der bi- und multilingualen Erziehung in Deutschland.
- Das CGIL-Bildungswerk e. V. wird die Erfahrungen seiner erfolgreichen schulischen Integrationsarbeit durch das Projekt „JUMINA - Junge Migranten in Ausbildung“ zur weiteren Realisierung anderen Schulämtern und Kommunen zur Verfügung stellen. Die Einrichtung einer Koordinationsstelle ist fester Projektbestandteil, um Schulen, Schulämter, kommunale Einrichtungen, Betriebe, Kammern, Arbeitsagenturen, Migrantenorganisationen, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und deren Eltern zu vernetzen.
- Der italienische Staat fördert über seine Konsulate und Migrantenvereine Kinder und Jugendliche durch ergänzenden muttersprachlichen Unterricht und allgemeine Förderkurse nach Lernstand und Bedarf. Künftig soll zudem angeboten werden, diese Förder- und Sprachangebote in Kooperation mit Ganztagschulen mit einem hohen Anteil an italienischen Kindern (mind. 12) auch interessierten deutschen und anderssprachigen Kindern als zusätzliches Angebot zu eröffnen. Als neues Instrument wird von italienischer Seite das Konzept des „Tandemunterrichtes“ an Schulen erprobungsweise gefördert, wobei ein Teil des Regelunterrichts der Klassenlehrer und Klassenlehrerinnen von muttersprachlichen Lehrkräften auf italienisch begleitet wird.

#### Wirtschaft:

- Die Wirtschaft setzt sich kurzfristig für ein obligatorisches, beitragsfreies Vorschuljahr mit Sprachförderung in Kindertagesstätten ein, mittel- und langfristig für einen obligatorischen Kindertagesstättenbesuch ab 3 Jahren. Einzelne Unternehmen und Verbände fördern heute bereits entsprechende gute Praxisbeispiele.
- Das bundesweite *SCHULEWIRTSCHAFT*-Netzwerk, das im Rahmen von 450 regionalen Arbeitskreisen Schulen und Betriebe zusammen bringt, vermittelt jeder interessierten Schule einen Partnerbetrieb. Ziel ist insbesondere eine verbesserte Ausbildungsreife, v. a. Berufsorientierung, von Schülerinnen und Schülern auch mit Migrationshintergrund. Organisiert werden u. a. Schüler- und Lehrerpraktika, Betriebserkundungen, gemeinsame Projekte. Die Wirtschaft setzt sich für ein breites Angebot an Praxisklassen ein, die leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler individuell fördern und durch Betriebspraktika an eine Ausbildung heranzuführen.
- Betriebe informieren gezielt auch Schülerinnen und Schüler und Eltern mit Migrationshintergrund durch Veranstaltungen und Betriebserkundungen über betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsvoraussetzungen. Betriebe stellen Mentorinnen und Mentoren - gerade auch solche mit Migrationshintergrund als direkte Vorbilder - zur Verfügung, die Schülerinnen und Schüler informieren und im Unterricht auftreten.

#### Gewerkschaften:

- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für interkulturelle Bildung sowie für eine verstärkte Toleranz- und Menschenrechtsbildung in allen Bildungseinrichtungen ein. Damit können Vorurteile abgebaut, Sensibilität gegenüber Minderheiten geschaffen und Integrationsmöglichkeiten verbessert werden. Gemeinsam mit Jugendverbänden führen sie, über die in einigen Bundesländern bestehenden Netzwerke für Demokratie und Courage Projektschultage und Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte durch.
- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für die Einbeziehung arbeitsweltbezogener Inhalte in den Unterricht ein. Sie fördern Kooperationen zwischen Schule und Arbeitswelt. Sie werden sich mit ihren Kompetenzen in die - von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen - kommunalen Netzwerke für Bildung, Integration und berufliche Perspektiven einbringen.
- Der DGB und die Gewerkschaften teilen die Auffassung der Arbeitsgruppe, allen Kindern und Jugendlichen - unabhängig vom aufenthaltsrechtlichen Status - einen uneingeschränkten Zugang zu Bildungseinrichtungen zu gewähren. Sie setzen sich dafür ein, dass Beschäftigte in den Bildungseinrichtungen nicht verpflichtet werden dürfen, den Aufenthaltsstatus abzufragen oder diesen an die Ausländerbehörden weiter zu leiten und die Aufnahme in die Bildungseinrichtung zu verweigern.
- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für ein ganzheitliches Bildungskonzept ein, von der frühkindlichen Förderung bis hin zur Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie entwickeln dazu Konzepte und führen Kampagnen (z. B. Offensive Bildung der IG BCE) durch.
- Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) unterstützt die integrationspolitischen Themen und Zielsetzungen auch in ihren Publikationen und wird auf eine rasche und umfassende Weiterbildung der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte und der Erzieherinnen und Erzieher im Hinblick auf interkulturelle und sprachliche Kompetenzen dringen. Sie setzt sich dafür ein, dass Lehrkräfte, die diesen Unterricht erteilen, vergütungsrechtlich nicht schlechter gestellt werden und damit wegen ihrer oder der Nationalität ihrer Schülerinnen und Schüler nicht diskriminiert werden dürfen.
- Die GEW wird Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für bundesweite Fortbildungsprogramme zu interkulturellen Themen ausbilden und weiterhin über ihre Stiftung Vorhaben der Migrationsforschung unterstützen, entsprechende Erkenntnisse über ihre Publikationen verbreiten und sich dafür einsetzen, dass sie Eingang in die Aus-, Fort- und Weiterbildung für pädagogische Berufe finden.

#### Stiftungen:

- Die Stiftung Mercator führt gemeinsam mit einer Reihe von Partnerinnen und Partnern bundesweit ein Projekt „Förderunterricht für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund“ an 35 Standorten durch, das sich sowohl an Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I + II, wie auch an Lehramtsstudierende und Förderlehrkräfte richtet. Projektziele sind sowohl die sprachliche und fachliche Förderung junger Migrantinnen und Migranten als auch die sprachdidaktische Ausbildung des künftigen Lehrpersonals. Der für die Migrantenjugendlichen kostenfreie individuelle Förderunterricht umfasst 2 bis 4 Stunden pro Woche und kombiniert sprachliche mit fachlichen Lerninhalten. Die Stiftung Mercator stellt für dieses Projekt 10 Mio. Euro zur Verfügung.

- Wirtschaftsnahe Stiftungen fördern gezielt auch Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, insbesondere hinsichtlich ihrer Sprachkompetenzen. Der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung prämiert jedes Jahr Schulen, Hochschulen, Berufsschulen und Betriebe mit besonders herausragenden Bildungsleistungen und macht diese als gute Beispiele bekannt. 2006 lag der Schwerpunkt bei der Förderung internationaler Kompetenzen.

#### Träger der Jugendsozialarbeit:

- Die Träger der Jugendsozialarbeit streben die Erhöhung des Anteils an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund auch in der Schulsozialarbeit an, um gemeinsam mit den Lehrenden die individuelle und soziale Entwicklung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in allen Maßnahmen besser fördern zu können. In Modellprojekten an 12 Standorten untersuchen die Jugendmigrationsdienste, welche Zugangswege und Methoden die Eltern besser in die Schullaufbahn der Jugendlichen einbinden können.

#### Freie Wohlfahrtspflege:

- Die Mitgliedsverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege BAGFW setzen sich für eine möglichst frühzeitige Förderung aller Kinder mit Migrationshintergrund ein. Dabei geht es nicht allein um die Förderung der Sprachkompetenz. Die Mitgliedsverbände der BAGFW setzen sich für einen quantitativen und qualitativen Ausbau der Angebote für Bildung, Erziehung und Betreuung für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr ein.
- Die Mitgliedsverbände der BAGFW engagieren sich im Rahmen ihrer Jugendsozialarbeit - in den Jugendmigrationsdiensten, in der Schulsozialarbeit und in ihren Maßnahmen des betreuten Wohnens - sowie ihren Patenschaftsprojekten beim Übergang junger Migrantinnen und Migranten von Schule zu Ausbildung/Beruf.
- Die Mitgliedsverbände der BAGFW sagen zu, dass die Jugendberufshilfe und die Jugendsozialarbeit der Verbände die Bildungsanstrengungen von jugendlichen Migranten weiter begleiten und unterstützen werden.
- Um informelle Bildungsprozesse bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu stärken und ihre soziale Teilhabe zu unterstützen, werden sich die Mitgliedsverbände der BAGFW verstärkt bemühen, diese Jugendlichen in die Jugendverbandsarbeit und die Tätigkeit von Jugendinitiativen einzubeziehen.

## II. Integration und Ausbildung

### 1. Bestandsaufnahme

Die berufliche Ausbildung hat eine sozial wie ökonomisch wichtige Schlüsselstellung zwischen allgemeinem Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt. Berufliche Ausbildung ist wesentliche Basis für eine erfolgreiche Integration in Erwerbstätigkeit und für die wirtschaftliche Nutzung aller Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund.

Für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund ergeben sich an dieser Schwelle zwei Problemkreise, die das Gelingen ihrer Integration erschweren: Zum einen wirken die im Kapitel Integration und Bildung beschriebenen Mängel so, dass ihre Ausgangsposition für einen Übergang in Ausbildung deutlich schlechter ist als die der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Zum anderen verschärft der seit Jahren anhaltende Angebotsmangel am Ausbildungsmarkt den Wettbewerb unter den Bewerberinnen und Bewerbern. In der Folge vergrößert sich der Nachteil geringerer formaler Schulabschlüsse, es wirken aber auch mögliche Vorbehalte bei der Einstellungsentscheidung stärker als in einer ausgeglichenen Marktsituation. So weisen verschiedene Untersuchungen darauf hin, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund trotz gleicher Schulabschlüsse oder Leistungen in Mathematik geringere Chancen haben eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Je höher der Schulabschluss, desto größer ist die Differenz bei den Chancen.

Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund mündet jeder zweite mit Hauptschulabschluss und jeder vierte mit Realschulabschluss zunächst in einer schulischen oder berufsvorbereitenden Maßnahme. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Angeboten des Übergangssystems, die zu keinem anerkannten Berufsabschluss führen, ist im letzten Jahrzehnt um 44% auf knapp eine halbe Mio. gestiegen. Ausländische Jugendliche sind im Übergangssystem stark überrepräsentiert. Angesichts der in den alten Bundesländern noch bis zum Jahr 2011 steigenden Schulentlasszahlen - und des Bestandes an Jugendlichen, deren Ausbildungsplatzsuche in den Vorjahren erfolglos war - ist eine Entspannung dieser Situation am Ausbildungsmarkt kurzfristig nicht zu erwarten.

Die Situation für ausländische Jugendliche am Ausbildungsmarkt hat sich in den zurück liegenden Jahren zusehends verschärft: Im Jahr 2005 hatten nur noch 67.600 Auszubildende eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, 1994 waren es noch 126.000. Zwar war im gleichen Zeitraum auch die Zahl der ausländischen Jugendlichen rückläufig, mit 16,3% in den ausbildungsrelevanten Jahrgängen war der Rückgang aber deutlich geringer. Ihr Anteil an den Auszubildenden halbierte sich innerhalb von elf Jahren von 9,8% im Jahr 1994 auf 5,3% im Jahr 2005 (alte Länder). Fanden im Jahr 1994 noch 34% der Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den ausbildungsrelevanten Altersjahrgängen einen Ausbildungsplatz im dualen System, so waren es im Jahr 2005 nur noch 23,7%. Die Ausbildungsbeteiligung von deutschen Jugendlichen lag im selben Jahr bei 57,5%. Besorgniserregend ist die Tatsache, dass 41% der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund keinen beruflichen Bildungsabschluss haben (Personen ohne Migrationshintergrund 15%). Dieser Nachteil für die berufliche Integration fordert die Politik zur Bündelung strategischer Gegenmaßnahmen auf.

In der Ausbildungsförderung hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten ein komplexes System unterschiedlicher öffentlich finanzierter Hilfen zum Übergang in Berufsausbildung entwickelt, das häufig nur noch für Expertinnen und Experten zu überschauen ist. Während das Segment berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen vor Kurzem übersichtlicher gestaltet und von Verzögerungen und inhaltlichen Überlappungen befreit wurde, hat die angespannte Lage am Ausbildungsstellenmarkt zusätzliche Maßnahmentearten an der Übergangsschwelle zwischen Schule und Ausbildung entstehen lassen. Hier ist dringend eine auf Straffung gerichtete Gesamtkonzeption des Systems der Übergangshilfen geboten, die Reibungsverluste beim Einsatz der Maßnahmen

vermeidet, die Transparenz erhöht und langfristig auf die Eingliederung der beruflichen Integrationsförderung in das Gesamtsystem von Bildung und Ausbildung gerichtet ist. Gerade betriebliche Angebote überzeugen durch ihre praxisnahe und bedarfsgerechte Ausgestaltung beim Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung. Insbesondere betriebliche Einstiegsqualifizierungen belegen dies mit überdurchschnittlich hohen Übergangsquoten in Ausbildung (auch bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund) und einer Steigerung der Ausbildungsleistung bei den teilnehmenden Betrieben. Solche Angebote müssen daher gestärkt werden.

Auch Maßnahmen, die frühzeitig bereits in der Schule ansetzen, haben sich als erfolgreich für den Übergang von der Schule in Ausbildung erwiesen. Hierzu gehören z. B. die Modelle der Praxis- bzw. Kooperationsklassen, die durch eine individuelle Förderung leistungsschwacher Schülerinnen und Schüler und betriebliche Praktikumsphasen einen Schulabschluss sicherstellen und die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz deutlich verbessern.

## **2. Zielbestimmungen**

Entsprechend dieser Ausgangslage werden im Nationalen Integrationsplan Maßnahmen vereinbart, die sich auf folgenden Zielebenen bewegen:

### **Zahl der Ausbildungsmöglichkeiten für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund erhöhen**

Das Fehlen von Ausbildungsstellen hat bereits zu zahlreichen Anstrengungen und einigen Erfolgen bei der Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes geführt. Alle Maßnahmen zur Erhöhung des Gesamtangebotes verbessern auch die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, weil eine Verminderung des Konkurrenzdrucks die oben beschriebenen Nachteile tendenziell in ihrer Wirkung abschwächt. Alle Maßnahmen zur Erhöhung des Gesamtangebotes müssen unverändert und wenn möglich verstärkt auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden. Die Erfahrungen aus dem "Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs" werden berücksichtigt. Möglichkeiten zur Ausweitung des Angebotes an Ausbildungsstellen für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ergeben sich aus zwei Handlungsansätzen:

Zum einen gilt es, Ausbildungsbetriebe, die noch nicht oder in zu geringem Maße Ausbildungschancen für junge Menschen mit Migrationshintergrund eröffnen, für eine Ausweitung ihres Angebotes zu gewinnen. Hier sind auch Unternehmerinnen und Unternehmer mit eigenem Migrationshintergrund anzusprechen, die bisher nicht ausbilden, aber auch - insbesondere größere - Unternehmen, die nur einen geringen Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund eingestellt haben.

Zum andern besteht im Öffentlichen Dienst diesbezüglich Nachholbedarf. Für alle privaten und öffentlichen Ausbildungsbetriebe gilt, dass sich durch die zunehmende Vielfalt der Bevölkerung und die weitere Internationalisierung der Märkte die Anforderungen an die Betriebe ändern und daher die Einstellung von mehr Personal mit interkultureller Kompetenz und Mehrsprachigkeit auch Chancen eröffnet. Daher ist es erforderlich, Qualifizierungen zur interkulturellen Kompetenz in den entsprechenden Berufsausbildungs- und Weiterbildungsregelungen vorzusehen.

Ein zweiter Ansatzpunkt ergibt sich dort, wo potenzielle Ausbildungsbetriebe aus Unsicherheit von der Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund absehen. Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Auswahlverfahren berücksichtigen noch zu wenig die Ressourcen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Hier ist die Kompetenz des Ausbildungspersonals im Umgang mit diesem Personenkreis zu stärken. Dafür sollen insbesondere die öffentlichen Angebote zur Stabilisierung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse und zur Absicherung des Ausbildungserfolges intensiver genutzt werden.

### **Horizonte der Berufswahl und der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erweitern**

Schulisch erworbene Zertifikate können an der Schwelle zur Ausbildung nur noch hilfswise nachgebessert werden, insbesondere dann, wenn ein formaler Schulabschluss ganz fehlt. Auf Seiten der Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber ergeben sich Einschränkungen aber auch jenseits ihrer schulischen Abgangszeugnisse. Es ist wichtig, ihren Blickwinkel für das Berufswahlspektrum zu erweitern und damit die frühzeitige Orientierung auf eine eigenständige Berufs- und Erwerbsbiografie zu richten, insbesondere bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Wesentliche Ansätze für diese Zielbestimmung ergeben sich im Zusammenwirken von Schule, Berufsberatung, Migrationsberatung und Elternhaus. Eine intensive und den Adressatenkreis bewusst und frühzeitig ansprechende Berufsorientierung bereitet den Boden für ermutigende und den Horizont erweiternde Beratungsgespräche.

Die aktive Beteiligung der Eltern bei der Erschließung einer möglichst breiten Berufswahlpalette kann insbesondere in Familien mit Migrationshintergrund positive Wirkung entfalten. Hier gilt es, unter Einbeziehung der ethnischen Medien und Kommunikationswege, die geeigneten Formen der Kommunikation und Information über das komplexe Ausbildungssystem in Deutschland zu finden und Selbstvertrauen zu vermitteln, um der häufig vorhandenen Skepsis über die eigenen Möglichkeiten zur beruflichen Integration entgegen zu wirken. Hierfür ist auch die Kompetenz der Maßnahmeträger im Umgang mit jugendlichen Migrantinnen und Migranten zu stärken und die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen zu optimieren. Bei der Entwicklung neuer und der Fortentwicklung bestehender Berufsbilder sind die Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund als Potenziale mit einzubeziehen.

### **Öffentliche Übergangshilfen passgenau einsetzen und zielgruppenorientiert weiter entwickeln**

Die öffentlich finanzierten Maßnahmen der Ausbildungsförderung müssen sowohl für Jugendliche und ihre Eltern als auch für die ausbildenden und an Ausbildung interessierten Betriebe transparent sein. Sie müssen die Vermittlung zwischen beiden Seiten unterstützen, insbesondere dort, wo es gilt, vorhandene Schwächen auf der Seite der Bewerberinnen und Bewerber zu kompensieren und Unsicherheiten über die Erfolgsaussichten auf der Seite der Ausbildungsbetriebe abzubauen. Hierfür ist konsequent auch die Kompetenz der Maßnahmeträger zum Umgang mit jugendlichen Migrantinnen und Migranten zu stärken und die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen zu intensivieren. Deutschland muss die Potenziale aller Jugendlichen nutzen und alle verfügbaren Mittel zu diesem Zweck effektiv und effizient einsetzen. Erforderlich sind mehr flankierende Unterstützungsangebote für betriebliche Berufsvorbereitung und Ausbildung, um betriebliche Qualifizierungsangebote für leistungsschwächere Jugendliche verstärkt generieren zu können. Auch müssen frühzeitig Förderinstrumente eingesetzt werden, um Schulabbruch zu verhindern und die Übergangschancen in Ausbildung zu verbessern. Die flächendeckende Einführung von Praxis- bzw. Kooperationsklassen zur Förderung leistungsschwacher Schüler ist zu prüfen.

### 3. Vereinbarung von Maßnahmen und Selbstverpflichtungen

Zur Verfolgung dieser vereinbarten Ziele verpflichten sich die nachfolgend genannten Akteure der Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“, im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortung folgende Maßnahmen als erste Schritte anzugehen bzw. zu unterstützen:

#### 3.1. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der Bundesregierung (bzw. in der Regelungs- zuständigkeit des Bundes) und der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Bundesregierung:

- Die Bundesregierung wird sich gemeinsam mit der Wirtschaft im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ schwerpunktmäßig für die Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation von Jugendlichen einsetzen. Von den von der Wirtschaft zugesagten 60.000 neuen Ausbildungsplätzen sowie 40.000 Plätzen im Rahmen des Sonderprogramms zur Einstiegsqualifizierung sollen Jugendliche mit Migrationshintergrund in besonderem Maße profitieren.
- Die Bundesregierung führt gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und deutsch-ausländischen Unternehmerverbänden eine Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ durch. Ziel ist es, bis zum Jahr 2010 bis zu 10.000 neue Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft zu gewinnen. Als Initialzündung finden bis Frühjahr 2007 in 8 Großstädten Regionalkonferenzen statt.
- Die Bundesregierung fördert in ihrem neuen ESF-geförderten Programm „Jobstarter“ die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze sowie die Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen. Dabei werden besonders kleine und mittlere Unternehmen einbezogen. Die Gewinnung von Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft, die bisher wenig oder gar nicht ausbilden, wird mit der „Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen“ (KAUSA) als eigener Programmbereich in das neue Förderprogramm integriert. Der Etat für dieses Programm wird noch einmal um 25 Mio. Euro aufgestockt.
- Die Bundesregierung wird öffentlichkeitswirksame Gemeinschaftsveranstaltungen mit Menschen mit Migrationshintergrund (Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern, Jugendlichen, Eltern, Vertreterinnen und Vertretern von Migrantengruppen) zur Erhöhung des Angebotes betrieblicher Ausbildungsplätze in Migrantenbetrieben und für Jugendliche mit Migrationshintergrund durchführen. Durch entsprechende Begleitung und Publikation in den Medien, die bevorzugt von Migrantinnen und Migranten genutzt werden, soll ein entsprechender Multiplikationseffekt erzielt werden.
- Die Bundesregierung wird sich in ihrem Regelungsbereich (Bundesressorts und nachgeordnete Behörden) für eine systematische Erhöhung der Zahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund einsetzen und den Gesamtanteil der Ausbildungsplätze an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Bundes auf 7% festschreiben.
- Die Bundesregierung plant zwei Aktivitäten in der Nachfolge ihrer Förderpolitik zur beruflichen Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm). Dabei werden zwei Schwerpunkte mit besonderem migrationspezifischen Gewicht gesetzt: Zum einen die Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung durch die Ko-

operation aller Akteure im regionalen Kontext und die Abstimmung entsprechender Maßnahmen. Zum anderen die Nachqualifizierung junger un- und angelernter Erwachsener.

- Der ESF-geförderte regionale Modellansatz „Berufliche Qualifizierungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten (BQN)“ ist mit dem Schwerpunkt eines gezielten und frühen Übergangsmanagements Schule - Beruf auf weitere Regionen zu übertragen.
- Die Bundesregierung stockt das erfolgreiche Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung, das gemessen am Gesamtanteil in der Bevölkerung überdurchschnittlich von Jugendlichen mit Migrationshintergrund genutzt wird, auf 40.000 Plätze auf und stellt die Förderung dieser Zahl auch für die kommenden drei Jahre sicher.
- Das ESF-Modellprogramm „Kompetenzagenturen“ wendet sich an Jugendliche, die besonders gravierende Probleme haben, nach der Schule einen beruflichen Anschluss zu finden und vom bestehenden System der Hilfsangebote nicht erreicht werden. Case Manager organisieren ein für die individuelle Lebenssituation der oder des Jugendlichen „maßgeschneidertes“ Angebot von Hilfen aus unterschiedlichen Bereichen. Die im Jahr 2006 ausgewählten Kompetenzagenturen werden 2007 auf insgesamt 200 ausgeweitet.
- Die Bundesregierung fördert im Rahmen eines ESF-geförderten Programms „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“ den Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene, insbesondere zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Beruf sowie zur gezielten Förderung von Migrantinnen und Migranten.
- Die Bundesregierung wird die Festschreibung von Qualifikationen interkultureller Kompetenz in Regelungen der Erstausbildung und Weiterbildung anstreben.
- Die Bundesregierung, die Wirtschaft und die BA prüfen die Aufnahme binationaler Programme in das Arbeitsförderungsrecht.
- Die Bundesregierung wird die Aufnahme organisatorischer Unterstützung betrieblicher Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung zugunsten von benachteiligten Jugendlichen in das Arbeitsförderungsrecht vorschlagen.
- Die Bundesregierung legt ein aus ESF-Mitteln gefördertes dreijähriges Programm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige kleine und mittlere Unternehmen“ auf. Damit sollen auch die Ausbildungsbereitschaft von Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern und die Ausbildungsstellenchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erhöht werden.
- Die Bundesregierung wird die Förderung ausländischer Auszubildender mit Berufsausbildungsbeihilfe und BAföG ausweiten, insbesondere für Jugendliche mit Aufenthaltsrecht und Bleibeperspektive.
- Im Zusammenhang mit einer Ausweitung von Berufsorientierungsmaßnahmen sollen Mentorinnen und Mentoren Jugendliche bereits ab der 8. Klasse der Hauptschule bis zur Verfestigung einer Ausbildungsaufnahme bedarfsgerecht begleiten.
- Für junge Frauen mit Migrationshintergrund, denen Vorbilder bei der beruflichen Orientierung oft fehlen, bietet das Projekt „network.21“ ein Mentoringprogramm zur individuellen Arbeitsmarkt- und Karriereorientierung an. Dabei sollen unter anderem die interkulturellen

Kompetenzen als spezifische Ressource für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt genutzt werden.

- 2007 und 2008 wird an zwölf Standorten ausbildungsorientierte Zusammenarbeit mit Eltern als besonderer, neuer Baustein im Jugendmigrationsdienst erprobt. Zielsetzung des Modellvorhabens ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie über die bisher geleistete Zusammenarbeit mit Eltern hinaus eine „ausbildungsorientierte Elternarbeit“ die Erziehungs-kompetenz der Eltern wirkungsvoll unterstützt und damit die schulische und berufliche In-tegration der Kinder und Jugendlichen gefördert werden.
- Im Rahmen des jährlichen Berufsbildungsberichts wird über Fortschritte in der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung regelmäßig Bericht erstattet. Maßnahmen der Partner im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2007 - 2010“ werden im Rahmen der Bilanzierung durch die Agenturen für Arbeit und die Kammern in ihrer Umsetzung beobachtet.

#### Bundesagentur für Arbeit:

- Anhand von Leistungsbeschreibungen ausgewählter ausbildungsmarktpolitischer Instru-mente wird die Bundesagentur für Arbeit mit dem Netzwerk „Integration durch Qualifizie-rung“ spezifische Qualitätsanforderungen an Maßnahmen für Menschen mit Migrationshin-tergrund diskutieren. Dabei wird auch die Frage der Qualitätssicherung erörtert. Parallel dazu wird auch der Erfahrungshintergrund der Gemeinschaftsinitiative EQUAL genutzt. Zur Abrundung der Entwicklungsarbeit werden Fachleute aus Agenturen mit hohen regionalen Migrationsanteilen beitragen.
- Die BA intensiviert die Zusammenarbeit im Netzwerk mit den Migrantenorganisationen, den Jugendmigrationsdiensten (JMD), den Migrationserstberatungen (MEB), dem Netz-werk IQ, den Regionalkoordinatoren (ReKos) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie den Jugendämtern und den kommunalen Angeboten.
- Die BA wirkt darauf hin, dass die Geschäftsführungen der ARGENT/Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft den Zuweisungsprozess zum Integrationskurs nachhaltig verfolgen und ergänzende Sprachförderung mit Komponenten wie praxisbezogenem Unterricht oder berufsorientiertem Praktikum als Bestandteil verbinden.
- Die BA wird die außerbetriebliche Ausbildung Benachteiligter auf mindestens gleicher Hö-he wie 2006 fortsetzen und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen auf hohem Niveau fortführen.
- Die BA wird im Herbst 2007 zur weiteren Entlastung des Ausbildungsmarktes und zur Ver-besserung der Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einmalig zusätzlich zur ursprünglichen Planung 7.500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze für diesen Perso-nenkreis bis zum Ende der Ausbildung finanzieren.
- Die BA wird ausbildungsbegleitende Hilfen ausweiten, insbesondere auch zugunsten Ju-gendlicher mit Migrationshintergrund.
- Die BA wird bei Bedarf die betriebliche Einstiegsqualifizierung im Falle von lernbeein-trächtigteten und sozial benachteiligten Jugendlichen mit sozialpädagogischer Begleitung flankieren.

- Die BA verstärkt ihr Angebot an Informationsmaterial in den Herkunftssprachen und macht dies über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Migrationsberatung bekannt.
- Die BA wird bei vorliegender Kofinanzierung zur Verbesserung der Berufsorientierung und Ausbildungsreife von Schulabgängerinnen und Schulabgängern die frühzeitige und verstärkte Berufsorientierung ausweiten.

### 3.2. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der Länder und Kommunen (bzw. in der Regelungszuständigkeit von Ländern und Kommunen)

#### Länder:

- In den Beruflichen Schulen ist in besonderer Weise für die Ausbildung der Fach- und Berufssprache Sorge zu tragen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat sich darauf verständigt, diesem Aspekt der berufsbezogenen Sprachförderung besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Sie wird den Umfang und die Wirksamkeit der bisher durchgeführten Maßnahmen ebenso überprüfen wie die Qualifizierung des Personals hinsichtlich der besonderen Herausforderungen in Klassen mit einem hohen Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Die Kultusministerinnen und -minister sind sich bewusst, dass auch berufsbildende Schulen mit einem hohen Anteil an Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund Unterstützung benötigen, um Integrationsarbeit im erforderlichen Umfang leisten zu können. Es besteht Einigkeit, dass auch für diese Schulen spezifische Mittel bereitgestellt werden, sei es durch Senkung der Frequenzen, Erhöhung des Lehrpersonals oder Unterstützung der Lehrkräfte durch Schulsozialarbeit. Diese Schulen benötigen besonders qualifiziertes pädagogisches Personal. Dies wird zum einen durch eine erhöhte Einstellung von Lehrkräften oder Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen mit Migrationshintergrund angestrebt, zum anderen durch eine konsequente Fortbildung.
- Sprachfördermaßnahmen werden auch in den beruflichen Schulen angeboten, wenn der Bedarf besteht. Gleichzeitig gilt analog zu den allgemein bildenden Schulen der Sprachbildungsauftrag für die Lehrkräfte aller Fächer und ebenso die Verpflichtung der Kultusministerinnen und -minister, die entsprechenden Fortbildungsangebote bereitzustellen. Die Erfahrungen des Modellprogramms FÖRMIG zur Sprachförderung am Übergang von der Schule in den Beruf werden dabei berücksichtigt.
- Die Mehrsprachigkeit der Jugendlichen gewinnt in der Phase der Ausbildung eine besondere Bedeutung. Sie soll, wo immer dies möglich ist, berufsbezogen weiterentwickelt werden und zu einer Stärkung der Auszubildenden in ihren künftigen Arbeitsbereichen führen.
- Die Kultusministerkonferenz hat sich im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ verpflichtet, für ein verbessertes Übergangsmanagement von der Schule in den Beruf einzutreten, Ausbildungsreife und Berufsorientierung in der allgemein bildenden Schule angemessen vorzubereiten und hierbei insbesondere die Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen. Dazu gehört der verstärkte Einbezug der Praxis in den Schulalltag und die Einrichtung von Praxis- bzw. Kooperationsklassen zur frühzeitigen Förderung leistungsschwacher Schülerinnen und Schüler.

Entsprechend der Beratungen in der Arbeitsgruppe wäre zudem folgender Aspekt zu berücksichtigen:

- Länder als Arbeitgeber: Erhöhung der Zahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Kommunen:

Die kommunalen Spitzenverbände befinden sich derzeit noch im intensiven Austausch mit ihren Mitgliedern und werden ihren Beitrag im weiteren Verfahren darstellen.

Entsprechend der Beratungen in der Arbeitsgruppe wäre u. a. folgender Aspekt zu berücksichtigen:

- Kommunen als Arbeitgeberinnen: Erhöhung der Zahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund

### 3.3. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der nichtstaatlichen Institutionen und Organisationen

Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund:

- Die Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung (DHW) motiviert durch eine gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit griechische Unternehmerinnen und Unternehmer zur Ausbildungsbeteiligung. Über die Aktivitäten und Erfahrungen des Jobstarter-Projektes NEOXKINIMA wird gleichzeitig die Ausbildungsbeteiligung griechischer Unternehmen erhöht. Die DHW wird sich bei erfolgreicher Durchführung dieses Projektes für die Nachhaltigkeit und den Transfer bundesweit einsetzen.
- Gemeinsames Ziel all dieser Akteure ist die Förderung besserer schulischer Leistungen und eine anschließend höhere Beteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Ausbildung.

Wirtschaft:

- Die Wirtschaft setzt sich das im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2007 - 2010“ vereinbarte Ziel, während der Dauer dieses Paktes
  - im Durchschnitt pro Jahr 60.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben,
  - jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe einzuwerben und
  - jährlich 40.000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierungen bereitzustellen und eine weiterhin hohe Übernahmequote in betriebliche Ausbildung anzustreben. Dabei sollen Jugendliche mit Migrationshintergrund in besonderem Maße profitieren.
- Die Industrie- und Handelskammern bieten eine spezielle Ausbildungsberatung für ausländische Unternehmen und führen Ausbildungsinformationsveranstaltungen für ausländische Jugendliche durch.

- Die Handwerkskammern schulen ihre Ausbildungsberater zur gezielten/bedarfsorientierten Beratung von Unternehmern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern bewerben die neuen Möglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für eine Teil-Absolvierung der Ausbildung im Ausland und unterstützen die Unternehmen bei entsprechenden Fragestellungen.
- Die Industrie- und Handelskammern nutzen die Möglichkeiten des neuen EU-Berufsbildungsprogramms zur Durchführung von Verbundausbildungen.
- Die Arbeitgeberverbände setzen sich für die verstärkte Nutzung betrieblicher Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und von Maßnahmen zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) ein, an denen bereits überdurchschnittlich Jugendliche mit Migrationshintergrund teilnehmen.
- Die BDA wirbt bei Betrieben für die verstärkte Berücksichtigung der Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten, z. B. ihrer interkulturellen Kompetenzen und der oft vorhandenen Mehrsprachigkeit, bei der Auswahl künftiger Auszubildender.
- Die BDA wirbt bei Betrieben für die verstärkte Nutzung flankierender Förderangebote (Sprachförderung, sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht) und von Mentorinnen und Mentoren in der Berufsvorbereitung und Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund.
- Die BDA wirbt bei Betrieben für die verstärkte Nutzung von „Tandems“ aus Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die Unterstützungsbedarf haben, und leistungsstarken Auszubildenden. Dies befördert auch die Vermittlung interkultureller Kompetenzen.
- Die BDA wirbt dafür, dass Betriebe gezielt Zusatzqualifizierungen anbieten, insbesondere berufsbezogenen Sprachunterricht, Auslandspraktika oder grenzüberschreitende Ausbildung, um die interkulturellen Kompetenzen von Auszubildenden zu fördern. Die Zusatzqualifikationen werden dokumentiert. Es wird geprüft, ob auch ausländische Abschlüsse und Zertifikate erworben werden können.
- Die Vertretungen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite unterstützen im Verwaltungsrat der BA alle Vorhaben in Beratung, Vermittlung und Förderung, die auf eine stärkere Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungsmarkt zielen. Einbezogen werden auch die gemeinsam in den Verwaltungsrat der BA eingebrachten Vorschläge zur Neuausrichtung der Förderpraxis der BA und die Aufnahme binationaler Ausbildung für Migrantinnen und Migranten in das Arbeitsförderungsrecht.

#### Gewerkschaften:

- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Ausbildungsstellen ein, das sich an den Schulabgängerzahlen orientiert und die Altbewerber mit einbezieht. Zur Umsetzung haben sie mit den Arbeitgeberverbänden der Bauwirtschaft eine Umlagefinanzierung auf tarifvertraglicher Ebene eingeführt. Weitere Tarifvereinbarungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bestehen beispielsweise im Einzelhandel und in der Eisen- und Stahlindustrie. Mit dem Tarifabschluss für die Chemische Industrie kann der 2003 abgeschlossene Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ bis

2010 fortgesetzt und die Zahl der Ausbildungsplätze für 2007 und 2008 weiter erhöht werden.

- Über betriebliche Kooperationen und Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien wirken die Gewerkschaften daran mit, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen eine qualifizierte Ausbildung absolvieren können. Anders als die Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungspakts zielen die von den Gewerkschaften unterstützten Programme auf Jugendliche ohne Schulabschluss. Beispielhaft ist das von IG Metall und Südwestmetall gemeinsam getragene Projekt PIA (Projekt zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt), mit dem lernschwächeren Jugendlichen und Jugendlichen aus sozial schwierigen Verhältnissen eine Ausbildung im gewerblich-technischen Beruf ermöglicht wird, flankiert durch eine intensive sozialpädagogische Begleitung.
- In der chemischen Industrie haben die Sozialpartner ein tarifvertragliches Förder- und Integrationsprogramm „Start in den Beruf“ vereinbart, das Jugendliche an eine betriebliche Ausbildung heranführt. Bisher konnten 80% der Jugendlichen in eine Berufsausbildung übernommen werden. Das Programm wird in den kommenden Jahren fortgesetzt werden.
- Mit Unterstützung der Betriebsräte werden Initiativen einzelner Großbetriebe (Automobilindustrie, FRAPORT) fortgesetzt, um Jugendlichen ohne Schulabschluss einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.
- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für eine Verbesserung der Qualität der Maßnahmen der Berufsvorbereitung ein. Der DGB unterstützt die erfolgreiche Arbeit der „Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten (BQN)“ und strebt eine Übertragung des Modellansatzes auf weitere Regionen an.
- Der DGB und die Gewerkschaften wollen dazu beitragen, dass Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung bei der Auswahl von Jugendlichen unterbleiben. Sie unterstützen die Betriebs- und Personalräte darin, Diskriminierungen bei der Einstellung von Jugendlichen entgegen zu wirken und z. B. betriebliche Vereinbarungen zur Gleichbehandlung abzuschließen. Das DGB-Bildungswerk, die IG Metall, Verdi und die IG BCE führen hierzu Seminare und Beratungen zur Sensibilisierung von Personalverantwortlichen sowie von Betriebs- und Personalräten durch.
- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass ausländische Jugendliche unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus einen gleichrangigen Zugang zum Berufsbildungssystem erhalten. Dazu beraten und informieren sie Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte über die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Aufnahme einer Ausbildung im Dualen System.
- Der DGB und die Gewerkschaften treten im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit dafür ein, dass zusätzliche Ausbildungsplätze, gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund, geschaffen werden. Darüber hinaus setzen sie sich dafür ein, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Teilnahme verbessert, und ausbildungsbegleitende Hilfen verstärkt in Anspruch genommen werden.
- Der DGB und die Gewerkschaften wollen erreichen, dass junge Erwachsene, die bislang keine Ausbildung absolvieren konnten, eine „2. Chance“ zum Abschluss einer vollqualifizierenden Ausbildung erhalten.

- Die GEW wirbt dafür, dass das Ausbildungsangebot auch durch voll qualifizierende Ausbildungsgänge in beruflichen Schulen verbessert wird und berufsschulische Ausbildungszeiten in einer Ausbildung im dualen System anerkannt werden.

#### Träger der Jugendsozialarbeit:

- Die Träger der Jugendsozialarbeit verstärken ihre Kooperation mit Migrantenorganisationen. Die Jugendmigrationsdienste initiieren und begleiten die interkulturelle Öffnung der Träger.
- Die Träger der Jugendsozialarbeit streben die Erhöhung des Anteils an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und die Berücksichtigung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in allen Maßnahmen an.

#### Freie Wohlfahrtspflege:

- Die Mitgliedsverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege BAGFW setzen sich für Chancengleichheit und für den Abbau ausgrenzender Mechanismen sowie von Vorbehalten ein. Sie tragen zum Abbau von Fehlvorstellungen bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund bei.
- Die Mitgliedsverbände der BAGFW streben an, Jugendliche mit Migrationshintergrund für die Besetzung ihrer Ausbildungsplätze in ihren sozialen Diensten und Einrichtungen und Fachschulen zu motivieren und überprüfen ihre Einstellungspolitik, damit mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden.
- Die Mitgliedsverbände der BAGFW engagieren sich verstärkt in Netzwerken zur Förderung der beruflichen Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund. Dabei wird Wert darauf gelegt, Migrantenorganisationen in die Arbeit dieser Netzwerke mit einzubeziehen.
- Die Mitgliedsverbände der BAGFW engagieren sich durch entsprechende Angebote bei der Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten, insbesondere beim berufsbezogenen Spracherwerb (EQUAL, ESF-Programm).
- Die Mitgliedsverbände der BAGFW setzen sich dafür ein, dass Menschen mit Migrationshintergrund, die in ihren Diensten und Einrichtungen Arbeitsgelegenheiten nach SGB II innehaben, auch in ihrer sprachlichen Qualifizierung gefördert werden.

### III. Integration und Arbeitsmarkt

#### 1. Bestandsaufnahme

Über wesentliche Bereiche der Integration wird auf dem Arbeitsmarkt entschieden. Die Erfahrung zeigt, dass Integration am besten dort gelingt, wo Menschen mit Migrationshintergrund aktiv im Erwerbsleben stehen. Berufliche Tätigkeit und Stellung sowie die Höhe des Erwerbseinkommens hängen stark voneinander ab und entscheiden über die Möglichkeit einer eigenständigen Lebensplanung. Die Perspektive auf eine stabile Berufs- und Erwerbsbiografie, die Wertschätzung im familiären und gesellschaftlichen Umfeld und die Einbeziehung in betriebliche Abläufe und kollegiale Teams sind weitere wesentliche Integrationsfaktoren, die mit dem ausgeübten Beruf eng verbunden sind. In der Geschichte der arbeitsmarktorientierten Zuwanderung ist diese Integration in Arbeit und Gesellschaft millionenfach gelungen. Menschen mit Migrationshintergrund haben dennoch häufig höhere Zugangshürden zu überwinden. Sei es, dass sie als Zugewanderte in Tätigkeiten mit geringeren formalen Qualifikationsanforderungen beschäftigt sind, sei es, dass sie als Kinder aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte auf ihrem Weg durch das Bildungs- und Ausbildungssystem in Deutschland teilweise ungünstige Startpositionen am Arbeitsmarkt erlangt haben, wie in den beiden vorhergehenden Kapiteln zu Bildung und Ausbildung bereits dargelegt wurde.

Die Datenlage zur Analyse der Situation von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ist noch nicht ausreichend. Dies betrifft die Erfassung von Daten zum Erwerbsverhalten und zur Arbeitslosigkeit, aber auch die Daten zur Beteiligung an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und ihren Erfolgen. Häufig muss auf das Merkmal nichtdeutscher Staatsangehörigkeit zurückgegriffen werden, mit dem die Gesamtgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund aber weder ausreichend erfasst noch differenziert werden kann.

In den vergangenen fünfzehn Jahren hat sich die Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich verschlechtert. So ist die Erwerbsbeteiligung der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit gesunken und ihre Arbeitslosenquote ist etwa doppelt so hoch wie die der Deutschen. Ausländische Beschäftigte sind vom Strukturwandel sehr viel stärker betroffen als deutsche: Sie sind stark vertreten in Branchen und Berufen, in denen Arbeitsplätze abgebaut werden und finden sich seltener im öffentlichen Dienst. In wachsenden Zweigen des Dienstleistungssektors sind sie häufiger auf Einfacharbeitsplätzen tätig. Die Probleme auf dem Arbeitsmarkt verdichten sich insbesondere bei Älteren, Frauen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Eine Hauptursache für diese Situation liegt in den durchschnittlich geringeren Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen, insbesondere im deutlich erhöhten Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Demgegenüber stehen wachsende Qualifikationsanforderungen bei der Neueinstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund bezeichnet ein besonders dringliches Problem. Die bisher geringere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung weist daher umso mehr auf bestehenden Handlungsbedarf hin.

Angesichts der Befunde zur Arbeitsmarktsituation auch qualifizierter Menschen mit Migrationshintergrund ist jedoch kaum fraglich, dass Bildungsdefizite hierfür als einzige Erklärung nicht ausreichen. Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Unterbeschäftigung spielen nicht nur die persönlichen Voraussetzungen, sondern möglicherweise auch gesellschaftliche Wahrnehmungen eine Rolle im Auswahlprozess und müssen bei der Gestaltung integrationspolitischer Maßnahmen mit berücksichtigt werden.

Eine deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ist sowohl aus sozial- und gesellschaftspolitischen als auch aus volkswirtschaftlichen Gründen dringend geboten. Wirtschaft und Verwaltung werden künftig in vermehrtem Umfang auf Personen mit Migrationshintergrund angewiesen sein. Bei der Nachfrage nach Arbeitskräften zeichnet sich punktuell bereits ein Mangel an geeigneten Fachkräften ab, und immer mehr Unternehmen benötigen Fachkräfte mit länderspezifischen sprachlichen und interkulturellen Kenntnissen. Dasselbe gilt für den öffentlichen Dienst. Die demografische Entwicklung und die Internationalisierung der Märkte werden diesen Bedarf weiter anwachsen lassen; er wird sich allein durch eine gesteuerte Zuwanderungspolitik nicht lösen lassen. Auch deshalb ist die Erhöhung und bessere Nutzung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials erforderlich, das die in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund einschließt.

## **2. Zielbestimmungen**

Entsprechend dieser Ausgangslage werden im Nationalen Integrationsplan Maßnahmen vereinbart, die sich auf folgenden Zielebenen bewegen:

### **Die Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern**

Das Qualifikationsprofil von Menschen mit Migrationshintergrund kann aus unterschiedlichen Gründen ihre Beschäftigungschancen beeinträchtigen. Ihnen können nichtformale und formale Qualifikationen fehlen, die sowohl ihre Allgemeinbildung als auch ihre berufliche Ausbildung betreffen. Diese Probleme müssen im Kern in den dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Bereichen von Bildung und Ausbildung angegangen werden. Im Bereich des Arbeitsmarktes liegt die Verantwortung für Angebote der beruflichen Weiterbildung.

Bei betrieblichen und bei öffentlich finanzierten Maßnahmen zur Weiterbildung soll darauf hingewirkt werden, dass die bisher unzureichende Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich gesteigert wird, insbesondere bei Angeboten für gering Qualifizierte. Weiterbildung soll das Qualifikationsprofil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die sich verändernde Nachfrage anpassen und erhält somit wachsende Bedeutung angesichts längerer Lebensarbeitszeiten und des steigenden Innovationstempos in vielen Wirtschaftszweigen. Für Erwerbstätige und Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund ist der Ausbau deutscher Sprachkenntnisse von fundamentaler Bedeutung. Aber auch bei der fachlichen Weiterbildung ist zu überprüfen, ob die Methoden der Vermittlung den besonderen Voraussetzungen und Bedürfnissen dieser Zielgruppe entsprechen.

Jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die ohne Berufsabschluss erwerbstätig sind, soll eine zweite Chance zur modularen und berufsbegleitenden Nachqualifizierung eröffnet werden.

Ausgangspunkt für eine passgenaue Förderung zur beruflichen Integration ist die Erstellung eines individuellen Bewerberprofils unter Einbeziehung des besonderen kulturellen und sprachlichen Kapitals der oder des Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund. Unabhängig von ihrer formalen Anerkennung als Berufsabschlüsse sollen formelle und informelle Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden, um in Bewerbungsverfahren die Potenziale von Migrantinnen und Migranten transparent zu machen. Aufbauend auf dieser Kompetenzanalyse sollen hier zudem Beratungsangebote, Angebote zur Nachqualifizierung und zur Prüfungsvorbereitung den Prozess der formalen Anerkennung unterstützen.

### **Angebote zur Beratung, Information und Kommunikation an die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund anpassen**

Angebote zur intensiven Beratung und Information müssen für Menschen besonders zugeschnitten sein, die sich in Deutschland und seinem gewachsenen System von Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt neu zurechtfinden müssen. Das betrifft sowohl jene, die selbst neu eingereist sind, als auch deren in Deutschland geborene Nachkommen, da in diesen Familien das Wissen über Berufe und Wege der Aus- und Weiterbildung nicht in gleichem Maße präsent sein kann wie in Familien, die schon seit vielen Generationen unterschiedliche Modelle der Erwerbsarbeit in Deutschland selbst erlebt oder in ihren sozialen Netzwerken kennengelernt haben.

Die Angebote der Politik, der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft zur Information und Beratung sind um spezifische Elemente zu erweitern, die die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen. Dort wo modellhafte Ansätze vorhanden sind, ist nach einer Effektivitätskontrolle die Möglichkeit einer nachhaltigen Verstärkung zu prüfen. Beim Einsatz von Medien ist sicherzustellen, dass Menschen mit Migrationshintergrund auch erreicht werden und Zugang zu den Informationen haben. Auch durch mehrsprachige Publikationen und Anzeigen werden die Menschen mit Migrationshintergrund direkt informiert und aufgeklärt.

### **Die betriebliche Integration von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund gezielt fördern**

Wirtschaft und Verwaltung haben ein hohes Interesse daran, die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen. Deshalb wird angestrebt, die Instrumente der Personalgewinnung und Personalentwicklung so einzusetzen und weiterzuentwickeln, dass die Integration auch in den Betrieben und Verwaltungen verbessert wird und Chancen, die sich aus Belegschaften mit unterschiedlichen Erfahrungen und kulturellen Profilen ergeben, wirklich genutzt werden können. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen, wie sie zum Beispiel die „Charta der Vielfalt“ definiert. Im Sinne von Diversity Management gehört hierzu das Ziel, mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen gezielt zu fördern. Insbesondere passgenaue Angebote der Weiterbildung auf allen Qualifikationsebenen sind hierfür zu entwickeln. Auch das betriebliche Bildungspersonal muss für diese Anforderungen sensibilisiert und vorbereitet werden. Betriebliche Vereinbarungen sowie die Medien und Prozesse der internen Kommunikation sollen diese Arbeit gezielt unterstützen.

### **Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen an die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund anpassen**

Angesichts der genannten Befunde zu den besonderen Schwierigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt kommt den öffentlich finanzierten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik besondere Bedeutung zu. Die jüngsten Bemühungen der Bundesagentur für Arbeit und der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende um eine individuellere Betreuung bieten eine gute Grundlage für die spezifische Unterstützung von Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund. Das Instrument des individuellen Fallmanagements ist auf seine Effektivität bei Ratsuchenden mit Migrationshintergrund zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Die Befunde zur unzureichenden Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund insbesondere an Maßnahmen zur Qualifizierung erfordern eine effektivere Steuerung der Geschäftsprozesse und des Instrumenteneinsatzes. Die öffentliche Arbeitsförderung muss die Bemühungen der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Wirtschaft und Verwaltung wirksam unterstützen.

## **Die Datenlage zur Situationsanalyse und zur Politikberatung verbessern**

Die Datenlage zum Erwerbsverhalten und zur Arbeitslosigkeit aller Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch die Daten zu ihrer Beteiligung an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und zu den Erfolgen dieser Maßnahmen muss verbessert werden; hierfür ist es notwendig, den Migrationshintergrund so differenziert wie möglich zu erfassen. Dies ist die Grundvoraussetzung, um vertiefte Ursachenanalysen durchführen und fundierte Politikempfehlungen formulieren zu können.

### **3. Vereinbarung von Maßnahmen und Selbstverpflichtungen**

Zur Verfolgung dieser vereinbarten Ziele verpflichten sich die nachfolgend genannten Akteure der Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“, im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortung folgende Maßnahmen als erste Schritte anzugehen bzw. zu unterstützen:

#### **3.1. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der Bundesregierung (bzw. in der Regelungszuständigkeit des Bundes) und der Bundesagentur für Arbeit (BA)**

Bundesregierung:

- Das Beratungs- und Informationsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) entwickelt im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und nichtstaatlichen Trägern neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen. Nach Abschluss der laufenden Evaluierung wird die Bundesregierung prüfen, inwieweit erfolgreiche Handlungsansätze und Instrumente in das Regelsystem der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen überführt bzw. in ihrer Angebotsstruktur ergänzend zu Maßnahmen der Träger der Grundversicherung und der Agenturen für Arbeit verstetigt werden können.
- Die Bundesregierung unterstützt die Unternehmensinitiative „Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“. Mit der Charta-Unterschrift verpflichten sich die Unterzeichnenden, die Vielfalt der Gesellschaft auch in ihrer Beschäftigtenstruktur abzubilden. Damit übernehmen private Unternehmen und Öffentliche Einrichtungen auch im eigenen Interesse eine besondere soziale Verantwortung.
- Die Bundesregierung wird die Verbreitung der Charta der Vielfalt in den Bereichen Großunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen und Öffentliche Einrichtungen aktiv begleiten und in den Jahren 2007 und 2008 eine ESF-finanzierte Kampagne und Wettbewerbsreihe „Vielfalt am Arbeitsplatz/Vielfalt als Beschäftigungsressource“ durchführen. Diese zielt darauf, die Arbeitsmarkt- und Ausbildungsintegration von Migrantinnen und Migranten und ihre Berücksichtigung in der betrieblichen und öffentlichen Einstellungs- und Personalpolitik zu verbessern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge haben sich bereits mit ihrem Beitritt zur Charta verpflichtet, Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen sowie ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.
- Die Bundesregierung wird mit der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms für die Förderperiode 2007 - 2013 den Nationalen Integrationsplan durch eine Reihe zusätzlicher Maßnahmen besonders unterstützen.

- Die berufsbezogene Förderung der deutschen Sprache im Rahmen des ESF-Programms wird ab Mitte 2007 ausgeweitet (ca. 300 Mio. Euro). Sie soll die Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ergänzen und steht künftig allen Personen mit Migrationshintergrund zur Verfügung. Die Bundesagentur für Arbeit wirkt darauf hin, dass die Geschäftsführungen der ARGEN/Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft den Zuweisungsprozess zum Integrationskurs nachhaltig verfolgen und ergänzende Sprachförderung mit Komponenten zur Berufsorientierung und zur Weiterbildung implementieren.
- Ein Schwerpunkt im geplanten XENOS-Nachfolgeprogramm wird sich gezielt an Menschen mit Migrationshintergrund richten (ab 2008).
- Die Bundesregierung evaluiert die Auswirkungen des Sozialgesetzbuchs II auf die Lage erwerbsfähiger Menschen mit Migrationshintergrund. Konsequenzen und Effekte der SGB II-Regelungen sollen im Hinblick auf Erwerbstätigkeit, Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit sowie soziale Stabilisierung für Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen eines Forschungsvorhabens untersucht werden.
- Die ethnische Ökonomie hat eine nicht zu unterschätzende arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Die Bundesregierung konzentriert ihre ESF-geförderten Coaching-Angebote in diesem Bereich künftig bei der KfW, die mit regionalen Anlaufstellen für Existenzgründerinnen und -gründer zusammenarbeitet. Spezifische Gründungsberatungen für Personen mit Migrationshintergrund haben sich bewährt und werden verstärkt in diese Angebote einbezogen.
- Personen mit Migrationshintergrund leben vielfach konzentriert in städtischen Problemgebieten. Zur Ankurbelung der lokalen Ökonomie fördert der ESF im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Stadt“ beschäftigungsorientierte Projekte.
- Die Bundesregierung wird ihre Einstellungspraxis im Öffentlichen Dienst überprüfen und bedarfsbezogen um eine gezielte Personalrekrutierung innerhalb der Personengruppe mit Migrationshintergrund ergänzen, um geänderten Anforderungen an die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen und dem zukünftigen Fachkräftebedarf angesichts der demografischen Entwicklung zu entsprechen.

#### Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:

- Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wird ein Konzept zur beruflichen Integration zugewanderter Akademikerinnen und Akademiker zu den Schwerpunktthemen Anerkennungsverfahren von Bildungs- und Berufsabschlüssen (u. a. in Zusammenarbeit mit der Kultusministerkonferenz) sowie zur fachlichen und sprachlichen Nachqualifizierung erarbeiten.
- Darüber hinaus wird das BAMF ein zielgruppenspezifisches Konzept zur beruflichen Eingliederung zugewanderter Ärztinnen und Ärzte aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion erstellen und ggf. die Handlungsvorschläge modellhaft erproben und in die Regelangebote der Integrationsförderung überführen.
- Das BAMF wirkt über seine Regionalkoordinatoren und die Strukturen der bundesgeförderten Migrationserstberatung aktiv darauf hin, dass alle beteiligten Institutionen/Organisationen in der jeweiligen Region dauerhaft für eine Koordinierung und Koope-

ration im Bereich der Integrationsförderung gewonnen und in ein Netzwerk eingebunden werden. Die Migrationsersterberatung wird in diesem Zusammenhang auch aktiv dazu beitragen, eine kontinuierliche, systematische Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit/ARGEN/Optionskommunen zu erreichen.

Bundesagentur für Arbeit:

- Die Bundesagentur für Arbeit richtet eine bundesweite Informationsplattform (BA-MediaNet) ein, in der die erfolgreichsten Praxisbeispiele modellhaft allen Dienststellen der BA zur Verfügung gestellt werden. Die Angebote vor Ort sind damit transparent und machen es den Agenturen für Arbeit und Arbeitsgemeinschaften leichter zu entscheiden, ob die vorhandenen Angebote genutzt werden.
- Die BA wird den Personenkreis mit Migrationshintergrund bei der Förderung nach dem Programm „Weiterbildung gering Qualifizierter und Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) besonders berücksichtigen.
- Die BA verstärkt ihr Angebot an Informationsmaterial in den Herkunftssprachen und macht dies über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Migrationsberatung bekannt. Das Angebot wird auch den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende zur Verfügung gestellt.
- Die BA setzt das Prinzip der Chancengleichheit im Rahmen ihrer Personalpolitik bei der Rekrutierung und Qualifizierung des Personals um. Die individuellen, vielfältigen Kompetenzen und Potenziale bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA (z. B. Fremdsprachen, besondere Berufserfahrung, interkulturelle Fähigkeiten) werden im Rahmen der Personalentwicklung identifiziert, gefördert und gezielt eingesetzt. Konzepte hierzu werden durch die Personalabteilung und die Hochschule der BA vorbereitet.
- Die BA wird im Jahr 2007 in mehreren Medienkooperationen das Thema „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“ thematisieren.
- Die BA wird Eingliederungsbilanzen vorlegen, die eine verbesserte Analyse im Hinblick auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarktpolitik ermöglichen.

### 3.2. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der Länder und Kommunen (bzw. in der Regelungszuständigkeit von Ländern und Kommunen)

Länder:

Bislang liegen hierzu noch keine Selbstverpflichtungen der Länder vor. Entsprechend der Beratungen in der Arbeitsgruppe wären folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Länder als Arbeitgeber: Einstellungspraxis im Öffentlichen Dienst überprüfen - gezielte Personalrekrutierung innerhalb der Personengruppe mit Migrationshintergrund, um geänderten Anforderungen an die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen und dem Fachkräftebedarf angesichts der demografischen Entwicklung zu entsprechen.

Kommunen:

Die kommunalen Spitzenverbände befinden sich derzeit noch im intensiven Austausch mit ihren Mitgliedern und werden ihren Beitrag im weiteren Verfahren darstellen.

Entsprechend der Beratungen in der Arbeitsgruppe wären u. a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Kommunen als Arbeitgeberinnen: Einstellungspraxis im Öffentlichen Dienst überprüfen - gezielte Personalrekrutierung innerhalb der Personengruppe mit Migrationshintergrund, um geänderten Anforderungen an die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen und dem Fachkräftebedarf angesichts der demografischen Entwicklung zu entsprechen.
- Kommunale Wirtschaftsförderung und Existenzgründungsberatung für Migrantinnen und Migranten aufeinander abstimmen

### 3.3. Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der nichtstaatlichen Institutionen und Organisationen

Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund:

- Die Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung (DHW) plant für das Jahr 2007 eine „IG-Interessengemeinschaft für Ausbildung und Qualifizierung“ in den Regionen Köln und Düsseldorf. Diese Gemeinschaft hat das Ziel, griechische Unternehmerinnen und Unternehmer in allen Belangen der Unternehmensführung zu unterstützen. Die „IG“ ist eine Lobbygemeinschaft für griechische Unternehmen und steht in Kooperationen mit Wirtschaftspartnerinnen und -partnern der Regionen, den deutschen und griechischen Behörden sowie der griechischen und deutschen Presse.
- Das CGIL-Bildungswerk e. V. wird die binationalen und bilingualen Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose mit Migrationshintergrund in Zusammenarbeit mit deutschen Bildungseinrichtungen auf weitere Bundesländer erweitern (z. B. Import/Export-Assistent Deutschland/Italien und Deutschland/Türkei). In diesen Projekten arbeitet Fachpersonal mit eigener Migrationserfahrung zusammen mit deutschem Fachpersonal an einer positiven Entwicklung der vorhandenen Humanressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund zur Überwindung der Arbeitslosigkeit.

Wirtschaft:

- Die Industrie- und Handelskammern entwickeln ihre Leistungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifizierungen fort. Dazu gehören vor allem die gutachterlichen Stellungnahmen zu ausländischen Zeugnissen.
- Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern werben bei den Unternehmen für die Chancen, die sich durch die Einstellung von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund ergeben, insbesondere auch durch die Kenntnis von ausländischen Märkten und Kulturen und der entsprechend relevanten Sprachkenntnisse, und geben Hilfestellung und Informationen bei der Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

- Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) setzt sich bei ihren Mitgliedern dafür ein, dass die Initiative zur Förderung von Vielfalt in den Unternehmen „Charta der Vielfalt“ Eingang in die Praxis der Betriebe findet, um den personalwirtschaftlichen Ansatz des Diversity Management stärker zu etablieren und so die spezifischen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten und deren Potenziale stärker in die betrieblichen Abläufe einzubeziehen.
- In der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ haben die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zugesagt, ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Familienfreundlichkeit zu empfehlen. Dies schließt die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund ein.
- Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern beraten Erwachsene mit Migrationshintergrund, die einen Berufsabschluss nachholen wollen und bieten bei Bedarf Informationsmaterialien in ausländischer Sprache an.
- Die Industrie- und Handelskammern bewerben verstärkt ihre Fortbildungs- und Prüfungsangebote, die Migrantengruppen für eine Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt nutzen können, wie z. B. der IHK-Fremdsprachenkorrespondent oder die Gaststättenunterrichtungen.
- Die Handwerkskammern bieten integrative Fortbildungsprüfungsangebote zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt auch für Personen mit Migrationshintergrund an.
- Die Industrie- und Handelskammern werden stärker noch als zuvor das IHK-Serviceangebot für Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund bewerben, und auch speziell zugeschnittene Services anbieten, z. B. Veranstaltungen in türkischer Sprache. Sie leisten interessierten Unternehmerinnen und Unternehmern Unterstützung im Hinblick auf außenwirtschaftliche Fragestellungen.
- Die Handwerkskammern beraten im Rahmen ihres Angebots Personen mit Migrationshintergrund, die ein Unternehmen gründen wollen und bieten in Zusammenarbeit mit KAUSA Informationsmaterial in den Sprachen der Herkunftsländer an.
- Die BDA unterstützt im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit zielgerichtete, nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuerte Vorhaben zur Beratung, Vermittlung und Förderung, die auf eine stärkere Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zielen.

#### Gewerkschaften:

- Der DGB und die Gewerkschaften fördern die Partizipation von Migrantinnen und Migranten in Betrieben und Verwaltungen und unterstützen die Beschäftigten, unabhängig von Nationalität und Herkunft, bei der Durchsetzung ihrer Interessen. Erfolgreiche Maßnahmen (z. B. Ausländerförderprogramm der IG Metall, Erstellung von Wahlunterlagen zur Betriebsratswahl in den wichtigsten Sprachen) zur Vertretung der ausländischen Beschäftigten in den Betriebsräten werden fortgesetzt. Gewerkschaften bieten Seminare zur Aus- und Fortbildung von Betriebs- und Personalräten an, in denen die Integration ausländi-

scher Beschäftigter und deren Gleichstellung integraler Bestandteil ist sowie Seminare, die sich spezifisch mit der betrieblichen Migrationsarbeit auseinandersetzen. Migrantinnen und Migranten sind zudem mit eigenen Strukturen in die gewerkschaftliche Arbeit integriert; es bestehen Ausschüsse auf den verschiedenen Ebenen sowie ein umfangreiches Bildungs- und Beratungsangebot der Gewerkschaften.

- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für die Schaffung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung, als wesentliche Voraussetzungen für die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, ein. Dazu fördern die Gewerkschaften den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung. Im Rahmen der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden sie die Betriebs- und Personalräte bei der Überprüfung von Einstellungsverfahren und Personalentscheidungen unterstützen.
- Eine hohe Qualifikation der Beschäftigten ist eine wichtige Grundlage zur Sicherung der Beschäftigung und verringert das Risiko arbeitslos zu werden. Daher haben die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren Tarifverträge bzw. Vereinbarungen zur Weiterbildung abgeschlossen. Wegen der bislang niedrigen Beteiligung von Geringqualifizierten und Migrantinnen und Migranten setzen sich die Gewerkschaften für den Ausbau der Maßnahmen für diesen Personenkreis ein.
- Der DGB und die Gewerkschaften engagieren sich im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit dafür, dass gering qualifizierte Migrantinnen und Migranten verstärkt auch in die Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit einbezogen werden. Bislang wenig berücksichtigte Kompetenzen und Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten sollen in den Eingliederungsprozessen stärker berücksichtigt werden.
- Die vom DGB unterstützten EQUAL-Projekte haben deutlich gemacht, dass eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und geduldeten Drittstaatsangehörigen möglich ist, sofern die aufenthaltsrechtlichen Hindernisse abgebaut werden. DGB und die Gewerkschaften setzen sich dazu für eine umfassende Bleiberechtsregelung ein, die unabhängig von der Sicherung des Lebensunterhalts einen sicheren Aufenthalt und einen gleichrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt.

#### Freie Wohlfahrtspflege:

- Mit ihren migrationsspezifischen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten unterstützen die Mitgliedsverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege BAGFW die berufliche Orientierung, Qualifizierung, Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche von Menschen mit Migrationshintergrund. So haben Jugendliche im Rahmen der Berufsbildungswerke die Möglichkeit eine qualifizierte Ausbildung zu erhalten.
- Die Mitgliedsverbände der BAGFW setzen sich für die weitere interkulturelle Öffnung ihrer Dienste und Einrichtungen ein. Sie berücksichtigen dies bei ihrer Personalpolitik und unterstützen diesen Prozess durch Fortbildungen. Migranten können sich darauf verlassen, dass sie in den Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege die sozialen Dienstleistungen erhalten, die für sie richtig und wichtig sind.

## ANLAGE

**Inhaltsverzeichnis des Dokumentationsbands****Inhaltsverzeichnis**

<b>Dokumentation des Beratungsprozesses .....</b>	<b>1</b>
<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>3</b>
<b>Mitglieder der Arbeitsgruppe 3.....</b>	<b>5</b>
<b>Zusammenfassung der Arbeitstagungen der AG 3 .....</b>	<b>9</b>
Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Bildung“ vom 10. November 2006.....	10
Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Ausbildung“ vom 15. Dezember 2006.....	15
Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Arbeitsmarkt“ vom 02. Februar 2007.....	21
<b>Auftaktveranstaltung .....</b>	<b>27</b>
Heinrich Alt, Bundesagentur für Arbeit.....	28
Ute Erdsiek-Rave, Kultusministerkonferenz.....	30
Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund .....	34
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Zentralverband des Deutschen Handwerks .....	38
<b>Integration und Bildung .....</b>	<b>41</b>
Prof. Petra Stanat, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg	
Prof. Dr. Michael Bommers, Universität Osnabrück	
Prof. Dr. Ingrid Gogolin, Universität Hamburg	
Prof. Dr. Klaus Klemm, Universität Duisburg-Essen .....	42
Dr. Angelika Hübner, Kultusministerkonferenz .....	50
Franco Marincola, CGIL-Bildungswerk, u. a.	
Annabel von Klenck, Stiftung Mercator	
Christina Alexoglou-Patelkos, Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung	
Irina Bernstein, Bundesverband der Deutsch-Russischen Unternehmer e. V.	
Kenan Kolat, Türkische Gemeinde in Deutschland e. V.	
Vicente Riesgo, Bund Spanischer Elternvereine .....	68
Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag sowie Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund.....	71
Hildburg Kagerer, Ferdinand-Freiligrath-Oberschule, Berlin-Kreuzberg .....	75
<b>Integration und Ausbildung .....</b>	<b>79</b>
Dr. Mona Granato, Bundesinstitut für Berufsbildung	
Bent Paulsen, Bundesinstitut für Berufsbildung u.a. ....	80
Prof. Dr. Klaus Klemm, Universität Duisburg-Essen .....	102
Ludwig Georg Braun, Deutscher Industrie- und Handelskammertag .....	105
Kemal Şahin, Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer .....	108
Ulrich Freese, IG Bergbau Chemie Energie	
Wolfgang Rhode, IG Metall	
Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	
Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund .....	112
Dr. Linda von dem Bussche, BASF Aktiengesellschaft.....	123
Dr. Angelika Hübner, Kultusministerkonferenz .....	127
Staatssekretär Michael Thielen, Bundesministerium für Bildung und Forschung .....	131

Kenan Kolat, Türkische Gemeinde in Deutschland.....	138
Phuong Kollath, Dien Hong - Gemeinsam unter einem Dach e. V Rostock.....	143
Sabine Schulte-Beckhausen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend...	148
Barbara Graf, Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit .....	154
<b>Integration und Arbeitsmarkt.....</b>	<b>157</b>
Elmar Hönekopp, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung .....	158
Heinrich Alt, Bundesagentur für Arbeit.....	167
Prof. Dr. Georg Cremer, Deutscher Caritasverband .....	170
Irina Bernstein, Bundesverband Deutsch-Russischer Unternehmer .....	174
Wolfgang Rhode, IG Metall	
Ulrich Freese, IG Bergbau Chemie Energie	
Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	
Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund .....	178
Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.....	188
Wolfgang Fehl, Informations- und Beratungsnetzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ).....	190
Melanie Mohr, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktförderung der Landeshauptstadt Mainz .....	197
Dr. Monika Bethscheider, Bundesinstitut für Berufsbildung	
Bent Paulsen, Bundesinstitut für Berufsbildung .....	200
Günter Piening, Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration .....	212
<b>Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen der Integrationspolitik .....</b>	<b>217</b>
Roberto Alborino, Deutscher Caritasverband	
Dr. Elke Tießler-Marenda, Deutscher Caritasverband .....	218
Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund	
Wolfgang Rhode, IG Metall	
Michael Vassiliadis, IG Bergbau Chemie Energie	
Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft .....	224
Prof. Dr. Ingrid Gogolin, Universität Hamburg .....	233

### **Bestelladresse:**

Herausgeber:  
 Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
 Referat Information, Publikation, Redaktion  
 53107 Bonn

Bestell-Nr.: Dokumentationsband A 361  
 Bestell-Nr.: Abschlussbericht A 362

Telefon: 0180/5151510\*  
 Telefax: 0180/5151511\*

Schriftlich an Herausgeber  
 E-Mail: [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)  
 Internet: <http://www.bmas.bund.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service  
 E-Mail: [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de)  
 Schreibtelefon: 01805/676716\*