

**Karl-Heinz P. Kohn**



**Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung  
- spezifische Themen, spezifische Bedarfe**



Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung

## Impressum

### Herausgeber:

Facharbeitskreis „Beratung“ vom  
Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“  
Stefan Nowack (V.i.S.d.P.)  
www.kumulus-plus.de

### Leitung und Koordination

Fatoş Topaç  
Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS  
bei Arbeit und Bildung e.V.  
Lindenstr. 20-25, 10969 Berlin  
Tel.: 030 - 2593095-0  
Mail: fatos.topac@aub-berlin.de

### Redaktion

Facharbeitskreis Beratung  
Gerhard Hackenbracht, Christian Laux

### Verfasser

**Karl-Heinz P. Kohn**  
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim  
www.kohnpage.de

### Fotos

fotolia.de (Monkey Business Cover + S. 22; Robert Kneschke Cover; Mark Yuill Cover, S. 6, S. 33; Mikael Damkier S. 3; Joachim Wendler S. 4; Peter Klose S. 7; Jeff Gynane S. 15; Stihl024 S. 17; Mopap S. 21)  
Migra e.V. (S. 10, 12, 18, 24)  
Anita Schiffer-Fuchs (S. 28)  
Manfred Vollmer (S. 30)  
Metin Yilmaz (Impressum)

### Korrektorat

Karin Gartmann, Berlin

### Layout

IT depends  
Miriam Asmus - Web- und Grafikdesign  
asmus@it-depends.de

### Druck

Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH

Auflage: 1000

© KUMULUS-PLUS, Berlin, August 2011

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS ist Mitglied des deutschlandweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“.



Mitglieder des Facharbeitskreises „Beratung“

<b>Vorwort</b>	2
Dr. Dagmar Beer-Kern	
<b>A. Anlass und Zielstellung der Erhebung</b>	3
<b>B. Erhebungsmethode</b>	5
<b>C. Ergebnisse</b>	7
1. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der dualen Berufsausbildung	9
2. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der schulischen Berufsausbildung	11
3. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und dem Studium an einer Hochschule	13
4. Beratung am Übergang zwischen einem dualen, schulischen oder akademischen beruflichen Bildungsabschluss und der ersten hauptberuflichen Erwerbsarbeitsstelle	15
5. Beratung am Übergang zwischen einem beruflichen Bildungsabschluss oder einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Erwerbstätigkeit	17
6. Beratung beim Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers	19
7. Beratung bei einer Entscheidung zur beruflichen Fortbildung oder Umorientierung	20
8. Beratung zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und zur aktiven Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt	22
9. Beratung beim Zuzug nach Deutschland zur Integration in den deutschen Erwerbsarbeitsmarkt	24
10. Beratung beim Übergang von bisher oder zeitweise Nichterwerbstätigen in den Erwerbsarbeitsmarkt	25
11. Beratung zur Stabilisierung während Phasen beruflicher Aus- oder Weiterbildung	26
<b>D. Schlussfolgerungen</b>	27
<b>Anhang</b>	29
Expertinnen und Experten in der Delphi-Breitband-Erhebung	29
Handlungsempfehlungen	30
Quellen	35

## Vorwort

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund steht seit einigen Jahren ganz oben auf der politischen Agenda in Deutschland. Dabei spielt die Arbeitsmarktintegration eine Schlüsselrolle, denn sie ist entscheidend für ein selbstbestimmtes Leben und eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe in einer zunehmend vielfältiger werdenden Gesellschaft.

Arbeitsmarkt ist aber kein monolithischer Begriff und er ist keine homogene Sphäre. Arbeitsmarkt ist selbst vielfältig, und wer die Integration in den Arbeitsmarkt voranbringen will, bewegt sich in zahlreichen unterschiedlichen Handlungsfeldern. Da geht es um Aufenthaltsrecht und Zugang zum Arbeitsmarkt. Da geht es beispielsweise um Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und um Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung. Da geht es um das Herausarbeiten des eigenen Kompetenzprofils und um dessen Vermittlung an potenzielle Arbeitgeber. Da geht es um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder um Selbstständigkeit.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat deshalb schon vor dem Start zum Nationalen Integrationsplan das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ initiiert und dabei das Netzwerk nicht nur regional implementiert, sondern mit entsprechend unterschiedlichen fachlichen Arbeitsschwerpunkten beauftragt. Eines der Themen war die Entwicklung bzw. Weiterentwicklung einer beschäftigungsorientierten Beratung, die die spezifischen Bedarfe von Migrantinnen und Migranten berücksichtigt.

Die vorliegende Studie konzentriert sich auf dieses Fachwissen, denn beschäftigungsorientierte Beratung liefert den Schlüssel für alle unterschiedlichen Optionen zur Integration am Arbeitsmarkt. Diese Beratung ist selbst ein Ort des Wissensmanagements. In ihr werden nicht nur alle wesentlichen Informationen für die Ratsuchenden identifiziert und transportiert. In die Arbeit der Beraterinnen und Berater muss auch jeweils der aktuelle Stand des Beratungswissens eingehen – und das sind nicht nur Informationen über Bildungs- und Berufswege, sondern auch über die geeignete Kommunikation und Kompetenzfeststellung, insbesondere bei der Beratung von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen.

Welches sind die migrationspezifischen Themen und Bedarfe in der beschäftigungsorientierten Beratung? Dieser Frage geht die vorliegende Studie nach und nutzt dafür das im IQ-Netzwerk gesammelte Expertenwissen. Sie gibt einen strukturierten Überblick über die jeweiligen migrationspezifischen Herausforderungen und zeigt die Spannbreite der unterschiedlichen Beratungsorte und -anlässe.

Durch die kritische Reflexion der Praxis in der Studie entsteht auch neues, praxisorientiertes Wissen, ohne das eine Weiterentwicklung der beschäftigungsorientierten Beratung weniger erfolgreich wäre. Die Erkenntnisse der Delphi-Studie dienen aktuell der Entwicklung neuer Studieninhalte in der Beraterausbildung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Ich freue mich auf weitere Zusammenarbeit mit den Akteuren der beschäftigungsorientierten Beratung und ihrer Weiterentwicklung im Rahmen des flächendeckenden Ausbaus des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung - IQ“.

Dr. Dagmar Beer-Kern

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)  
Referatsleiterin IIa6 „Grundsatzfragen der  
Migrations- und Ausländerpolitik“**

## A. Anlass und Zielstellung der Erhebung

Personen mit eigener Migrationserfahrung und Nachkommen aus Zuwandererfamilien in Deutschland stehen vor besonderen Herausforderungen, wenn sie ihren Weg durch das Bildungssystem beschreiten, ihr Berufsleben gestalten und sich im Erwerbsarbeitsmarkt bewegen. Das ist in der Forschung zu Migration und Integration, aber auch in der integrationspolitischen Positionierung der Bundesregierung vielfach und differenziert herausgearbeitet worden.<sup>1</sup> Ein Bündel sich gegenseitig verstärkender Faktoren bewirkt, dass diese Herausforderungen nur schwer gemeistert werden können und in der Folge die Erwerbsposition von Menschen mit Migrationshintergrund seit langem weit unterhalb des Möglichen verharrt. So bleiben nicht nur ihre allgemeinen individuellen Potenziale zumindest teilweise ungenutzt, was sowohl ethisch und sozial wie auch ökonomisch intolerabel ist. Auch spezifische kulturelle Kompetenzen wie etwa die erworbene Mehrsprachigkeit oder auch im Herkunftsland erworbene formal attestierte berufliche Qualifikationen werden so im Erwerbsarbeitsmarkt nicht genutzt.

Faktoren, die zu dieser weit suboptimalen Situation beitragen, sind: die spezifische sozioökonomische Lage der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, die im internationalen Vergleich deutlich erhöhte soziale Selektivität des deutschen Bildungssystems<sup>2</sup>, die Herausforderung des Zweitspracherwerbs<sup>3</sup>, kulturell tradierte Erwerbs- und Bildungsmuster, der verstärkte Wandel bei Branchen und Berufen sowie – zum Teil auf den bisher genannten Faktoren basierend – individuelle und strukturelle Diskriminierungsprozesse.

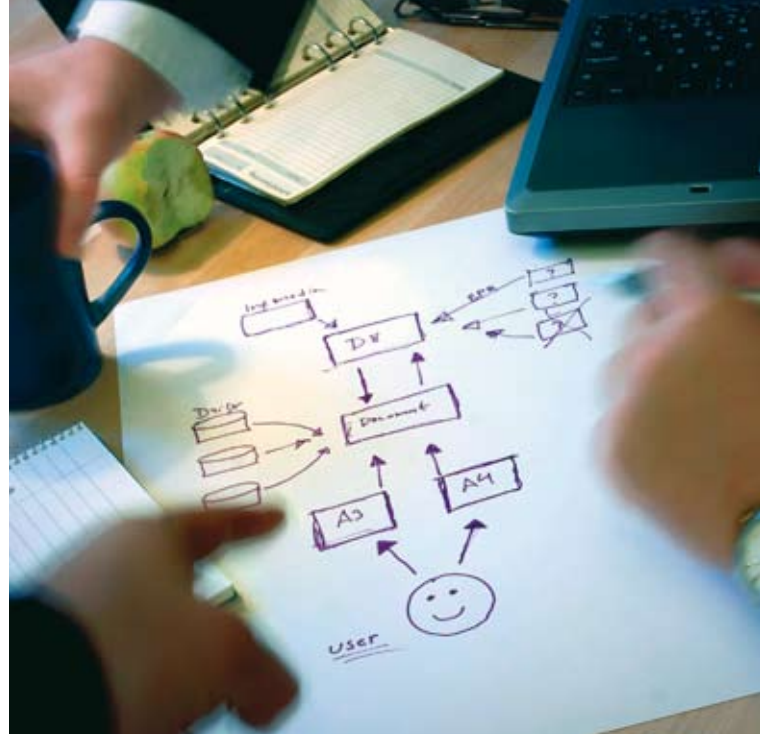
Bei der Aufgabe, diesen Kreislauf zu durchbrechen, hat der Nationale Integrationsplan der Bundesregierung der beschäftigungsorientierten Beratung in Bildungs- und Berufsfragen eine zentrale Aufgabe zugewiesen und deren migrationssensible Anpassung und Weiterentwicklung als Zielstellung vorgegeben:

1 Zuwanderungsrat 2004, insbesondere Abschnitte 7.2 und 7.3; Nationaler Integrationsplan 2007, insbesondere Abschnitte 4.2 und 4.3

2 Berger und Kahlert 2008, Ehmke und Baumert 2007

3 Der Begriff Deutsch als Zweitsprache wird in diesem Text gebraucht, um die Herausforderung zu benennen, die nicht nur im Erwerb des Deutschen als einer von der Muttersprache unterschiedenen zusätzlichen Sprachkompetenz besteht, sondern auch in der Fähigkeit, in dieser Sprache alle wesentlichen außerfamilialen sozialen Handlungen im Lebensalltag – insbesondere auch alle berufs- und beschäftigungsorientierten Handlungen – kompetent und differenziert vollziehen zu können. Deutsch ist dabei allerdings häufig nicht die zweit-, sondern die dritt- oder vierterworbene Sprache. Darüber hinaus ist in der schulischen Bildung sowie im Bereich international eingebundener Arbeitsplätze der Erwerb einer oder zwei weiterer Sprachen zu meistern.

4 Nationaler Integrationsplan 2007, S. 78-79



### 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.<sup>4</sup>



Im von der Bundesregierung geförderten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“<sup>5</sup> werden seit mehreren Jahren Erfahrungen mit einem differenzierten Modellsystem zur migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung erarbeitet. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird in der vorliegenden Untersuchung herausgearbeitet, welche Themen und Bedarfe sich als gemeinsame Spezifika einer migrationsspezifisch angebotenen beschäftigungsorientierten Beratung zu unterschiedlichen Anlässen innerhalb der Erwerbsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund ergeben. Gestützt auf die Expertise der Akteure im Netzwerk

„Integration durch Qualifizierung“ wurde hierzu im Frühjahr 2010 eine Delphi-Breitband-Erhebung durchgeführt. Die Gesamtschau der Ergebnisse dieser Erhebung bildet die Grundlage für die Konkretisierung der im Nationalen Integrationsplan formulierten Zielstellung und der flächendeckenden Umsetzung des sich aus ihr ergebenden Auftrages. Sie dient dem Auftrag gebenden Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugleich zur Sicherung der während der praktischen Modellarbeit des Netzwerks erzielten Erkenntnisse für die (Weiter-)Entwicklung eines Konzepts zur migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung.

5 Netzwerk IQ 2009, S. 46f.; [www.intqua.de](http://www.intqua.de)

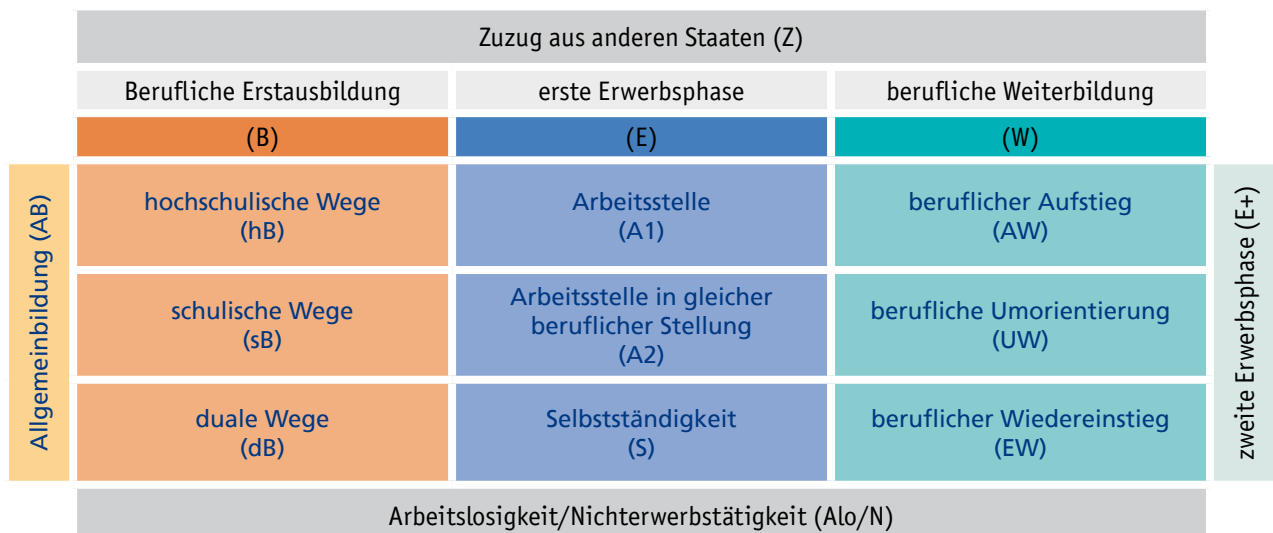
## B. Erhebungsmethode

Die Mitglieder des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ verfügen über – insbesondere durch ihre fachliche und praktische Arbeit in den Einzelprojekten angereicherte – Erfahrung und entsprechendes Wissen über spezifische Themen und Bedarfe migrationspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung. Dieses Wissen, ergänzt um das Wissen zusätzlich im IQ-Facharbeitskreis konsultierter Expertinnen und Experten, wurde in einem Delphi-Breitband-Prozess erhoben<sup>6</sup>.

Beschäftigungsorientierte Beratung zu Bildungs- und Berufsthemen wird bedeutsam an sehr vielen unterschiedlichen möglichen Orten innerhalb der Bildungs- und Erwerbsbiographie von Ratsuchenden. Solche Orte, an denen sich spezifischer Beratungsbedarf ergibt, liegen zum einen häufig an Übergängen zwischen unterschiedlichen gegeneinander abgrenzbaren Pha-

sen in Bildung und Beruf zum Beispiel am Übergang von der allgemeinen Schulbildung zur beruflichen Ausbildung, am Übergang zwischen Berufsausbildung und erster Erwerbsarbeit oder auch zwischen aufeinander folgenden beruflichen Stationen innerhalb des Erwerbslebens. Beratungsaufgaben stellen sich aber auch innerhalb noch laufender Phasen von Bildung und Erwerbstätigkeit, zum Beispiel dann, wenn eine Weiterbildung geplant oder ein noch nicht beschlossener Wechsel erwogen wird. Deshalb wurde als Raster für die Delphi-Erhebung zunächst eine stark differenzierte Topographie wesentlich vorkommender typischer Orte und Stationen innerhalb eines Erwerbslebens entworfen, um das Gesamtaufgabenfeld beschäftigungsorientierter Beratung abstecken zu können. Diese für diese Erhebung originär entworfene Gesamtschau wurde um den migrationspezifischen Übergangspol Zuzug aus anderen Ländern ergänzt. Das folgende Schaubild präsentiert die Topographie aller berücksichtigten Orte im Laufe eines Erwerbslebens:

**Aufgabenfeld beruflicher und beschäftigungsorientierter Beratung  
- die wesentlichen Orte im Lauf eines Erwerbslebens -**



Grafik: ©Kohn 2010

<sup>6</sup> Die empirische Methode der Delphi-Befragung setzt auf die Sammlung wesentlicher Beiträge aus der Expertise spezifisch fachkundiger Personen in der wissenschaftlichen Reflexion und im Praxisfeld des Untersuchungsgegenstandes mit Hilfe einer einheitlichen Fragestellung. Bei der Breitband-Variante der Delphi-Methode wird die Expertise der Erhebungspartner nach der Sammlung der voneinander unabhängig formulierten Antwortbeiträge zusätzlich genutzt, um in nachlaufenden Diskursprozessen die gemeinsame Struktur des versammelten Materials herauszuarbeiten. Zur Validität der Methodik vergleiche Häder und Häder 2000 sowie Häder 2009. Siehe auch Liste der Expertinnen und Experten auf Seite 29.



(Der Einfachheit halber wurden keine Differenzierungen innerhalb des vor der Erwerbsphase liegenden allgemein bildenden Schulsystems vorgenommen, obwohl sich auch schon innerhalb dieses Systems berufs- und beschäftigungsorientierte Beratungsthemen ergeben können, beispielsweise bei der Wahl von Leistungsfächern in der Sekundarstufe II oder bei der Erkundung unterschiedlicher Wege zur Fachhochschulreife. Auch ein möglicher Rücksprung in das allgemein bildende System, etwa zum nachträglichen Erwerb der Allgemeinen oder Fachhochschulreife blieb unberücksichtigt.)

Ausgehend von dieser Gesamtschau wurden systematisch 18 unterschiedliche typische Anlässe beschäftigungsorientierter Beratung differenziert, die sich an und zwischen den wesentlichen Orten im Laufe eines Erwerbslebens ergeben (können). Diese 18 Anlässe bildeten – ergänzt um eine frei formulierbare Zusatzkategorie – das Erhebungsraster, innerhalb dessen Einzelfelder die Expertinnen und Experten jeweils spezifische Themen und Bedarfe migrationspezifischer Beratung schriftlich festhielten. In einer gemeinsamen Sitzung der Erhebungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden dann die gemeinsamen Strukturebenen der versammelten Ergebnisse identifiziert. Daraus ergab sich eine teilweise Zusammenfassung auf insgesamt elf wesentlich voneinander zu unterscheidender Beratungsanlässe und sieben typische spezifische Herausforderungen, die bei den untersuchten Beratungsaufgaben bewältigt werden müssen.

#### Die elf identifizierten Anlässe sind:

1. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der dualen Berufsausbildung (AB  $\Rightarrow$  dB)
2. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der schulischen Berufsausbildung (AB  $\Rightarrow$  sB)
3. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und dem Studium an einer Hochschule (AB  $\Rightarrow$  hB)
4. Beratung am Übergang zwischen einem dualen, schulischen oder akademischen beruflichen Bildungsabschluss und der ersten hauptberuflichen Erwerbsarbeitsstelle (in abhängiger Beschäftigung) (B  $\Rightarrow$  A1)
5. Beratung am Übergang zwischen einem beruflichen Bildungsabschluss oder einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (B/A1  $\Rightarrow$  S)
6. Beratung beim Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers (A1  $\Rightarrow$  A2)
7. Beratung bei einer Entscheidung zur beruflichen Fortbildung oder Umorientierung (E  $\Rightarrow$  AW/UW)
8. Beratung zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und zur aktiven Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt (durch Beschäftigung auf einer neuen Arbeitsstelle, selbstständige Gründung eines Unternehmens oder berufliche Weiterbildung) (Alo  $\Rightarrow$  A2/S/W)
9. Beratung beim Zuzug nach Deutschland zur Integration in den deutschen Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung) (Z  $\Rightarrow$  B/E/W)
10. Beratung beim Übergang von bisher oder zeitweise Nichterwerbstätigen in den Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung) (N  $\Rightarrow$  B/E/W)
11. Beratung zur Stabilisierung während Phasen beruflicher Aus- oder Weiterbildung ([B]/[W])

Diese elf Beratungsanlässe werden den folgenden Abschnitt C zur Darstellung der Einzelergebnisse gliedern.



## C. Ergebnisse

### Spezifische Themen und Bedarfe von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund bei elf typischen Anlässen beschäftigungsorientierter Beratung zu Bildungs- und Berufsfragen



Bei der gemeinsamen Strukturierung der gesammelten Erhebungsergebnisse ergab sich ein Muster aus folgenden Herausforderungen an eine migrationspezifische Beratung:<sup>7</sup>

1. Herausforderungen, die sich aus einem spezifischen Wissensnachteil über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben
2. Herausforderungen, die sich aus dem Erwerb des Deutschen als Zweitsprache ergeben, in der das eigene Agieren in Bildung, Beruf und in der Beratung formuliert werden muss
3. Herausforderungen, die sich aus dem Aufenthaltsstatus in Deutschland und aus der formalen Anerkennung im Ausland erworbener Zertifikate ergeben
4. Herausforderungen, die sich aus diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen ergeben
5. Herausforderungen, die sich – besonders unter Berücksichtigung der unter 1 bis 4 genannten Punkte – für die Potenzialanalyse und für die Aufgabe des Empowerment ergeben
6. Herausforderungen an den Zugang zur und an die Praxis der ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Förderung und Unterstützung
7. Ansprüche an die Kompetenz der Beraterinnen und Berater, die sich aus den unter 1 bis 6 genannten Herausforderungen ergeben

Unter diesen Gesichtspunkten ergeben sich spezifische Aufgaben für die migrationspezifische Beratung in Bildungs- und Berufsfragen, die zu elf typischen Anlässen des Übergangs zwischen oder der Entscheidung innerhalb einzelner Orte und Phasen im Laufe eines Erwerbslebens gebraucht wird. Die folgenden Einzelergebnisse werden deshalb entsprechend einem zweidimensionalen Raster aus elf Anlässen mal sieben Herausforderungen präsentiert. Gliederungsebenen dieser Darstellung beziehen sich jeweils auf die Bezeichnung nach dem Muster [Beratungsanlass.Herausforderung]. [4.6] steht also für die Herausforderung Förderung bei der Beratung an der „Zweiten Schwelle“ bei der Beratung am Übergang nach der abgeschlossenen Berufsausbildung zur ersten Erwerbsarbeit.

Um Redundanzen möglichst zu vermeiden, werden für den ersten Beratungsanlass an der „Ersten Schwelle“ zwischen allgemein bildendem Schulsystem und der Aufnahme eines dualen Berufsausbildungsweges alle sieben Herausforderungen ausführlich beleuchtet. Dabei ergeben sich neben anlassspezifischen eine Reihe grundsätzlicher Aufgaben, die auch an den anderen Orten und zu den anderen Anlässen zu meistern sind. Für die folgenden Beratungsanlässe 2 bis 11 wird deshalb zum Teil auf Ausführungen im Abschnitt 1 verwiesen und werden nur solche Themen und Bedarfe differenzierter dargestellt, die sich zusätzlich und anlassspezifisch ergeben haben. Weil jeweils nur anlassspezifisch

<sup>7</sup> Diskutiert wurde die weitere Differenzierung der Herausforderung 3. Bei einer Clusterung stellt sich immer die Aufgabe, einen Kompromiss zwischen möglichst hoher Differenziertheit und möglichst perabler Übersichtlichkeit zu finden. Für die Präsentation der folgenden Einzelergebnisse erscheint die Zusammenfassung der beiden durchaus unterschiedlichen Themen Aufenthaltsstatus und Anerkennung von Zertifikaten sinnvoll.

stark wirksame Herausforderungen differenziert dargestellt werden, erscheint die Nummerierung der behandelten Punkte auf der zweiten Gliederungsebene sprunghaft.

Die folgende Übersichtstafel fasst die Fundstellen spezifischer Ausführungen zu den unterschiedlich genannten Herausforderungen zusammen. Türkise Felder

markieren, wo einzelne Herausforderungen zu einzelnen Beratungsanlässen spezifisch erläutert werden. Die hellgrün gefärbten Markierungen verweisen auf spezifische Ausführungen, die zu einem Beratungsanlass für mehrere Herausforderungen gemeinsam formuliert werden. Die Einzelfelder enthalten die jeweilige Abschnittsnummer.

AB ⇔ dB	AB ⇔ sB	AB ⇔ hB	B ⇔ A1	B/A1 ⇔ dB	A1 ⇔ A2	E ⇔ AW/UW	Alo ⇔ A2/SW	Z ⇔ B/EW	AB ⇔ B/EW	[B]/[W]	
1.1	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	7.1					Wissensnachteil (W)
1.2	2.2	3.2	4.2	5.2		7.2					Zweitsprache (DaZ)
1.3						7.3					Aufenthalt/Zertifikatmigration (AZ) <sup>8</sup>
1.4	2.4	3.4	4.4	5.4			8.4	9	10	11	Diskriminierung (D)
1.5	2.5	3.5	4.5	5.5		7.4	8.5				Empowerment (E)
1.6	2.6	3.6	-	5.6	6.5	-	-				Förderung (F)
1.7	2.7	3.7	4.7	5.7	6.7		8.7				Beratungskompetenz (BK)

<sup>8</sup> Der Begriff Zertifikatmigration wird hier gewählt, um zu verdeutlichen, dass es bei der Umsetzung von in anderen Ländern erworbenen Zertifikaten am Arbeitsmarkt nicht hinreicht, eine rechtlich formale Anerkennung zu erreichen. (Der Begriff „Anerkennung“ wird im Fachdiskurs meist ausschließlich auf diesen Aspekt bezogen.) Die attestierten Kompetenzen und Potenziale müssen auch ganz real von Arbeitgebern am deutschen Arbeitsmarkt anerkannt, d.h. als Kriterium akzeptiert werden. Zertifikatmigration umfasst also sowohl die formal-rechtliche als auch die reale Anerkennung am Arbeitsmarkt. Vgl. Abschnitt 9 S. 24

## 1. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der dualen Berufsausbildung (AB ⇔ dB)



Die Beratung an der sogenannten „Ersten Schwelle“, also am Übergang vom allgemein bildenden Schulsystem in die berufliche Ausbildung und damit in die erste Phase des Berufslebens, ist für die meisten Ratsuchenden von besonderer Bedeutung. Wie weit sich hier Horizonte und alternative Optionen öffnen, wie nah die berufliche Wahlentscheidung den eigenen Hoffnungen (Neigung) und Möglichkeiten (Eignung) kommt, das entscheidet nicht nur mit über die Verwirklichung der grundrechtlich garantierten Berufsfreiheit, sondern auch mit über die Optimierung des eigenen Erwerbspotenzials und damit über die individuelle Chance auf gesellschaftliche Teilhabe. Gleichzeitig ergibt sich dieser wesentliche Beratungsanlass zu einem Zeitpunkt, an dem die Ratsuchenden in der Regel noch ohne eigene Erwerbserfahrung sind und ihre Entscheidungen dadurch auf sehr unsicherer Datengrundlage fällen müssen. Zum einen bedeutet dies, dass Vorerfahrungen, die über die Familie vermittelt werden können – oder eben nicht –, starke Wirkung entfalten können. Zum anderen ergibt sich eine hohe Verantwortung für die Fachkräfte in der Beratung und in der psychologischen Eignungsdiagnostik. Dies gilt nicht nur für die Aufgabe einer ausgesprochen explorativen Potenzialerhebung, die auch nicht formal zertifizierte Qualifikationen aufspüren und in den Entscheidungsprozess

einbeziehen muss. Dies gilt auch für die Öffnung möglichst vieler Informationsfelder über berufliche Bildungs- und Platzierungsoptionen. Und es ergibt sich eine hohe Verantwortung dort, wo Informationen und Beratungsangebote durch junge Schulabgängerinnen und Schulabgänger – meist wegen der eigenen großen Unsicherheit und entsprechendem Vermeidungsverhalten – nicht initiativ abgerufen und in Anspruch genommen werden.<sup>9</sup> Durch intensive Öffentlichkeitsarbeit sind die Jugendlichen und ihr familiäres Umfeld anzusprechen und im Bedarfsfall auch aktiv aufzusuchen.<sup>10</sup>

Zu diesem Beratungsanlass ergeben sich für die oben genannten Herausforderungen folgende Besonderheiten:

### Herausforderung Wissensnachteil [1.1]

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund haben sowohl durch ihre Schichtzugehörigkeit als auch insbesondere durch die Erwerbsgeschichte ihres familiären und außerfamiliären sozialen Umfeldes überproportional häufig einen eingeschränkten Blick auf die Vielfalt beruflicher Optionen. Unterdurchschnittliche Erwerbchancen der Eltern, Bestätigung dieses Eindrucks durch die Erfahrungen ihrer gleichaltrigen Freunde und Bekannten sowie fehlende Rollenvorbilder für gesellschaftlichen und beruflichen Aufstieg führen zur Unterschätzung der eigenen Optionen. Auch mangelt es an der Unterstützung – zum Beispiel durch erfolgreich Berufstätige – in entsprechenden sozialen Netzwerken, deren Bedeutung für die berufliche Platzierung in der jüngeren Arbeitsmarktforschung betont wird<sup>11</sup>. Wissensdefizite werden zum Teil verstärkt durch Fehleinschätzungen auf der Grundlage von Informationen aus der Herkunftsgesellschaft, etwa wenn die duale Berufsausbildung als minderwertiger Weg gegenüber schulischen Ausbildungsangeboten wahrgenommen wird. Der starke soziale Bezug auf die eigene ethnische Gemeinschaft stellt eine Hürde für alternative Informationsquellen dar.

9 Auch wenn die hohe Last der hier beschriebenen Verantwortung professionell durch ein Konzept der „positiven Nichtsicherheit“ reduziert werden kann (vgl. Nestmann et al. 2007), gilt doch gerade für die so entstehende Offenheit der Anspruch auf ein Öffnen möglichst vieler möglicher Optionen, damit sowohl Berufswahlentscheidungen als auch Anpassungs- und Veränderungsentscheidungen im weiteren Verlauf des Erwerbslebens nicht auf unterkomplexer Grundlage getroffen werden – ein Suboptimum, das sich insbesondere für Entscheiderinnen und Entscheider mit Migrationshintergrund ergeben kann.

10 Wie es zum Beispiel im Rahmen der öffentlich finanzierten Berufsberatung durch Informationsveranstaltungen und eigene Unterrichtstätigkeit der Beraterinnen und Berater an allgemein bildenden Schulen geschieht.

11 Vgl. Klinger und Rebien 2009



### Herausforderung Zweitsprache [1.2]

Aus der Bildungs- und Integrationsforschung wissen wir, dass der Erwerb der Zweitsprache Deutsch im allgemein bildenden Schulsystem nur unvollkommen gelingt<sup>12</sup>. Dies gründet zum einen in der suboptimalen Betreuung der Schülerinnen und Schüler, insbesondere in den Grund- und Hauptschulen, und zum anderen in der relativ geringen Zeitspanne des Halbtagsschulbesuchs, die wegen der weiteren Nutzung der Erstsprache im familiären und außerfamiliären sozialen Umfeld häufig die einzige Möglichkeit zur aktiven Anwendung der Zweitsprache bleibt. Insbesondere die intensive explorative Erhebung von Leistungspotenzialen und beruflichen Vorstellungen in der Beratung an der „Ersten Schwelle“ bedarf der differenzierten sprachlichen Kommunikation zwischen Beratenden und Ratsuchenden. Fehlende Verständigungselemente zwischen beiden erschweren die Potenzialanalyse und erschweren auch die Kompensation des unter 1.1 beschriebenen Wissensnachteils. Eine besondere sprachliche Hürde ergibt sich auch vor dem Einbezug des familiären Umfeldes in die Beratung, zum Beispiel der Eltern, deren Zweitsprachkompetenz häufig geringer ist als die der ratsuchenden Kinder.

### Herausforderung Aufenthaltsrecht und Zertifikatmigration [1.3]

Je nach Aufenthaltsstatus, erreichter Bildungsposition zum Zeitpunkt der Zuwanderung und der Differenz zwischen den Zertifizierungssystemen in der allgemeinen und beruflichen Bildung des Herkunftslandes und des Aufnahmelandes ergeben sich zum Teil recht-

liche Zugangsschranken vor einem Ausbildungsweg in Deutschland und schwer lösbare Aufgaben bei der Anerkennung formaler Abschlusszertifikate.

### Herausforderung Diskriminierung [1.4]

Nicht selten haben Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund bereits offene und subtile Diskriminierung in der Schule und in der außerschulischen Gesellschaft erlebt und können entweder passiv oder abwehrend im Berufswahlprozess und auf staatliche Beratungsangebote reagieren. Häufig wurde eine resignative Einschätzung der eigenen Chancen bereits verinnerlicht. Solche möglichen Voreinstellungen müssen erkannt und von Beginn an als wesentliche Rahmenbedingung, aber auch als Thema der Beratung berücksichtigt werden. Innerhalb der Beratung an der „Ersten Schwelle“ geht eine besondere Gefahr diskriminierenden Ausschlusses von der migrationsignorierend „neutralen“ und auf die Kompetenz in der Zweitsprache Deutsch fußenden Konstruktion von Eignungstests aus. Befunde zur ethnischen Diskriminierung bei der Personalauswahl in Ausbildungsbetrieben unterstreichen die Notwendigkeit zur aktiven Antidiskriminierungsarbeit am Übergang von allgemein bildender Schule zu dualer Berufsausbildung.

### Herausforderung Empowerment [1.5]

Aus den bisher genannten Faktoren, die die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der „Ersten Schwelle“ zum Teil objektiv einschränken, zum Teil deren subjektives Agieren im Berufswahlprozess beeinträchtigen, ergibt sich eine massive und komplexe Anforderung an die beschäftigungsorientierte Beratung, tatsächlich vorhandene Potenziale zu erkennen, sie auch für die Ratsuchenden transparent zu machen, ihre Weiterentwicklung und Nutzung zu fördern und die Ratsuchenden so in die Lage zu versetzen, ihre grundrechtlich garantierte Berufsfreiheit<sup>13</sup> im Rahmen ihrer tatsächlichen Möglichkeiten wahrzunehmen. Die Umsetzung dieser Aufgabe erfordert ein differenziertes und nachhaltig wirksames Beratungsinventar, weil die genannten schwächenden Faktoren aus teils objektiven Nachteilen, teils subjektiven Fremd- und Selbstzuschreibungen sich gegenseitig verstärken und den Weg zu zentralen Ressourcen an der „Ersten Schwelle“ versperren oder zumindest behindern.

<sup>12</sup> Vgl. Schroeder 2007

<sup>13</sup> Der Begriff der Berufsfreiheit umfasst sowohl die Berufswahlfreiheit als auch die Berufsausübungsfreiheit.

### Herausforderung Förderung [1.6]

Ein wesentliches Element für eine differenzierte und nachhaltige Ermächtigungs- und Antidiskriminierungsstrategie ist das für alle Jugendlichen an der „Ersten Schwelle“ verfügbare ausbildungsmarktpolitische Fördersystem aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, ausbildungsbegleitenden Hilfen, Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und Berufsbildungswerken sowie der finanziellen Unterstützung im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe. Dieses Fördersystem lässt zwar an vielen Stellen individuelle Bedarfsanpassungen zu, stellt aber in seiner Komplexität aus unterschiedlichen Maßnahmenformen und vielfältigen Akteuren auf drei unterschiedlichen Ebenen (unterschiedliche Förderquellen, Träger und zuständigen Zertifizierungsstellen sowie den Lehrenden an beiden Ausbildungsorten im dualen System) eine besondere Herausforderung an die Koordinierung und nachhaltige Qualitäts- und Erfolgssicherung. Um den sich aus den in den vorhergehend beschriebenen Faktoren entstehenden migrations-spezifischen Förderbedarf zu befriedigen, müssen an vielen Stellen der individuellen Förderstrategie diskriminierende Strukturen erkannt und beseitigt werden, zum Beispiel im Bereich der Potenzialanalyse und der adäquaten Didaktik in Maßnahmen. Alle Impulse hierfür gehen von den Beratungsfachkräften aus, die in der Regel zugleich die Entscheiderinnen und Entscheider für die Förderung sind, und alle Fäden laufen hier auch wieder zusammen. In der beschäftigungsorientierten Beratung ist zugleich ein komplexes migrations-spezifisches Förderungsmanagement zu leisten.

### Anspruch Beratungskompetenz [1.7]

Die unter den Punkten 1.1 bis 1.6 beschriebenen Herausforderungen sind nur zu meistern, wenn die Beratungsfachkräfte über zugleich konzentrierte wie differenzierte spezifische interkulturelle Kompetenzen verfügen. Durchgängig migrations-sensibel und anti-diskriminierend zu gestaltende Beratungsaufgaben ergeben sich auf der Gesamtpalette beraterischer Kompetenz – von der ertragreichen Kommunikation unter spracherschwerten Bedingungen über die tatsächlich kulturell umfassende Potenzial- und Bedarfsanalyse und besonderen psychologischen Strategien des Empowerment bis hin zum komplexen migrations-spezifischen Förderungsmanagement. Solche Aufgaben bedürfen der gezielten Entwicklung beraterischer Spezialkompetenzen. Sie können in einer „normalen“ Beratung unter „normalen“ Bedingungen und mit beraterischen Standardkompetenzen nicht bewältigt werden.

## 2. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und der schulischen Berufsausbildung (AB ⇔ sB)



Der Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und einem schulischen Weg der Berufsausbildung stellt eine zweite Option an der „Ersten Schwelle“ dar. Die Wahl dieses beruflichen Ausbildungsweges kann aus unterschiedlichen Gründen geschehen. Zum einen gibt es Berufe, die auf dualem Wege nicht erreichbar sind und ausschließlich schulisch ausgebildet werden. Hierzu gehören insbesondere die nicht akademischen therapeutischen Berufe, etwa in der Physiotherapie, der Ergotherapie oder der Logopädie, aber auch nicht akademische pädagogische Berufe, die Berufe des Pflegewesens und der technischen Assistenten. In diesen Bereichen bestimmt also die Berufswahl auch die Wahl der Ausbildungsorganisation auf schulischem Wege. Andere Berufsziele stehen sowohl in dualer wie in schulischer Ausbildungsform zur Verfügung – dies vor allem im Bereich des kaufmännischen und Bürowesens sowie in der Informations- und Kommunikationstechnik. Nicht selten beruht die optionale Wahl des schulischen Ausbildungsweges auf einer am Ausbildungsmarkt individuell nicht realisierbaren dualen Chance. Aber auch die einfachere Einbindung des Erwerbs der Fachhochschulreife oder die schon zuvor genannte generelle Bevorzugung eines schulischen Ausbildungsweges können Motive zur Wahl einer solchen Ausbildungsform sein. Als Wahloption an der „Ersten Schwelle“ unterliegt sie den gleichen Unsicherheiten über entscheidungsrelevante Daten wie die zuvor im Abschnitt 1 zur dualen Ausbildung genannten – sowohl auf der Seite der Ratsuchenden als auch auf der Seite der Beratenden.

Ebenso gilt der überwiegende Teil der unter Punkt 1 gemachten Ausführungen zu spezifischen Herausforderungen in der und zu Ansprüchen an die migrations-



spezifische Beratung auch für die Übergangsberatung zur schulischen Berufsausbildung. Wegen der zum Teil komplementär zu erwägenden beruflichen Optionen sowohl auf dualen als auch auf schulischen Ausbildungswegen werden ohnehin beide möglichen Übergänge jeweils innerhalb ein und desselben Beratungsgesprächs thematisiert werden. Einige spezifische Themen und Bedarfe des Übergangs in eine schulische Berufsausbildung werden im Folgenden zusätzlich hervorgehoben:

#### **Herausforderung Wissensnachteil [2.1]**

Das Wissen um die oben beschriebene (Teil-)Komplementarität dual und schulisch ausgebildeter beruflicher Optionen gehört zu den tiefergehenden Wissensbeständen über das deutsche Bildungssystem, die bei Ratsuchenden mit Migrationshintergrund und ihren Eltern in der Regel nicht oder nur in lückenhafter oder gar inhaltlich verzerrter Form vorhanden sind. Dafür ist unter anderem die Dominanz des dualen Systems in der öffentlichen Wahrnehmung von und in der Debatte über Berufsausbildung verantwortlich, aber auch die mögliche Differenz zwischen dem deutschen Berufsausbildungssystem und dem der Herkunftsländer. So wird häufig der Ertrag schulischer Bildungswege über- und der Ertrag dualer Ausbildungswege unterschätzt, weil in den meisten Ländern außerhalb des deutschsprachigen Raumes Ausbildungen mit ho-

hen betrieblichen Praxisanteilen inferior gesehen werden. Gleichwohl besteht eine wichtige Aufgabe in der beschäftigungsorientierten Beratung an der „Ersten Schwelle“ darin, die schulische Option insbesondere dort aktiv in die Gespräche einzubringen, wo sich mit ihr das Berufswahlspektrum erweitern lässt. (Gerade im schulischen Ausbildungsspektrum finden sich Berufe, deren Marktchancen im strukturellen Wachstum des Dienstleistungssektors sehr gut sind und deren Bedeutung weiter zunehmen wird.) Aber auch Fehleinschätzungen insbesondere der Marktchancen an der „Zweiten Schwelle“ bei Berufen, die auch dual erlernt werden können, müssen erkannt und transparent gemacht werden.

#### **Herausforderung Zweitsprache [2.2]**

Schulische Ausbildungen setzen stärker noch als duale Ausbildungen mit ihren verstärkten praktischen Anteilen auf das Medium Sprache als Instrument der Wissensvermittlung. Sie sind also für Auszubildende mit Deutsch als Zweitsprache einerseits eine größere Herausforderung und bieten andererseits stärkere Möglichkeiten zur praktischen Anwendung der Zweitsprache und damit zum Ausbau der eigenen Sprachkompetenz. Die Eignung eines schulischen Ausbildungsweges für Ratsuchende mit Migrationshintergrund ist also in dieser dialektischen Hinsicht besonders zu thematisieren und zu prüfen.

#### **Herausforderung Diskriminierung [2.4]**

Entsprechend der unter Punkt 2.2 herausgearbeiteten Dialektik der relativen Position schulischer Ausbildungswege im Gesamtsystem beruflicher Ausbildungen kann die Wahl schulischer Optionen entweder vorschnell ausgeschlossen werden, weil Ratsuchende auf ihrem bisherigen schulischen Weg Signale erhalten haben, dass sie von anspruchsvolleren Wegen ausgeschlossen bleiben<sup>14</sup> – oder gerade umgekehrt vorschnell als Alternative zu am Ausbildungsmarkt schwieriger zu realisierenden dualen Berufsausbildungen gesehen und getroffen werden.

<sup>14</sup> Eine entsprechende Diskriminierung ergibt sich aus der Versagung der Finanzierung von Schulgebühren für Berufsausbildungen, die zum Teil nur über diesen kostenpflichtigen Weg erreichbar sind, insbesondere für die Kinder aus Bedarfsgemeinschaften nach dem II. Sozialgesetzbuch, unter ihnen überproportional viele Zuwandererfamilien. Inwieweit dieser die Berufsfreiheit und damit grundrechtseinschränkende Umstand durch die Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Februar 2010 (1 BvL 1/09 - 1 BvL 3/09 - 1 BvL 4/09), in dem der Gesetzgeber insbesondere zur Erhöhung der Bedarfssätze für Bildungskosten der Kinder verpflichtet wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abzusehen.

### Herausforderung Empowerment und Förderung [2.5 + 2.6]

Neben den unter 1.5 und 1.6 genannten Inhalten muss in der migrationsspezifischen Beratung die Option schulischer Berufsausbildungswege mit spezifischem Problembewusstsein der Beratenden bearbeitet werden. So kann einerseits das aktive Einbringen aussichtsreicher schulisch ausgebildeter Berufe angezeigt sein. Dabei ist breiter Raum in der Beratung zu reservieren für Möglichkeiten der Finanzierung solcher Ausbildungswege<sup>15</sup>, die in der Regel nicht nur keine Ausbildungsvergütung erbringen, sondern im Gegenteil häufig die Zahlung nicht unerheblicher Schulgebühren erfordern. In anderen Fällen kann es von besonderer Bedeutung sein, alle Möglichkeiten des differenzierten ausbildungsmarktpolitischen Fördersystems nach dem III. Sozialgesetzbuch aktiv zu thematisieren und verständlich zu erläutern, um zur nachhaltigen Verfolgung eines dualen Ausbildungsweges im angestrebten Berufsfeld zu ermutigen und diesen finanziell und beraterisch begleitend zu unterstützen.

### Anspruch Beratungskompetenz [2.7]

Zusätzlich zu den unter Punkt 1.7 genannten Kompetenzen wird unter anderem bei dieser Übergangsberatung zwischen allgemein bildender und beruflich ausbildender Schule deutlich, dass Beraterinnen und Berater bei Ratsuchenden mit Migrationshintergrund in besonders professioneller Weise über ihr kommunikatives Instrumentarium verfügen und ein hohes Bewusstsein über ihre unterschiedlichen Teil-Aufgaben in der Beratung haben und anschließend verantwortungsvoll mit diesen umgehen müssen: Wo wegen spezifischer Wissensnachteile die Information zu von den Ratsuchenden selbst nicht thematisierten Berufszielen eingebracht werden soll, wo nachhaltige Ermutigung zur Aufgabe wird, wo Ratsuchende mit Potenzialen sich bestimmte Wege nicht zutrauen, da ist in besonders sensibler Weise eine Gratwanderung zu leisten zwischen beeinflussenden und den eigenen Standpunkt der Ratsuchenden respektierenden Interventionen.

Auch ist ein komparatives Wissen über Ausbildungswege in wichtigen Herkunftsländern von Bedeutung, um mögliche Fehleinschätzungen über den Ertrag einzelner Ausbildungswege thematisieren zu können.

### 3. Beratung am Übergang zwischen dem allgemein bildenden Schulsystem und dem Studium an einer Hochschule (AB ⇒ hB)



Die Komplexität der Themen in der Beratung von Ratsuchenden mit oder auf dem Weg zu einem Schulabschluss mit Allgemeiner oder Fach-Hochschulreife ergibt sich aus dem außerordentlich vielfältigen und sich beschleunigt verändernden System unterschiedlichster Studiengangangebote, der Dauer dieses beruflichen Bildungsweges, dem nur losen Zusammenhang zwischen akademischen Fachabschlüssen und einer jeweils vielfältig sich eröffnenden Palette unterschiedlicher adäquater akademischer Ausübungsberufe und aus der sich aus dem Vorgenannten ergebenden besonderen Herausforderung bei der Gegenüberstellung von Bildungsinvestitionen und Platzierungsaussichten am Arbeitsmarkt. Entsprechend groß sind auch in diesem formal höchsten Bildungsübergang an der „Ersten Schwelle“ die objektiven und subjektiven Unsicherheiten bei Ratsuchenden vor der Studienwahlentscheidung. Da Ratsuchende mit Hochschulzugangsberechtigung auch alle anderen (in den Abschnitten 1 und 2 genannten) beruflichen Bildungswege offen stehen, werden auch diese entweder als prioritäre, alternative oder ein Studium ergänzende Optionen zusätzlich thematisiert.

### Herausforderung Wissensnachteil [3.1]

Der Erwerb der beschriebenen komplexen Informationen und das entscheidungsrelevante Management dieser Informationen stellt für alle Studienwählerinnen und Studienwähler eine besondere Herausforderung dar. Diese Herausforderung erhöht sich für Ratsuchende, die aus Familien ohne akademische Bildungs-

<sup>15</sup> Solche Finanzierungsmöglichkeiten basieren in der Regel auf dem Bundesausbildungsförderungsgesetz oder auf Stipendien, liegen also außerhalb der für die Berufsberatung zuständigen Sozialgesetzbücher III und II.

erfahrung stammen, weil entsprechende Bewertungskriterien und –hilfen aus dem sozialen Umfeld fehlen. Für Studieninteressierte mit Migrationshintergrund kommt die Differenz zwischen dem akademischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt des Herkunftslandes, das ihren eigenen Bewertungshintergrund und den ihrer Eltern bestimmen kann, und den entsprechenden Zusammenhängen in Deutschland hinzu.

### **Herausforderung Zweitsprache [3.2]**

Schwierigkeiten bei der Anwendung der Zweitsprache können bei Ratsuchenden mit formal höchsten allgemein bildenden Schulabschlüssen<sup>16</sup> leicht unterschätzt werden. Stellt aber der Erwerb der Sprachkompetenz auf der akademischen Ebene für jede Sprachteilnehmerin und jeden Sprachteilnehmer eine besondere Herausforderung dar, so wächst diese zusätzlich für Studieninteressierte aus Familien ohne akademische Bildungserfahrung und ein weiteres Mal für Studieninteressierte mit Migrationshintergrund, die diese Herausforderung in ihrer Zweitsprache meistern müssen. Hinzu kommt die fortschreitende Internationalisierung des Studiensystems, die eine gute bis sehr gute Beherrschung auch der englischen Sprache für die Bewältigung des Studienalltags voraussetzt, was Studierende mit Migrationshintergrund in ihrer Drittsprachkompetenz fordert. Diese besondere Herausforderung stellt sich deshalb auch in den entsprechenden Beratungsprozessen, in denen Informationen aus dem akademischen System verarbeitet und bewertet werden müssen.

### **Herausforderung Aufenthaltsrecht und Zertifikatmigration [3.3]**

Analog 1.3 und siehe Abschnitt zu Beratungsanlass 9.

### **Herausforderung Diskriminierung [3.4]**

Befunde aus der Bildungsforschung zeigen, dass Studieninteressierte aus Familien ohne akademische Bildungserfahrung deutlich stärker auf negative Signale des Arbeitsmarktes reagieren und ihre Studienbeteiligung aufgeben.<sup>17</sup> Die diesem Verhalten zugrunde liegende Verunsicherung speist sich sowohl aus psychologischen Momenten wie aus objektiven schicht-

spezifischen ökonomischen Nachteilen und mündet in einer geringeren Kraft zur Bildungsinvestition und zur Überbrückung bildungsrenditefreier Zeiten nach erfolgreichem Studienabschluss.

### **Herausforderung Empowerment [3.5]**

Um Studienberechtigte mit Migrationshintergrund zur Aufnahme eines Studiums zu ermutigen, muss in der Regel die größte Distanz zur familiären Bildungserfahrung überwunden und die Bereitschaft zur höchsten Bildungsinvestition gefördert werden. Dabei ist insbesondere in Zeiten negativer Arbeitsmarktberichterstattung und bei einem Interesse für vermeintlich „arbeitsmarktfremere“ Studiengänge nicht nur gegen skeptische Haltungen im familiären und außerfamiliären sozialen Umfeld zu argumentieren, sondern auch gegen das mediale Überzeichnen des vermeintlichen Bildungsinvestitionsrisikos. Wegen der langen Ausbildungsdauer akademischer Wege und der in akademischen Berufen häufig geforderten Flexibilität und Mobilität gehören auch individuelle Überlegungen zur eigenen Lebensplanung im Spannungsfeld zwischen beruflicher und privater Lebenswelt sowie traditionellen (Geschlechts-)Rollenbildern in den Themenkreis der Beratung.

### **Herausforderung Förderung [3.6]**

Wenn der längste und teuerste Bildungsweg erwogen wird, Familien mit Migrationshintergrund aber selten über entsprechende finanzielle Mittel verfügen, kommt der Beratung über finanzielle Fördermöglichkeiten eine besondere Rolle zu. Gerade im Bereich der Studienfinanzierung existiert neben den Möglichkeiten nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) ein sehr unübersichtliches dezentral verortetes Stipendiensystem unterschiedlichster Stiftungen und Organisationen, die in den letzten Jahren gerade für Studieninteressierte mit Migrationshintergrund spezifische Angebote bereithalten. Für einzelne Ratsuchende ist es fast unmöglich, sich ohne die fachliche Expertise von Beraterinnen und Beratern, die sich auf die Beratung zu akademischen Bildungswegen konzentrieren, hierüber einen differenzierten Überblick zu verschaffen.

<sup>16</sup> Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit Studienwählerinnen und Studienwählern, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im deutschen Schulsystem erworben haben (sogenannte „Bildungsinländer“). Themen in der Beratung von Studieninteressierten mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung (sogenannter „Bildungsausländer“) werden im Abschnitt zu Beratungsanlass 9 behandelt.

<sup>17</sup> Markant deutlich wurde das beim Rückgang der Studienbeteiligung in Ingenieurdisziplinen in der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Vgl. Minks 2004





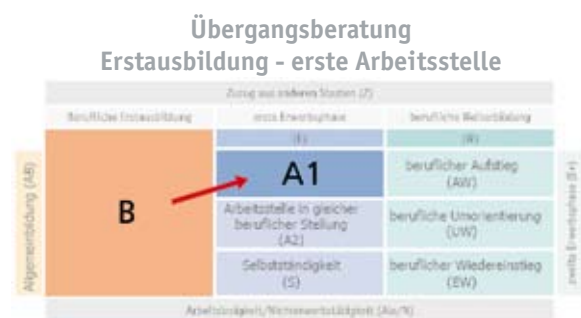
### Anspruch Beratungskompetenz [3.7]

Zusätzlich zu den unter 1.7 und 2.7 genannten Erfordernissen ergeben sich wesentliche Leistungsanforderungen an die Beratenden durch die Menge, Komplexität, Veränderungsdynamik und die Distanz der benötigten Informationen und Bewertungsaufgaben.

Die drei bisher behandelten Beratungsanlässe an der „Ersten Schwelle“ zwischen allgemein bildendem Schulsystem und der beruflichen Erstausbildung bilden das Spektrum dessen ab, was in der Arbeitsverwaltung als Berufsberatung für Jugendliche<sup>18</sup> gegenüber dem Erwachsenenbereich abgegrenzt wird: In den Beratungsgesprächen mit Erwachsenen werden weniger Prozesse der Berufswahl thematisiert, sondern wird der Schwerpunkt beraterischen Handelns auf eine möglichst schnelle (Re-)Integration von Erwachsenen mit Berufserfahrung in den Arbeitsmarkt gelegt.<sup>19</sup> Solche „integrationsbegleitende Beratung“ genannte Gespräche unterliegen in der Regel einer deutlichen Verengung des möglichen Berufsspektrums auf den bisherigen Berufsbereich und immer einer stark formalisierten und standardisierten Operationalisierung des Auswahlprozesses mit Hilfe vorgegebener computergestützter Dateneingabemasken. Damit wird nicht nur die beraterische Kommunikation stark eingeschränkt, es wird mit dieser Einschränkung auch der Ausschluss von Optionen innerhalb des Gesamtspektrums von (Weiter-)Bildung und Berufswahl in Kauf genommen. Bei dieser Verfahrensweise wird übersehen, dass auch bei jedem Beratungsanlass jenseits der „Ersten Schwelle“, also im gesamten Verlauf des Erwerbslebens von Ratsuchenden, (neue) Berufswahlprozesse nicht nur legitim, ja deren Ergebnisse auch grundrechtlich zugesichert sind. Ihre Akzeptanz und ihr intensiver und explorativer Einbezug in die beschäftigungsorientierte Beratung von Erwachsenen birgt auch erhöhte Chancen für das Ziel nachhaltiger Integration am Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere für Ratsuchende mit Migrationshintergrund, die wegen der bisher geschilderten spezifischen Hürden und des hochgradig sozial selektiven Bildungssystems häufiger vor der Herausforderung stehen, in früheren Lebensphasen nicht realisierbare Optionen nachzuho-

len. Deshalb sind gerade auch in der beschäftigungsorientierten Beratung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund, deren unterschiedliche Anlässe im Folgenden ausdifferenziert werden, die Themen, Bedarfe und Beratungskompetenzen von Bedeutung, die in den ersten drei Abschnitten zur Beratung an der „Ersten Schwelle“ dargestellt wurden. Es werden im Folgenden die spezifischen anlassbezogenen Zusatzanforderungen an die migrationspezifische Beratung herausgearbeitet. Diese können aber auch in der Beratung Erwachsener nur aufbauend auf der Basis des bisher Geschilderten gemeistert werden.

### 4. Beratung am Übergang zwischen einem dualen, schulischen oder akademischen beruflichen Bildungsabschluss und der ersten hauptberuflichen Erwerbsarbeitsstelle (in abhängiger Beschäftigung) (B ⇨ A1)



18 Die Altersgrenze des Jugendlichenbereichs wird von der Bundesagentur bei 25 Jahren gezogen.

19 Etwa nach Phasen der Arbeitslosigkeit oder des Nichterwerbs während Phasen ausschließlicher Familienarbeit

Dieser Ort einer beschäftigungsorientierten Beratung wird häufig auch als „Zweite Schwelle“ bezeichnet. Ratsuchende stehen hier vor der Aufgabe, nach ihrem erfolgreichen Abschluss im dualen System, an einer beruflichen Fachschule oder an einer Hochschule die erste Arbeitgeberin oder den ersten Arbeitgeber zu finden. Dabei geht es in der Regel darum, als Fachkraft eingestellt zu werden, mit dem erworbenen beruflichen Zertifikat in den Fach-Arbeitsmarkt einzumünden und also die ersten (materiellen und immateriellen) Erträge aus der geleisteten Bildungsinvestition zu erzielen. Während bei der dualen Ausbildung grundsätzlich eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, im eigenen Ausbildungsbetrieb als Fachkraft einmünden zu können, wird am Ende eines schulischen oder akademischen Ausbildungsweges immer ein weiterer Wahl- und Entscheidungsprozess erforderlich.<sup>20</sup> Je nachdem, wie zahlreich die unterschiedlichen Ausübungsformen sind, die der fachliche Arbeitsmarkt bietet, kann diese Aufgabe über die reine Arbeitgeberwahl weit hinausgehen und zur zweiten umfassenden Berufswahl werden. So kann etwa ein angestellter Physiotherapeut Patienten in einer freien Praxis oder in einem Klinikum behandeln, er kann aber auch für die Gesundheitsvorsorge und Beratung von einer Krankenkasse oder einem Fitnessstudio angestellt werden. Für eine Politologin entfaltet sich zwischen Tätigkeiten wie der der Meinungs- und Marktforscherin, der Journalistin, der Dozentin in der Politischen Bildung oder der politikberatenden Referentin eine breite Palette fachlich adäquater, bezogen auf das praktische Arbeitsumfeld aber stark diverser beruflicher Optionen. Mit der Entscheidung über die persönliche Einmündung nach der „Zweiten Schwelle“ stellen sich Ratsuchenden also auch Fragen, die mit der Arbeitsplatzwahl auch eine weitere Berufswahl und damit auch Fragen der Lebensplanung und Persönlichkeitsentfaltung berühren. So finden sich auch an der „Zweiten Schwelle“ ein Ort und ein Bedarf beschäftigungsorientierter Berufsberatung, die tendenziell alle bereits unter den drei erstgenannten Beratungsanlässen geschilderten Herausforderungen und Diskriminierungspotenziale aufweisen.

#### **Herausforderung Wissensnachteil [4.1]**

Ratsuchende, die mit ihrem Ausbildungsweg bereits fachspezifische Kenntnisse erworben und eine fachlich-organisatorische Sozialisation erfahren haben, verfügen über mehr Wissen als Ratsuchende an der „Ersten Schwelle“ und können auch schon Teil entsprechender Netzwerke geworden sein. Andererseits haben sich auf diesem Weg Ratsuchende mit Migrationshintergrund häufig ein weiteres Stück von der Erfahrungswelt ihrer Familie entfernt und können diese Wissensquelle für die anstehende Entscheidung und Strategie kaum ertragreich nutzen. Die Unterschätzung der Vielfalt möglicher adäquater Erwerbsoptionen und das Übersehen anderer auf das eigene Neigungs- und Eignungsprofil gut passender Optionen können die Folge sein.

#### **Herausforderung Zweitsprache [4.2]**

Die Kompetenz in der Zweitsprache Deutsch wächst mit deren in der Regel intensiven Einbindung und Anwendung auf allen beruflichen Ausbildungswegen. Sie bleibt gleichwohl immer die in einer Zweitsprache. Sowohl bei der Entschlüsselung häufig beeinflussend formulierter Stelleninformationen als besonders auch bei aller im Bewerbungs- und Personalauswahlprozess zu leistender Kommunikation (Vorstellungsgespräch, Assessment Center) kommt es auf Feinheiten an. Deshalb bedürfen insbesondere Ratsuchende mit Migrationshintergrund an der „Zweiten Schwelle“ einer intensiven (nicht nur) beraterischen Vorbereitung auf die anstehenden Aufgaben.<sup>21</sup>

#### **Herausforderung Diskriminierung [4.4]**

Diskriminierungspotenzial ergibt sich sowohl aus dem unter 4.1 genannten Wissensnachteil wie insbesondere auch in einem mit Vorurteilen behafteten Personalauswahlprozess.<sup>22</sup> Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung hat hier die Aufgabe, Ratsuchende bei der Entwicklung einer zugleich effektiven wie individuell geeigneten Strategie im Umgang mit dieser Situation zu unterstützen.

20 Dies kann natürlich auch nach einer dualen Ausbildung erforderlich werden, etwa wenn der Betrieb (wie seit einiger Zeit politisch gefordert und gefördert) über seinen eigenen Fachkraftbedarf hinaus ausgebildet hat, wenn sich Auszubildende und Ausbilder nicht unbefristet weiter aneinander binden wollen oder wenn im Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausübungsformen des Berufes für die Ratsuchenden nicht möglich sind.

21 Gerade in dieser Phase erscheint eine Ausweitung der Beratungsdienstleistung auf Trainings- und Coachingelemente sinnvoll.

22 Antidiskriminierungsarbeit und -gesetzgebung versuchen gerade auch diesem empirisch gut belegten Phänomen entgegenzuwirken.

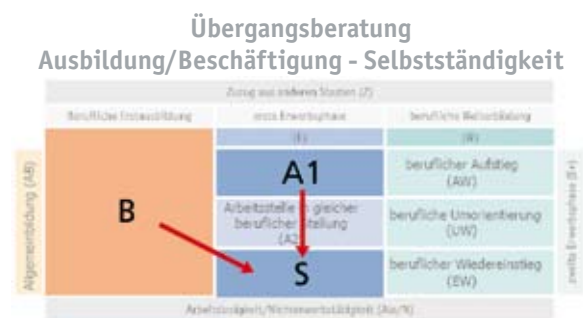


### Herausforderung Empowerment und Anspruch an die Beratungskompetenz [4.5 - 4.7]

An der „Ersten Schwelle“ zwischen allgemein bildendem Schulsystem und der Aufnahme eines beruflichen Ausbildungsweges gibt es ein differenziertes Unterstützungs- und Übergangssystem sowie eine anhaltende politische Diskussion um die Chancen am Ausbildungsmarkt. Dadurch wird auch die beraterische Sensibilität für spezifische Beratungs- und Förderbedarfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gefördert. Die Platzierungsstrukturen an der „Zweiten Schwelle“ werden kaum öffentlich diskutiert. Mit dem Erreichen eines beruflichen Ausbildungsabschlusses erscheint die berufliche Integration als gelungen, die Ursachen für Probleme beim Übergang in das Erwerbssystem und für die Verengung von Optionen werden eher in der allgemeinen Arbeitsmarktlage gesehen. Dabei wird die Komplexität des Berufs- und Arbeitgeberwahlprozesses an der „Zweiten Schwelle“ unterschätzt, und diskriminierenden Strukturen wird nicht systematisch entgegengearbeitet.

Migrationspezifische Beratung aber muss sich solcher Strukturen bewusst sein, auf sie fokussieren, sie deutlich machen und mit den Ratsuchenden eine individuelle Übergangstrategie erarbeiten. Deshalb müssen Beraterinnen und Berater an diesem Beratungsort über ein spezifisches Kompetenzprofil verfügen - analog des in den Abschnitten 1.7, 2.7 und 3.7 herausgearbeiteten. Sie müssen zusätzlich über die jeweils aktuellen Instrumente und Verfahren informiert sein, die in der Personalbeschaffung unterschiedlicher Branchen und Berufe genutzt werden und sowohl Ratsuchende als auch Betriebe bei der Überwindung diskriminierender Hürden unterstützen.

### 5. Beratung am Übergang zwischen einem beruflichen Bildungsabschluss oder einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (B/A1 ⇒ S)



In Deutschland wird der Förderung selbstständiger Erwerbsarbeit und Unternehmensgründung seit einigen Jahren hohe Aufmerksamkeit gewidmet. Insbesondere an Hochschulen wird versucht, für diese Erwerbsform schon vor Erreichen des beruflich qualifizierenden Abschlusses zu sensibilisieren. Die Selbstständigquote der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist ähnlich hoch wie die der deutschstämmigen Bevölkerung, sie variiert aber sehr stark zwischen den unterschiedlichen Herkunftsländern. Selbstständige mit Migrationshintergrund sind stark unterrepräsentiert in den Freien Berufen, und sie werden seltener von Beratungsangeboten in der Gründungsphase erreicht.<sup>23</sup> Der Schritt in eine selbstständige Erwerbstätigkeit ist mit komplex ineinander verwobenen Entscheidungen, Planungen und Aktivitäten zur Ressourcenbeschaffung verbunden und kann daher von einer kompetenten spezifischen Beratung in besonderer Weise unterstützt und abgesichert werden.

### Herausforderung Wissensnachteil [5.1]

Vor einer Gründung sind zwei umfangreiche und komplexe Fragestellungen zunächst unabhängig voneinander zu klären. Erstens: Ist die Geschäftsidee grundsätzlich marktfähig? Und zweitens: Verfügt die oder der Gründungsinteressierte über die persönlichen Voraussetzungen, sich – grundsätzlich und speziell mit dieser Geschäftsidee – selbstständig zu machen? Zur Klärung beider Fragekomplexe sind umfangreiche Informationen, Wissensbestände und Bewertungskompetenzen erforderlich. Entsprechend vielfältig können sich für

23 Leicht et al. 2005, S. 26ff.



Gründungsinteressierte mit Migrationshintergrund spezifische Wissensnachteile und Unsicherheiten in der Bewertung und Entscheidung ergeben. Sie müssen in der Beratung thematisiert, differenziert herausgearbeitet und zur Klärung gebracht werden. Während für den zweiten Fragenkomplex in etwa alle Fragestellungen von Relevanz sind, die in den vorausgehenden Abschnitten schon für die Wahl von Ausübungsberufen in abhängiger Beschäftigung beschrieben wurden – diese wegen der höheren Zeit- und Eigenkapitalinvestition allerdings in größerer Tragweite für die Ratsuchenden und ihr (familiäres) Umfeld –, geht es bei der Klärung der Marktfähigkeit der Geschäftsidee als solcher um die Analyse im deutschen Markt. Die Marktbedingungen können sich dabei stark unterscheiden von den Bedingungen, die die Gründungsinteressierten schon kennengelernt und ihre Gründungsidee gestützt haben. Dies gilt sowohl dann, wenn sich diese Erfahrungen auf die Volkswirtschaft des Herkunftslandes beziehen als auch dann, wenn die Geschäftsidee aus der sogenannten ethnischen Ökonomie herausführt, also aus dem Angebot von Produkten und Dienstleistungen vorwiegend an Kundinnen und Kunden der gleichen kulturellen und geografischen Herkunft.

### **Herausforderung Zweitsprache [5.2]**

Die Herausforderung, vor der Ratsuchende bei der komplexen und differenzierten Bearbeitung von Fragen im Entscheidungsfeld Bildung, Beruf und Beschäftigung stehen, ist in den vorhergehenden Abschnitten bei den anderen Beratungsanlässen bereits beschrieben worden. Bei einer Gründungsentscheidung und in der Gründungsberatung kommen zwei grundsätz-

lich schwierigere Aufgaben sprachlicher Bewältigung hinzu. Zum einen sind in das Gründungsgeschehen deutlich mehr Expertinnen und Experten einzubeziehen. Diese äußern sich in betriebswirtschaftlicher Fachsprache, wenn sie den Markterfolg der Geschäftsidee begutachten, oder in der juristischen Fachsprache, wenn es um die rechtlichen Rahmenbedingungen geht. Finanzierungsthemen werden in einer Melange aus beiden genannten Fachsprachen bearbeitet. Das Verständnis und die Umsetzung fachsprachlich geäußelter Informationen sind aber schon für die Muttersprachlerin oder den Muttersprachler besondere Herausforderungen, umso mehr für Ratsuchende mit Deutsch als zweiterworbener Sprache. Informationen in der juristischen Fachsprache stellen dabei eine besondere Schwierigkeit dar, weil sie fachlich eindeutig belegte Inhalte nicht nur in leicht identifizierbaren Fremdwörtern ausdrücken, sondern häufig durch eine fachlich eigene andere inhaltliche Belegung vermeintlich alltagssprachlicher deutscher Begriffe.<sup>24</sup> Die zweite Aufgabe besonderer sprachlicher Kompetenz ergibt sich in der Kommunikation mit (potenziellen) Kundinnen und Kunden: Im Marketing kommt es auf die sehr differenzierte Beschreibung der Eigenschaften angebotener Produkte und Dienstleistungen an, in der Werbung wird sehr häufig mit Sprachspiel gearbeitet, also mit einem differenziert veränderten inhaltlichen Bezug auf zum Teil lange in das historisch gewachsene Verständnis einzelner Begriffe in der Sprachgemeinschaft.

### **Herausforderung Diskriminierung [5.4]**

Die professionell ausgeübte selbstständige Erwerbstätigkeit stellt an Unternehmerinnen und Unternehmer besondere Herausforderungen, insbesondere an die berufliche Expertise, aber auch an das persönliche Engagement. Das wissen auch die in den Gründungsprozess eingebundenen Expertinnen und Experten, aber auch Kundinnen und Kunden, die ihre Qualitätsansprüche an Produkte und Dienstleistungen stellen. Diskriminierungspotenzial ergibt sich gegen Gründerinnen und Gründer immer dann, wenn eine entsprechend übliche und legitime kritische Prüfung zur Übervorsicht geraten kann, weil Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund weniger zugetraut wird, insbesondere dann, wenn sie die Grenzen ethnischer Ökonomie überschreiten.

24 Wie etwa bei der fachlich scharfen Unterscheidung der im Alltag häufig synonym verwendeten Begriffe Besitz und Eigentum

### Herausforderung Empowerment [5.5]

Menschen, die sich auf den Weg zur Gründung eines eigenen Unternehmens machen, haben schon zuvor Selbstvertrauen und Mut fassen müssen, denn eine – zumindest grobe – Vorstellung über die besondere Herausforderung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ist allgemein verbreitet, und so steht am Beginn dieses Weges die Entscheidung zum „trotzdem“ und das Vertrauen darauf, dass der eigene Weg erfolgreich absolviert werden kann. Dennoch können sich dann auf diesem Weg doch höhere Hürden und Schwierigkeiten ergeben als erwartet – einige davon sind in den vorherigen Unterpunkten beschrieben worden. Solche Wegmarken sind es dann, die eine spezifische Beratung und eine spezifische (erneute) Ermutigung notwendig machen, um den weiteren Weg beschreiten zu können.

### Herausforderung Förderung [5.6]

Wie eingangs zu diesem Beratungsanlass schon erwähnt, wird seit einigen Jahren die Gründung selbstständiger Unternehmen besonders gefördert. Unterschiedliche Förderstrategien richten sich auf die spezifische berufliche Bildung für Gründungsphase und Unternehmensführung, auf die Finanzierung spezifischer Beratungsdienste, auf die Kapitalbeschaffung, auf die finanzielle Absicherung der Nachgründungsphase sowie auf die Bildung und Nutzung unterstützender Netzwerke. So vielfältig wie die Förderstrategien sind auch die fördernden Institutionen – von Europäischer Union, Bund, Ländern und Gemeinden über Kammern, gesellschaftliche Organisationen und Stiftungen bis zur Arbeitsförderung. Innerhalb dieses Geflechts finden sich auch spezifische Angebote für Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund. Die migrationspezifische Gründungsberatung muss also Übersicht über das Mögliche und spezifisch Geeignete innerhalb eines komplexen Förderinstrumentariums schaffen.

### Anspruch Beratungskompetenz [5.7]

Wegen der vielen genannten Wissensgebiete und Bewertungsaufgaben ist jede Gründungsberatung mit einem sehr hohen Anspruch an die Beratungskompetenz verbunden. Gründung kann sich im gesamten Markt privat hergestellter Produkte und privat erbrachter Dienstleistungen vollziehen und damit tendenziell auch auf der gesamten berufsfachlichen Palette. Die Themen Marktanalyse, Geschäftsplanung und Kapitalbeschaffung treten hinzu. In der Beratung von Gründerinnen und Gründern mit Migrationshinter-

grund kommt es zusätzlich darauf an, die zusätzlichen Herausforderungen aus Wissensnachteilen und Diskriminierungspotenzialen zu kennen, sie inhaltlich in die Beratung einzubringen und die Kommunikation in der Beratung selbst migrations-sensibel zu gestalten. Das bedeutet, es gilt die Wissensbestände der Ratsuchenden dort, wo sie auf der Erfahrung aus dem Herkunftsland oder der ethnischen Ökonomie in Deutschland beruhen, in Kontrast zu den Gegebenheiten am deutschen (Gesamt-)Markt zu stellen, damit unter Umständen für die Ratsuchenden neue zusätzliche Herausforderungen zu verdeutlichen, den Gründungselan also zeitweise zu entschleunigen, ohne selbst in die Falle diskriminierender Wahrnehmung und diskriminierenden Handelns zu geraten – und ohne den Gründungselan zum Stillstand zu bringen. Der Beratungsort am Übergang zwischen einem beruflichen Bildungsabschluss oder einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Erwerbstätigkeit für Ratsuchende mit Migrationshintergrund erfordert also höchste berufs- und wirtschaftskundliche sowie beratungsmethodische Grundkompetenz, die in vielfacher Hinsicht um migrations-spezifische Kompetenzen zu erweitern ist.

## 6. Beratung beim Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers (A1 ⇔ A2)



Dem Wechsel von abhängig Beschäftigten zwischen zwei Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern wird im arbeitsmarktpolitischen Diskurs einerseits sehr (vielleicht zu) viel Aufmerksamkeit gewidmet, andererseits sehr (vielleicht zu) wenig davon. Auf der einen Seite werden bei der Beschreibung des strukturellen Wandels am Arbeitsmarkt unterschiedliche Dynamisierungstendenzen, darunter auch der Arbeitgeberwechsel, gebündelt betrachtet und zur sogenannten „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ stilisiert,

obwohl zuverlässige Daten darüber fehlen, wie „normal“ der erwerbslebenslange Verbleib bei derselben Arbeitgeberin oder beim selben Arbeitgeber in früheren Jahrzehnten eigentlich war. Auf der anderen Seite wird ein Wechsel des Unternehmens, der nicht von längerer Arbeitslosigkeit begleitet wird, auch in Zeiten hoher Integrationsprobleme am Arbeitsmarkt als unproblematisch gesehen und entsprechender Beratungsbedarf deshalb nicht wahrgenommen. Daher (und wegen entsprechender Ressourcensteuerung bei der Bundesagentur für Arbeit) bleibt dieser Beratungsanlass weitgehend ungenutzt. Die Entscheidung zum Wechsel des Arbeitsplatzes kann sich aber sowohl aus push- als auch aus pull-Faktoren ergeben, deren Analyse wesentlich wäre für die Gestaltung einer individuellen Erwerbsbiografie, insbesondere für die bestmögliche Nutzung eigener Potenziale zur optimalen Verwirklichung der Berufsfreiheit und zur Entfaltung der Persönlichkeit. Die Verfolgung dieser Ziele genießt aber nicht nur grundrechtlichen Schutz, sondern ist von Bedeutung auch für sozial- und integrationspolitische Ziele sowie für die volkswirtschaftlich optimale Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials und des Humankapitals. Push-Faktoren können bestehen in als inadäquat empfundenen Arbeitsbedingungen, im Betriebsklima allgemein, in der Einkommenssituation und in mangelnden Chancen für die eigene berufliche Weiterentwicklung. Pull-Faktoren ergeben sich entsprechend aus einer Verbesserung der genannten Umstände bei einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber.

### Herausforderung Wissensnachteil [6.1]

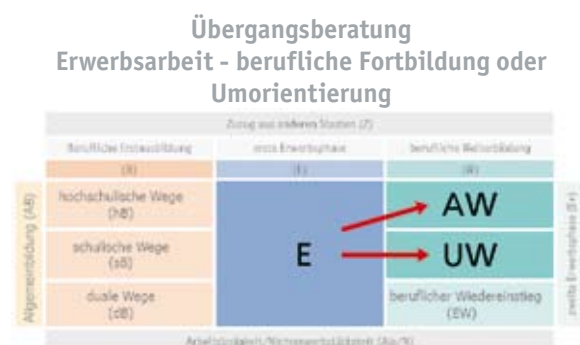
Arbeitgeberwechsel aus den genannten Gründen vollziehen sich häufig nach mehr oder weniger zufälligem Muster und häufig innerhalb persönlicher oder beruflicher Netzwerke. Der Nachteil netzwerkvermittelter Prozesse liegt aber in der fehlenden Transparenz des Gesamtgeschehens am Arbeitsmarkt auch außerhalb der jeweiligen Netze. Bei Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund kommt hinzu, dass solche Netzwerke häufig von geringerer Reichweite sind und ihre Grenzen an den für Deutschland mehrfach als besonders stabil erwiesenen Integrationschranken finden. Gerade für Arbeitsplatzwechslerinnen und -wechsler mit Migrationshintergrund wäre es angesichts der bereits

im allgemein bildenden System erworbenen und im berufsbildenden System verstetigten relativ nachteiligen Berufs- und Erwerbsposition aber bedeutsam, den Blick an diesem Beratungsort zu weiten und für Optionen außerhalb des bisher zurückgelegten Berufsverlaufs und außerhalb der entsprechend spezifischen Netzwerke zu öffnen. Insbesondere nachholende Qualifizierungsmöglichkeiten und berufliche Neuorientierungen wären auf ihre Rendite für die eigenen Zielstellungen zu prüfen.

### Herausforderung Empowerment und Anspruch an die Beratungskompetenz [6.5 - 6.7]

Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung am Beratungsort Arbeitsplatzwechsel muss den beschriebenen migrationspezifischen Wissensnachteil und die durch diesen übersehenen Optionen aktiv in die Gespräche einbringen. Hierfür ist insbesondere ein breites Wissen erforderlich über die Vielzahl beruflicher Optionen und ihrer Zusammenhänge sowie über die Verwertbarkeit nachholender Qualifizierungszertifikate am aktuellen Arbeitsmarkt. Das Wissen um entsprechende Fördermöglichkeiten<sup>25</sup> kann helfen, die Neigung zur nachholenden Bildungsinvestition zu stärken. Insbesondere aber muss die migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung diesen wichtigen Beratungsanlass wahrnehmen und ihr Angebot aktiv bekanntmachen und den Betroffenen aufsuchend zur Verfügung stellen.

## 7. Beratung bei einer Entscheidung zur beruflichen Fortbildung oder Umorientierung (E ⇔ AW/UW)



<sup>25</sup> Zum Beispiel das Wissen um den sehr weitgehenden Auftrag zur Förderung beruflicher Qualifizierungen für Menschen ohne Berufsabschluss, den der Gesetzgeber besonders in den Paragraphen 77 und 235c in den III. und über Paragraph 16 analog auch in den II. Band des Sozialgesetzbuches eingeschrieben hat.

Phasen der beruflichen Weiterbildung haben im sich beschleunigenden strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes wachsende Bedeutung. Sie ermöglichen die Anpassung beruflicher Qualifikationen an sich ändernde Bedarfe der Unternehmungen oder an das individuelle Eignungs- und Neigungsprofil, das bei einer ersten Berufswahl nicht ausreichend berücksichtigt wurde oder sich im Zeitablauf verändert haben kann. Insbesondere da, wo – wie bei Ratsuchenden mit Migrationshintergrund – die erste berufliche Platzierung aus soziostrukturellen Gründen häufig unterhalb der individuellen Möglichkeiten stattgefunden hat, kann durch die berufliche Weiterbildung auch eine solche suboptimale Erstausbildung nachholend korrigiert werden. Für Ratsuchende mit Migrationshintergrund sind deshalb besonders Aufstiegsfortbildungen oder beruflich grundsätzliche Umorientierungen interessant. Beide werden häufig von aktuellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern – anders als weniger umfangreiche Anpassungen des Qualifikationsprofils – nicht finanziert, weil sie aus dem Bereich des betrieblichen Bedarfs gerade herausführen können und sollen.

#### **Herausforderung Wissensnachteil [7.1]**

Schon aus diesen wenigen grundsätzlichen Erläuterungen zum Beratungsanlass Weiterbildung wird deutlich, wie komplex auch an diesem Ort das Informations-, Wissens-, Bewertungs- und Entscheidungsfeld ist, innerhalb dessen der individuell geeignete Weg – häufig eigenständig und unabhängig vom Beschäftigungsbetrieb – gefunden werden muss. Insbesondere wenn es um eine berufliche Neuorientierung geht, stellen sich noch einmal die gleichen Fragen und Herausforderungen, die schon bei den ersten drei Beratungsanlässen an der „Ersten Schwelle“ beschrieben wurden. Aber auch, wenn der Weg nicht aus dem größeren bisher schon begangenen Berufsbereich herausführt, verzweigt er sich in zahlreiche Optionen beruflicher Spezialisierung oder beruflichen Aufstiegs. Ratsuchende, die bisher keinen formalen Berufsabschluss (in Deutschland) erworben haben, stehen jeweils vor denselben Aufgaben wie die Absolventinnen und Absolventen des allgemein bildenden Schulsystems. Weil aber in der Fülle der Angebote unterschiedlichster freier, kammer- oder organisationsgebundener Bildungsträger navigiert und sicher entschieden werden muss, entfalten auch an diesem Beratungsort alle schon beschriebenen Aspekte des spezifischen Wissensnachteils von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund ihre Wirkung: Distanz gegenüber den eigenen Wissensbeständen aus Herkunftsland und Familie, spezifischer Wissensausschnitt entsprechend der systematischen



Unterrepräsentanz in höheren schulischen Bildungsgängen, fehlende Netzwerke, die das bisherige Berufsfeld gerade transzendieren, fehlende Vorbilder auf den nun zur Frage stehenden Bildungswegen.

#### **Herausforderung Zweitsprache [7.2]**

Alle Angebote beruflicher Weiterbildung basieren in vollem oder doch großem Umfang auf schulisch organisierter Wissensvermittlung; das zentrale Medium des Wissenstransfers ist also Deutsch als Unterrichtssprache. Da diese Bildungsangebote meist inhaltlich komprimiert werden, um sie für den bereits Berufstätigen zeitsparend gestalten zu können, stellen sie an Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Deutsch als zweiterworbener Sprache die bei den vorher beschriebenen Beratungsanlässen beschriebenen Herausforderungen hier noch einmal in erhöhtem Maße. Dies wird noch verstärkt durch die systematisch kürzere Schulerfahrung dieser Gruppe, ein Umstand, der schon zwischen muttersprachlichen Bildungsteilnehmerinnen und –teilnehmern unterschiedliche Schwierigkeitsgrade im selben Unterrichtsgeschehen bewirkt.

#### **Herausforderung Aufenthaltsrecht und Zertifizierung [7.3]**

Da es für die meisten Weiterbildungsangebote Zugangsvoraussetzungen gibt, die auf der Basis deutscher Bildungszertifikate formuliert werden, stehen Weiterbildungswillige mit Migrationshintergrund, die ihre Zertifikate im Herkunftsland erworben haben, vor der Herausforderung, zunächst den häufig schwierigen Weg der Anerkennung ihrer Zertifikate zu gehen. Anerkennungsberatung hat also auch an diesem Beratungsort eine besondere Bedeutung.

#### **Herausforderung Empowerment und Anspruch an die Beratungskompetenz [7.4 - 7.7]**

Wenn Ratsuchende anders als Schülerinnen und Schüler an der „Ersten Schwelle“ schon eine berufliche



8. Beratung zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und zur aktiven Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt (durch Beschäftigung auf einer neuen Arbeitsstelle, selbstständige Gründung eines Unternehmens oder berufliche Weiterbildung) (Alo ⇒ A2/S/W)

Wegstrecke absolviert und dabei Zertifikate erworben – oder gerade nicht erworben – haben, scheint häufig die reine Papierdatenlage einen einmal sehr früh getroffenen Potenzialbefund – den des allgemein bildenden Schulsystems – zu bestätigen. Was für Ratsuchende mit Migrationshintergrund erreichbar scheint und welches Spektrum von Weiterbildungsoptionen also aktiv in die Beratung eingebracht wird, das kann von der genannten Datenlage, aber auch dem Wahrnehmungsmuster für „migrantentypische“ Berufswege beschränkt werden. Migrationssensible Beraterinnen und Berater müssen die Gefahr unbewusster Diskriminierung, die in solchen Wahrnehmungen lauert, erkennen und ihnen aktiv entgegenwirken. Das erfordert von ihnen eine hohe beraterische Kompetenz zur professionellen Selbststeuerung, denn das Handeln gegen mehrfach abgesicherte Wahrnehmungsmuster ist eine hohe psychische Leistung. Zum regelmäßig anzuwendenden Inventar bei dieser Beratungsaufgabe gehören der Einsatz umfassender tatsächlich kulturell neutral messender Potenzialerhebungstests, eine Kommunikation, die das Selbstvertrauen der Ratsuchenden stärken kann und die konsequente Nutzung finanzieller Förderinstrumente gerade auch dort, wo das Finanzcontrolling tendenziell in Widerspruch zum gesetzlichen Auftrag gerät.

Übergangsberatung  
neue Arbeitsstelle/Selbstständigkeit/  
Weiterbildung



Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich seit mehreren Jahrzehnten in einem deutlichen Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage. Die anhaltend hohe bis sehr hohe Arbeitslosigkeit hat dazu geführt, dass der weit überwiegende Teil aller Beratungsressourcen bei den Trägern der Arbeitsförderung nach dem III. Band und bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem II. Band des Sozialgesetzbuches auf den Beratungsanlass „Beendigung einer eingetretenen Arbeitslosigkeit“ konzentriert wurden. Die persönliche Krisensituation, die durch einen Verlust des Arbeitsplatzes oder die vergebliche Arbeitsplatzsuche nach einer beruflichen Erstausbildung entsteht, bietet auch die Chance, bisher unterhalb des eigenen Potenzials verlaufenen Erwerbsbiografien eine neue, optimierende Wendung zu geben. Es besteht aber ebenso die Gefahr, dass diskriminierende Muster verstetigt und ihre negativen Folgen sogar ausgeweitet werden.

Herausforderung Diskriminierung [8.4]

In Phasen der Arbeitslosigkeit, die bei Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund durchschnittlich länger andauern als bei deutschstämmigen Erwerbspersonen, werden die Diskriminierungspotenziale noch erhöht, die sich aus dem selektiven und sozial desintegrierenden allgemein bildenden Schulsystem ergeben haben – und das tendenziell bei allen Beteiligten: Die Ratsuchenden selbst erhalten einmal mehr ein Signal der Inferiorität und reagieren mit noch vergrößerter Unsicherheit und Unterschätzung ihrer



Potenziale, aber auch Beraterinnen und Berater sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhalten eine Bestätigung der schon zuvor vielfach wahrgenommenen „typischen Migrantenberufe“ und der besonders schwierigen Lage, mit der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt insgesamt konfrontiert werden. Ratsuchende mit Migrationshintergrund können ihren Partnerinnen und Partnern am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsverwaltung dann auch als „Risikokandidatinnen und Risikokandidaten“ erscheinen, etwa weil die Integrationsarbeit erschwert ist oder mehrfach erlebte Frustration des Integrationswunsches zur temporären Inaktivität auf Seiten der Ratsuchenden geführt hat. Solche manifesten Eindrücke erschweren es allen Akteuren, bisher ungenutzte und verborgen gebliebene Potenziale aufzuspüren, sie zu nutzen und damit den Kreislauf sich gegenseitig verstärkender Diskriminierungsprozesse zu durchbrechen. Beratungsanliegen werden deshalb häufig verkürzt ausgebildet und wahrgenommen und auf die möglichst schnelle Wiedervermittlung in eine der vorherigen Tätigkeit vergleichbare berufliche Position am Arbeitsmarkt – oder gar noch darunter – konzentriert. Diese Verengung des Beratungs- und Handlungsraumes wird durch zwei stark wirksame institutionelle Rahmenbedingungen noch befördert: Zum einen sind die meisten Ratsuchenden in der Phase dieses Beratungsanlasses auch auf die Zahlung von Lohnersatzleistungen, also Arbeitslosengeld, angewiesen. Die beschäftigungsorientierte Beratung gerät deshalb in einen Zwangskontext, der die beraterische Kommunikation stark beeinträchtigt und geeignet ist, sie völlig unmöglich zu machen, denn die Beraterinnen und Berater erhalten nun auch die Aufgabe, die Eigenaktivität der Ratsuchenden als Voraussetzung für die Zahlung von Arbeitslosengeld zu maßregeln und kritisch zu überprüfen. Sie geraten damit in eine Doppelrolle, deren beide Bestandteile sich tendenziell gegenseitig ausschließen: Wer sich der Aufgabe widmet, Leistungsmissbrauchsprävention zu betreiben, die Missbrauchsmöglichkeit also ständig präsent haben muss, bei länger andauernder Arbeitslosigkeit besondere Zumutungen<sup>26</sup> des beruflichen Abstiegs und des Einkommens-

rückschritts exekutiert und bei Ablehnung dieser Zumutungen sogar Sanktionen einleitet, der wird nicht mehr als kooperativer und unterstützender Gesprächspartner akzeptiert werden können und auch selbst seinen Blick tendenziell nicht mehr gleichzeitig auf Optionen beruflichen Aufstiegs und die nachholende Kompensation erworbener Bildungsnachteile richten können. Aus diesem grundsätzlichen Rollenkonflikt, wie er in der zurzeit vorherrschenden Organisation der beschäftigungsorientierten Beratung zur Überwindung von Arbeitslosigkeit angelegt ist, ergibt sich für Ratsuchende mit Migrationshintergrund, eben weil sie sich systematisch häufiger in der beschriebenen Erwerbsposition befinden, eine zusätzliche Hürde. Weiteres Diskriminierungspotenzial ergibt sich aus der Praxis arbeitsmarktpolitischer Förderung; dazu mehr im folgenden Abschnitt.

### **Herausforderung Empowerment und Förderung [8.5 - 8.6]**

Eine migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung für arbeitslos gewordene Ratsuchende mit Migrationshintergrund ist in besonderer Weise aufgerufen, die aktuelle erwerbsbiografische Krise zu nutzen, um bisher im Bildungs- und Erwerbssystem nicht genutzte Potenziale aufzuspüren, differenziert zu erheben und den sehr weitgehenden Auftrag des Gesetzgebers zur Förderung beruflicher Qualifizierungen insbesondere für Menschen ohne Berufsabschluss<sup>27</sup> umzusetzen und erworbene Nachteile mit dieser Strategie beseitigen zu helfen. Die Arbeitslosigkeit soll genutzt werden, um eine nachhaltige Re-Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen und damit das Risiko künftiger Arbeitslosigkeit deutlich zu senken.<sup>28</sup> Dazu bedarf es einer behutsamen, aber nachhaltigen Ermutigung häufig nicht erfolgserfahrener Ratsuchender, weiterreichende berufliche Bildungsinvestitionen zu wagen, ein Wagnis, das sich aus der Akzeptanz einer längeren geplanten Phase des Einkommensverlustes ergibt<sup>29</sup> und aus dem Risiko eines (weiteren) Scheiterns auf dem Weg zum angestrebten beruflichen Bildungszertifikat. Diese herausfordernde psychologische Aufgabe für die Beraterin oder den Berater und

26 die sich als Zumutbarkeitsregelwerk in der gesetzliche Grundlage zur Erbringung von Lohnersatzleistungen finden

27 Vgl. Fußnote 25

28 und damit auch einen Beitrag dazu zuleisten, dass am Beginn eines starken demografischen Schrumpfungsprozesses möglichst alle Potenziale der Erwerbsbevölkerung auch aus volkswirtschaftlichem Interesse genutzt werden; zur –leider meist unbewusst bleibenden – Interesseneinheit sozial- und integrationspolitischer sowie volkswirtschaftlicher Politiken und Akteure siehe im Abschnitt zu den Schlussfolgerungen aus den Untersuchungsergebnissen.

29 So muss etwa bei der Teilnahme an einer längeren geförderten beruflichen Weiterbildung die andauernde Absenkung des Einkommensniveaus auf das des Arbeitslosengeldes einer möglichen oder zumindest erhofften schnellen Wiederaufnahme einer Beschäftigung auf dem vorhergehenden Einkommensniveau gegenübergestellt und der Differenzbetrag als Investition gesehen und möglich werden.



diese herausfordernde psychische Leistung der oder des Ratsuchenden muss soweit möglich durch die im Regelwerk der Arbeitsförderung zur Verfügung stehenden Instrumente und Möglichkeiten abgesichert werden. So geht es bei der Auswahl und Gestaltung entsprechender Bildungsmaßnahmen gerade darum, sich nicht auf in kurzer Zeit erreichbare, die bisherige Erwerbsposition kaum transzendierende (Teil-)Zertifikate zu konzentrieren, sondern auf eine möglichst weitreichende Verbesserung der bisherigen beruflichen Position, beispielsweise durch das Nachholen eines ersten Berufsabschlusses oder die Vermittlung eines neuen Berufsabschlusses, der eine umfassende Neuorientierung ermöglicht. Zusätzlich muss nach effektiven didaktischen Angeboten gesucht werden, die es Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Deutsch als zweiterworbener Sprache ermöglichen, die meist überwiegend schulisch organisierten Bildungsangebote auch tatsächlich erfolgreich nutzen zu können. Dies bedarf in der Regel ebenfalls zusätzlicher Zeit-Investitionen. Die finanzielle Steuerung der Förderbudgets bei der Bundesagentur für Arbeit und bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende hat in den letzten Jahren aber sehr deutlich auf eine Umschichtung der Mittel weg von längeren Qualifizierungen und hin zu kurzen, billigeren Maßnahmen geführt; Grundsicherungsträger machen von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen insgesamt bisher kaum Gebrauch<sup>30</sup>. Diese die Umsetzung des gesetzgeberischen Willens zumindest stark einschränkende Förderpraxis benachteiligt Ratsuchende mit Migrationshintergrund in besonderer Weise.<sup>31</sup>

### Anspruch an die Beratungskompetenz [8.7]

Aus den für diesen Beratungsanlass - die Beratung zur Überwindung von Arbeitslosigkeit und zur nachhaltigen Integration von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund - geschilderten Herausforderungen ergeben sich erneut komplexe Anforderungen an die Kompetenz der Beraterinnen und Berater, wie sie auch schon bei den vorher beschriebenen Beratungsanlässen deutlich wurden: komplexe Wissensbestände um migrationsspezifische Diskriminierungsmuster im Bildungs- und Erwerbssystem und um deren Folgen für Bewusstsein und Verhalten von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, hoch reflektierte und differenzierte Kommunikationsstrategien, insbesondere die Fähigkeit zur ausgewogenen Nutzung aktivierender und respektierender Signale sowie die konsequente Nutzung aller zur Verfügung stehenden Förderinstrumente bis hin zur bedarfsgerechten inhaltlichen und didaktischen Steuerung beim Einsatz dieser Instrumente. Es wurde deutlich, dass die gegenwärtige Organisation (Beratung im Zwangskontext) und Steuerung (Konzentration auf das Einsparen finanzieller Fördermittel) bei den Hauptträgern dieser Beratungsangebote in ihrer Praxis eine migrationsspezifische Beratung eigentlich nicht zulassen.

### 9. Beratung beim Zuzug nach Deutschland zur Integration in den deutschen Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung) (Z ⇔ B/E/W)



<sup>30</sup> So standen im Jahr 2009 einem Anteil von 57 Prozent neu arbeitslos gewordener Berechtigter im Rechtskreis des II. Bandes Sozialgesetzbuch, die noch nicht über einen formalen Berufsabschluss verfügten, lediglich 11 Prozent aller Neueintritte in Maßnahmen zur arbeitsmarktpolitischen Förderung gegenüber, die auf eine berufliche Weiterbildung gerichtet waren. (Daten: Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen)

<sup>31</sup> Konsortium 2009: S. 24f

Die beschäftigungsorientierte Beratung beim Zuzug von Ratsuchenden muss viele der in den vorangegangenen Abschnitten dargestellten Herausforderungen bewältigen, dabei aber zusätzliche Kompensationsarbeit leisten. Bei Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, die bereits einige Zeit in Deutschland verbracht und eventuell schon Bildungszertifikate in Deutschland erworben haben, finden sich spezifische Wissensnachteile, Herausforderungen, die sich aus dem Handeln in der Zweitsprache ergeben und durch diskriminierende und desintegrierende Strukturen systematisch ungenutzte Potenziale. Bei der Beratung neu zugewanderter Ratsuchender stellen sich diese Herausforderungen auf erhöhtem Niveau. Häufig müssen die Ratsuchenden und ihre Beraterinnen und Berater nicht nur spezifische Nachteile kompensieren, sondern beschäftigungsorientiertes Wissen und die deutsche Sprachkompetenz von der Nulllinie aus aufbauen. Die Kommunikation in der Beratung kann zudem in der Regel nicht ohne (möglichst professionell ausgebildete) Sprachmittler, also nicht auf einem direkten Verständigungswege erfolgen, und dies, obwohl auf diesem Wege noch grundsätzlichere Informationen transportiert und Fragen geklärt werden müssen: Welche Wege finden sich im weitverzweigten deutschen beruflichen Bildungs- und Erwerbssystem? Welche im Herkunftsland entwickelten beruflichen Vorstellungen oder schon erworbenen Positionen entsprechen welchen deutschen Berufen? Welche mitgebrachten Zertifikate entsprechen welchen deutschen Zertifikaten, und wie kann es zu einer formalen rechtlichen Anerkennung<sup>32</sup> und zur Akzeptanz dieser Zertifikate am deutschen Arbeitsmarkt (reale Anerkennung) kommen? Welche nicht formell zertifizierten Kompetenzen sind am deutschen Arbeitsmarkt verwertbar, und wie können diese erhoben und transparent gemacht werden? Für die nötige inhaltliche und finanzielle Förderung schließlich bedarf es des differenzierten Wissens über das komplexe Zugangsrecht zum Arbeitsmarkt und zu sozialstaatlichen Leistungen sowie der differenzierten Klärung der individuellen Rechtsposition der Ratsuchenden. So ergibt sich an diesem Beratungsort auch eine besondere Anforderung an die Netzwerkkompetenz der Beraterinnen und Berater, die auf Kooperationspartnerinnen und -partner zurückgreifen müssen - für die Sprachmittlung, für die

kulturell neutrale Potenzialerhebung, für die inhaltliche Gestaltung geeigneter Bildungsmaßnahmen, für die rechtliche und tatsächliche Öffnung vorhandener Wege im Bildungs- und Erwerbssystem sowie für die (Ko-)Finanzierung von Lebensunterhalt und Bildungsteilnahme der Ratsuchenden.

## 10. Beratung beim Übergang von bisher oder zeitweise Nichterwerbstätigen in den Erwerbsarbeitsmarkt (durch berufliche Ausbildung, direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder berufliche Anpassungs- und Weiterbildung) (N ⇒ B/E/W)



Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund ist – bei Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich – unterdurchschnittlich.<sup>33</sup> Das kann sowohl aus fehlenden Erfolgsaussichten am Arbeitsmarkt resultieren als auch aus kulturell erlerntem, insbesondere geschlechtsrollenspezifischem Verhalten. Da sich einerseits soziale Muster der Erwerbsrollenfindung und der materiellen, insbesondere familiär vermittelten Absicherung im Laufe sich verstetigendem, insbesondere generationsübergreifendem Verbleib in Deutschland verändern und andererseits die deutsche Volkswirtschaft am Scheitelpunkt einer demografischen Entwicklung steht, an dem jahrzehntelanges Wachstum der Erwerbsbevölkerung in einen deutlichen Schrumpfungsprozess übergeht, wird es häufiger zu Übergängen von bisher oder zeitweise Nichterwerbstätigen in den Erwerbsarbeitsmarkt kommen (müssen). Ratsuchende mit Migrationshintergrund und ihre Beraterinnen und Berater stehen bei diesem

32 Die besonderen Hindernisse, die sich hier in der (föderal und institutionell) zersplitterten Zuständigkeit für Zuwanderer nach Deutschland ergeben, sind in den letzten Jahren politisch fokussiert worden. Ob und welche tatsächlichen Erleichterungen das anstehende Anerkennungsgesetz bringen wird, bleibt abzuwarten. Erleichterung kann es nur an dieser einen Stelle im komplexen Netz der Herausforderungen schaffen.

33 Statistisches Bundesamt 2010, S. 256 und 276; eigene Berechnungen

Beratungsanlass tendenziell vor den gleichen hohen An- und Herausforderungen wie beim im vorhergehenden Abschnitt dargestellten Zuzug nach Deutschland. Um eine Veränderung im Erwerbsverhalten zu besprechen und die Voraussetzung für sie zu schaffen, sind Fragen zu Bildung, Beruf und Erwerbsarbeit noch intensiver als auch schon an den anderen genannten Beratungsorten nicht ohne eine Gesamtsicht auch auf persönliche Lebensentwürfe und Lebensplanungen zu behandeln. Unterschiede in der kulturellen Lebenswelt zwischen Ratsuchenden und ihren Beraterinnen und Beratern erfordern die Fähigkeit zum behutsamen, auf gegenseitigen Respekt und Akzeptanz gründenden Diskurs. Dies gilt insbesondere, wenn eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund erreicht werden soll. Eine besondere Sensibilität für gewachsene Geschlechtsrollenmuster ist hierfür eine Grundvoraussetzung, die kreative Nutzung unterschiedlichster Beratungsformen, wie etwa das Angebot von Gruppenberatung oder Beratungsangebote, die direkt in das Lebensumfeld der Ratsuchenden gebracht werden, kann für diesen Beratungsanlass besondere Bedeutung gewinnen.

## 11. Beratung zur Stabilisierung während Phasen beruflicher Aus- oder Weiterbildung ([B]/[W])



Eine besondere Gruppe von Ratsuchenden für die migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung sind Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund in Bildungsgängen zur beruflichen Aus- oder Weiterbildung. Wer, wie in den vorangegangenen Abschnitten geschildert, berufliche Bildungs-

gänge von schwierigeren Startpositionen aus besucht, die sich im allgemein bildenden Schulsystem oder im Erwerbssystem ergeben haben, und wer auch während dieser Bildungsgänge besondere Herausforderungen bewältigen muss, wie beispielsweise Unterrichts- und Prüfungssituationen in der Zweitsprache, der wird häufiger als andere in kritische Situationen geraten. In solchen Situationen können objektiv erhöhte Leistungsanforderungen und biografisch erworben vermindertes Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit zusammenwirken. Vorzeitiger Abbruch oder Scheitern im Abschluss des Bildungsganges können die Folge sein. Zur Prophylaxe gegen solche Ereignisse haben sich in der dualen Ausbildung die ausbildungsbegleitenden Hilfen<sup>34</sup> bewährt, die von Beraterinnen und Beratern im Jugendlichenbereich der Arbeitsverwaltung veranlasst werden können. Diese Fördermaßnahmen bieten sowohl inhaltliche (Stützunterricht) als auch persönliche Unterstützung bei der Bewältigung der Krisensituation. Vergleichbare migrationspezifisch verursachte oder zumindest verschärfte Krisensituationen entstehen aber auch in anderen beruflichen Bildungsbereichen, etwa durch fehlende Netzwerke oder familiäre Unterstützung sowie erhöhte Anforderungen an die sprachliche Handlungskompetenz in der Zweit- oder gar Drittsprache auf schulischen, hochschulischen oder weiterbildenden Wegen. Migrationssensible Beratung muss auch hier migrationspezifische Muster kennen, erkennen, auch für die Ratsuchenden transparent machen und bewältigen helfen. Die prophylaktische Funktion kann sie besonders dann erfüllen, wenn sie nicht nur auf die Beratungsnachfrage durch schon eingetretene Krisen wartet, sondern schon im Vorfeld aktiv und aufsuchend ihre Unterstützung (auch in Gruppenveranstaltungen) anbietet.

34 und diese begleitende Zusatzleistungen an Ausbildungsbetriebe

## D. Schlussfolgerungen

### Unverzichtbare Voraussetzungen und Bestandteile migrationsspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit

Die Darstellung spezifischer Themen in der beschäftigungsorientierten Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund und die Darstellung des spezifischen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsbedarfs haben gezeigt, wie komplex das Arbeitsfeld einer migrationsspezifischen Beratung gegliedert ist. Diese komplexe Aufgabenstellung an insgesamt elf typischen Orten, an denen sich im Laufe der Erwerbsbiografie von Menschen mit Migrationshintergrund Beratungsanlässe und –notwendigkeiten ergeben, muss konzentriert und effektiv angenommen und bearbeitet werden, um zwei politische Zielstellungen höchster Priorität tatsächlich ernsthaft verfolgen zu können. Zum einen geht es um die sozialstaatliche Verpflichtung, allen Bürgerinnen und Bürgern die Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Grundrechte zu ermöglichen. Die Ausschöpfung aller persönlichen Potenziale im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist dabei die Voraussetzung sowohl zur Entfaltung der Persönlichkeit und zur Wahrnehmung der grundrechtlich garantierten Berufsfreiheit als auch für die chancengerechte Teilhabe am zentralen System der Verteilung gesellschaftlich und ökonomisch vorhandener Ressourcen – zur Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt. Die zweite politisch hochrangige Zielstellung ergibt sich aus der Notwendigkeit, alle erreichbaren Potenziale der erwerbsfähigen Bevölkerung für die Sicherung der ökonomischen Kreisläufe zu nutzen. Diese Aufgabe wird stetig drängender, weil Deutschland nach jahrelangem Wachstum der Erwerbsbevölkerung nun vor ihrem dramatischen Schrumpfen steht. – Die sozialpolitische und die volkswirtschaftliche Zielstellung ste-

hen also nicht im Widerspruch zueinander oder auch nur in Konkurrenz: Fortschritte bei der Verfolgung dieser Zielstellungen bedingen einander vielmehr.

Die seit einigen Jahren intensivierte Forschung und Berichterstattung über den Integrationsfortschritt für Menschen mit Migrationshintergrund zeigt, wie groß der Abstand bei der Ausschöpfung individueller Bildungs- und Erwerbspotenziale ist und wie inakzeptabel langsam er sich im Zeitablauf vermindert. Auf einzelnen Gebieten sind sogar Rückschläge zu verzeichnen.

Für das Entstehen der skizzierten sozial wie ökonomisch inakzeptablen Situation sind sicher unterschiedliche Akteure und Faktoren verantwortlich. Eine effektive migrationsspezifische Beratung zu allen Fragen innerhalb der Bildungs-, Berufs- und Erwerbsbiografie von Menschen mit Migrationshintergrund kann eine Schlüsselrolle bei der Überwindung dieser Situation spielen. Die Erhebungsergebnisse haben gezeigt, welche Beratungskompetenzen und Beratungsangebote dabei unverzichtbar sind:

#### 1. Unverzichtbare Kompetenzen migrationssensibler Beraterinnen und Berater:<sup>35</sup>

- umfassendes Wissen über alle – häufig stark verzweigten – Wege der beruflichen Ausbildung, der Berufsausübung und der beruflichen Weiterbildung in Deutschland sowie die Fähigkeit, dieses Wissen auch für Ratsuchende mit Deutsch als Zweitsprache und migrationsspezifischen Wissensnachteilen verständlich zu transportieren und fruchtbar werden zu lassen
- Wissen um unterschiedliche kulturelle Rollen- und Verhaltensmuster und Lebensentwürfe sowie die Fähigkeit, diese akzeptierend und respektvoll in die Beratungsgespräche einzubeziehen
- umfassendes Wissen auf den spezifischen Rechtsgebieten des Zugangs von Migrantinnen und Migranten zum deutschen Bildungssystem und Arbeitsmarkt und der (migrationsspezifischen) Förderung auf Bildungs- und Berufswegen
- höchste Fähigkeit zum professionellen Empowerment von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, insbesondere zur Erhebung, Ansprache und Nutzung bisher unerkannter und ungenutzter Potenziale der

35 Vgl. auch die Qualitätsstandards in: Praxishandreichung, Netzwerk IQ 2010

Ratsuchenden und zur Balance zwischen akzeptierender und konstruktiv intervenierender Kommunikation

- höchste Sensibilität für diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen sowie die Fähigkeit zur professionellen Selbstreflexion eigener Wahrnehmung und eigenen Verhaltens unter diesem Aspekt
- umfassendes Wissen über gesetzliche Diskriminierungsverbote und über den sich aus ihnen ergebenden gesetzlichen Auftrag zu aktiven zielgruppenspezifischen (Förder-)Maßnahmen gegen Diskriminierung sowie die Fähigkeit, solche Maßnahmen kreativ und ertragbringend zu gestalten
- Fähigkeit, andere für die migrationsspezifische Beratung wichtige Akteure anzusprechen und in die Beratung einzubeziehen, insbesondere die Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten sowie Akteure aus dem familiären und außerfamiliären sozialen Umfeld der Ratsuchenden
- Fähigkeit zur Arbeit in Netzwerken mit anderen für die migrationsspezifische Beratung wichtigen Beratungs- und Anerkennungsstellen
- Fähigkeit zur aktiven Senkung der Zugangsschwelle zur Beratung insbesondere durch den Aufbau von Vertrauen und die aktive Ansprache (potenzieller) Ratsuchender auch außerhalb des eigenen Beratungsbüros

## **2. Unverzichtbare Angebote migrationsspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit:**

- Beratungsangebote durch Beraterinnen und Berater mit den genannten Kompetenzen an allen elf Beratungsorten und zu allen genannten Beratungsanlässen innerhalb der Bildungs- und Berufsbiografie von

Ratsuchenden mit Migrationshintergrund – flächendeckend und ohne Zugangshürden

- besondere Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungszertifikaten
- Angebote zur differenzierten und migrationspezifischen Kompetenz- und Potenzialerhebung inklusive Sprachstandserhebung
- adäquate Beratungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, insbesondere auch Angebote im direkten Lebensumfeld von Migrantinnen und Migranten und in Zusammenarbeit mit anderen Expertinnen und Experten, zum Beispiel solchen aus Migrantenselbstorganisationen und dem öffentlichen Sozialwesen
- flächendeckend schneller Einbezug von Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern sowie Informationsangebote in den Sprachen der wichtigsten Herkunftsländer
- flächendeckende Verfügbarkeit von und Beratung zu Qualifizierungsangeboten für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit migrationsspezifischem Wissensnachteil und mit Deutsch als Zweitsprache

Eine Konzeption zur migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung, die die eingangs genannten sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Effekte zu realisieren vermag und die die Bundesregierung bei der Verfolgung ihrer integrationspolitischen Ziele synergetisch und effektiv unterstützen kann, muss diese Voraussetzungen und Bestandteile migrationsspezifischer Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit garantieren. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hat hierzu eigene Handlungsempfehlungen formuliert und vorlegt.



## Expertinnen und Experten in der Delphi-Breitband-Erhebung

### Andrea Prytula

anakonde GbR, Regionalkoordination Nord/ Ost, Evaluation

### Anke Overbeck

Jobcenter Berlin Friedrichshain-Kreuzberg, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und für Migrationsangelegenheiten

### Anne Güller-Frey

Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, Kompetenzzentrum MigraNet, Expertin zu Themen Migration und Arbeitsmarkt, EU-Projektarbeit, Kampagnenarbeit, Interkulturelle Öffnung und Organisationsentwicklung

### Birte Weiss

basis & woge e.V., Kompetenzzentrum NOBI, Expertise zu Themen Antidiskriminierungsberatung und zu Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

### Canan Ulug

DGB-Bildungswerk e.V., Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, Erfahrung im Bereich Migration und Arbeitswelt/ Interkulturelle Öffnung und Organisationsentwicklung

### Ersoy Sengül

Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V., Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, Experte zu den Themen berufliche Eingliederung von Migranten und Beratung rund um das Thema JobCenter

### Fatoş Topaç

Arbeit und Bildung e.V., Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, Leiterin des Facharbeitskreises „Beratung“ des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“, Expertise zu Arbeitsmarkt- und Einwanderungspolitik, Beratung in Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit

### Heidi Karsten

Migra e.V., Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, Projektleiterin berufliche Beratung von Zugewanderten in der Rostocker Region, Kooperation in Netzwerken, Expertise zu Arbeitsmarkt- und Einwanderungspolitik, Beratung in Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit

### Inga Schwarz

basis & woge e.V., Kompetenzzentrum NOBI, Expertise zu Themen Antidiskriminierungsberatung und zu Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

### Karl-Heinz P. Kohn

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Experte zu Themen Migration und Arbeitsmarkt beim Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration und bei der Erstellung des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung

### Nadine Förster

Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz ism e.V., Expertin zu den Themen Existenzgründung und Arbeitsmarktpolitik, Migration, Koordination von EU-Projekten (trans-)national, Aufbau von Netzwerken, Lehrbeauftragte an der HdBA Schwerin und Mannheim

### Stefan Nowack

Arbeit und Bildung e.V., Experte für die Beratung in Beruf Bildung und Erwerbstätigkeit, Arbeitsmarkt- und Einwanderungspolitik, Koordinator des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS, ehrenamtl. Mitglied der Vorstände des Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – NFB e.V. und des BerufsBeratungsRegister – BBR e.V.

### Özcan Ayanoglu

Arbeit und Bildung e. V., KUMULUS-PLUS, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit

## Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung

### Handlungsempfehlung 1

#### Eigenständige Beratungskonzeption

Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung muss als komplexe Aufgabe professionalisiert werden. Sie kann nicht als Nebenaufgabe erledigt werden und bedarf einer eigenen inhaltlichen und methodischen Beratungskonzeption. Eine solche Konzeption muss alle aufgezeigten Beratungsanlässe beinhalten und alle aufgezeigten spezifischen Herausforderungen berücksichtigen. Sie muss Wege zur Bewältigung dieser Herausforderungen aufzeigen, insbesondere auch Wege, auf denen das hochgradig komplexe und spezifische Wissen gewährleistet werden kann, das die migrationsspezifische Beratung von den Beraterinnen und Beratern fordert.

### Handlungsempfehlung 2

#### Eigenständige Organisation

Migrationsspezifische Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit muss als eigenständige Einheit organisiert und kenntlich gemacht werden. Die eigenständige Organisation muss auch dazu beitragen, die migrationsspezifische Beratung aus bestehenden Rollen- und Zielkonflikten herauszulösen.

### Handlungsempfehlung 3

#### Spezifisches Zielmanagement

Parallel zur Entwicklung der eigenständigen Beratungskonzeption bedarf es der Entwicklung spezifischer inhaltlicher Ziele der migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung. Solche Ziele können nur in fachlichem Austausch und zunächst in qualitativer Perspektive entwickelt werden. Diese sollen ambitioniert auch die integrationspolitischen Zielsetzungen der Bundesregierung unterstützen.

### Handlungsempfehlung 4

#### Spezifisches Qualitätsmanagement

Migrationsspezifische Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit bedarf eines spezifischen Qualitätsmanagements. Insbesondere müssen ambitionierte, aber realistische Zielsetzungen aus der Fachlichkeit der Beraterinnen und Berater gewonnen und implementiert werden. Bisher entwickelte und bewährte Instrumente zur Qualitätssicherung in der beschäftigungsorientierten Beratung müssen um migrationsspezifische Themen, Bedarfe und Methoden erweitert werden. Es muss garantiert werden, dass Fortbildungsangebote für Beraterinnen und Berater zur Verfügung stehen und genutzt werden.

### Handlungsempfehlung 5

#### Flächendeckendes Beratungsangebot

Migrationsspezifische Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit muss für alle Ratsuchenden mit Migrationshintergrund flächendeckend und ohne Zugangshürden erreichbar sein.

### Handlungsempfehlung 6

#### Rechtsanspruch auf migrationsspezifische Beratung

Um den bisher feststellbaren Defiziten zukünftig effektiv entgegenzuwirken, empfiehlt der Facharbeitskreis Beratung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, im Sozialgesetzbuch einen Rechtsanspruch auf migrationsspezifische Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit zu verankern. Eine Verpflichtung aller Akteure auf die beschriebene Professionalität und auf ein flächendeckendes Angebot migrationsspezifischer Beratung erscheint ebenso notwendig wie eine Verbesserung der Rechtsstellung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund.





## Umsetzung der Handlungsempfehlungen

1. Es werden kommunal und regional flächendeckend eigenständige Beratungsangebote mit einer eigenen wieder erkennbaren und selbsterklärenden Bezeichnung geschaffen, in denen alle für die in der Delphi-Breitband-Erhebung beschriebenen Beratungsanlässe und unter A genannten Angebotsformen erforderlichen Fachkräfte mit ihren Kompetenzen gebündelt werden. Dabei können die Beraterinnen und Berater unterschiedlichen Institutionen angehören. Entscheidend ist der gemeinsame Beratungsort, die gemeinsame Bezeichnung der Einrichtung, die kooperative Zielsetzung und die Verfügbarkeit spezifischer Qualifizierungs- und Qualitätssicherungsangebote.

- Angebot „Beratungshaus“ in Ballungsgebieten: Beim Beratungshaus handelt es sich um eine Einrichtung, unter deren Dach sich Beratungsangebote verschiedener Anbieter im arbeitsmarktlichen Kontext zusammenfinden. (Siehe Modell I)

- Angebot in ländlichen Regionen „IntegrationsFach-Dienst Migration (IFDM)“: Da im ländlichen Raum die Angebote nicht zentral vorgehalten werden können, steht beim IFDM eine gut funktionierende Netzwerkarbeit im Vordergrund. Insbesondere für die Koordination bedeutet dies eine besondere Herausforderung, um eine bedarfsgerechte Beratung auch flächendeckend zu gewährleisten. (Siehe Modell II)

2. Es wird unter dem Dach der Träger der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende eine eigenständige Organisationseinheit ausgebildet, deren spezifische Neuausrichtung umfassend bekannt gemacht wird, die die Ausstattung mit den erforderlichen Ressourcen erhält und von den Trägern entsprechend der spezifischen Zielstellung gesteuert wird. Insbesondere ist bei dieser zweiten Umsetzungsform darauf zu achten, dass die Träger der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende die Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union und die Integrationspolitik der Bundesregierung in Zukunft deutlich unterstützen.

## Modell I

### Die Berliner Jobassistenz® in Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau

#### **Information – Beratung – Unterstützung zu Jobs, beruflicher Weiterbildung, Ausbildung und Schulabschlüssen**

Das Projekt Jobassistenz der zukunft im zentrum GmbH verfolgt einen ganzheitlichen und vernetzenden Ansatz, um die Zugangsmöglichkeiten von Menschen unterschiedlicher Herkunft zu Bildung und in das Berufsleben zu unterstützen und zu verbessern.

Mit den Aspekten Information – Beratung – Unterstützung bei der Suche und Auswahl von Ausbildungen, Qualifizierungen und Lernangeboten, Arbeit und Beschäftigung wird ein Arrangement der individuellen Förderung und Unterstützung der „Hilfe zur Selbsthilfe“ vorgehalten. Beratung soll berufs- und bildungsbezogene Entscheidungsprozesse begleiten und helfen, Entscheidungen bewusst und eigenverantwortlich treffen und umsetzen zu können.

Das Modell Jobassistenz zeichnet aus, dass sich operative und strategische Partner/innen auf ein gemeinsames Handeln verständigen und eine Abstimmung über die gemeinsame Angebotsstruktur in der Jobassistenz erfolgt. Ergänzend zu Bildungs-, Qualifizierungs- und Jobberatung werden insbesondere bezirkliche Akteure der Sozial-, Jugend- und Schuldnerberatung unmittelbar einbezogen und beschäftigungsorientierte Beratung auch in russischer, türkischer und in weiteren 10 Sprachen angeboten.

Eine institutionelle und programmübergreifende Kooperation mit dem lokalen Jobcenter, der Agentur für Arbeit und dem Bezirk ergänzen das Netzwerk der operativen und strategischen Partner/innen. In dieser Weise verbünden sich arbeitsmarktpolitische mit bildungspolitischen Aufgaben und Strukturen in einem gemeinsamen Ansatz.

#### **Operative Partner/innen**

- kommunale Beratungsstellen und Unterstützungsangebote (Schuldner-, Rechts-, Sozial-, Existenzgründungsberatung, Beratung für Menschen mit Handicaps)
- mehrsprachiges Beratungsnetzwerk KUMULUS-PLUS
- Jobcenter (Auskunft und Beratung vor Ort)

### Strategische Partner/innen und Initiator/innen

- Senatsverwaltung für Integration Arbeit und Soziales
- Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau
- Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau
- zukunft im zentrum GmbH

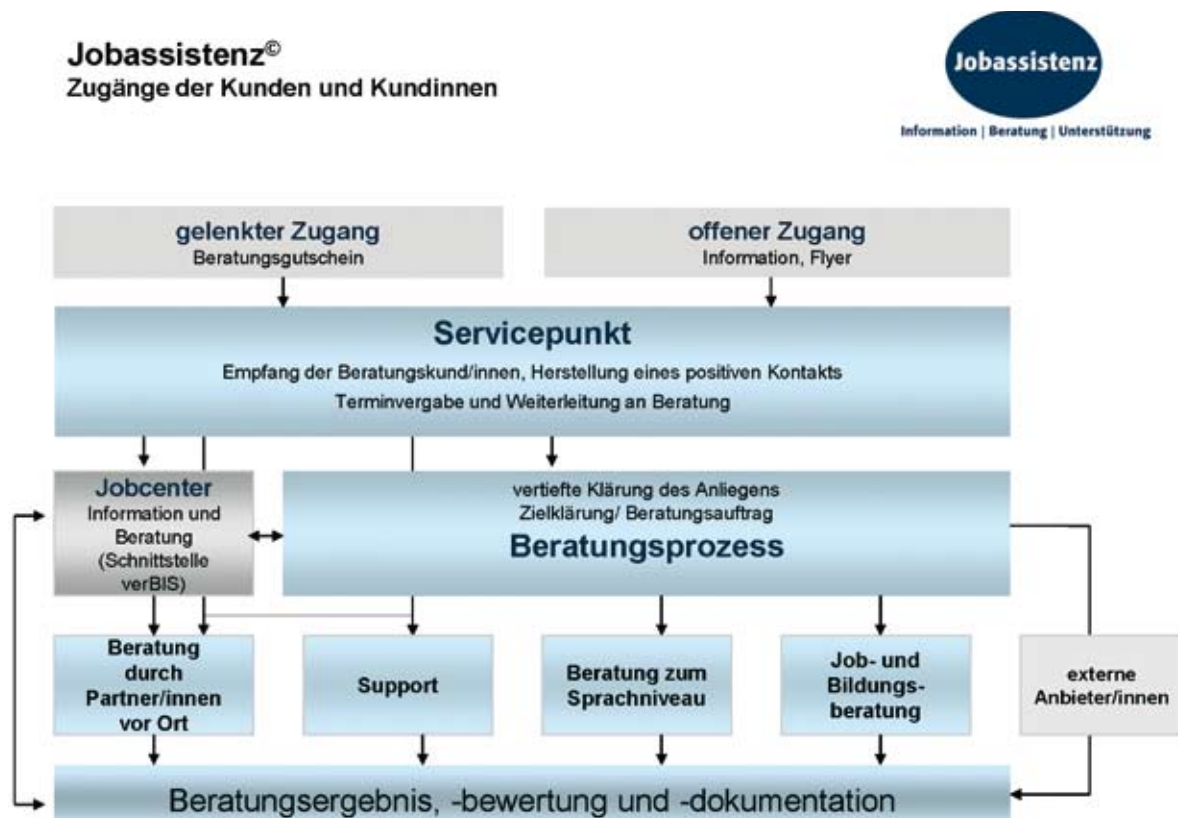
### Merkmale, Zugang und Angebote

Die Jobassistenzen Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau sind als Beratungsstellen inmitten von gut frequentierten und leicht erreichbaren Gegenden mit einem offenen und einfachen Zugang zur Beratung konzipiert, die auch ohne vorherige Terminvereinbarungen erfolgen kann. Das Beratungsangebot zielt auf alle Menschen unabhängig von Qualifikation, Herkunft, Geschlecht und Alter. Die Beratung erfolgt trägerneutral und kostenfrei in einer vertrauensvollen Be-

ratungsatmosphäre und findet zu kundenorientierten Öffnungszeiten statt.

### Folgende Leistungen werden angeboten:

- Individuelle Klärung von beruflichen Orientierungsfragen
- Information zu Bildungs- und Fördermöglichkeiten
- Lern- und sprachstandsbezogene Beratung
- Beratungsangebote durch Netzwerkpartner/innen
- aufbereitete Informationen zu Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten
- Bewerbungshilfen und technisches Equipment für Bewerbungen und arbeitsmarkbezogene Recherchen (Support und Information)
- Beratung zu weitergehenden Unterstützungsangeboten.



Weitere Informationen zu den Jobassistenzen finden Sie unter [www.ziz-berlin.de](http://www.ziz-berlin.de)

Die Jobassistenz ist ein Modellprojekt des Landes Berlin und wird von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, dem Europäischen Sozialfonds und den Jobcentern Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau gefördert. Die Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau unterstützen die Jobassistenzen durch die Vernetzung mit kommunalen Beratungsangeboten.

## Modell II

### Das Modell IntegrationsFachDienst Migration (IFDM) in Mecklenburg-Vorpommern

#### Ausgangslage

Die strukturellen Defizite in ländlich-peripheren Regionen wie u.a. in den neuen Bundesländern führen dazu, dass Menschen mit Migrationshintergrund Unterstützungsangebote zur beruflichen Integration nicht chancengleich nutzen können. Die Herausforderung besteht also deshalb darin, vorhandene Angebote flächendeckend und ohne Zugangshürden zur Verfügung zu stellen.

#### Aufgaben des IFDM

Seit August 2006 arbeiten drei IntegrationsFachDienste Migration (IFDM) flächendeckend in Mecklenburg-Vorpommern.

Dies wird realisiert durch

- Bereitstellung von migrationsspezifischen Informations- und Beratungsangeboten zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit
- Initiierung und Gestaltung von gebietskörperschaftsübergreifenden beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen mit unterschiedlichen Partnern der beruflichen Bildung
- Ausbau struktureller Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme bzw. Existenzgründung

#### Struktur und Arbeitsweise der IFDMs

Die IFDMs sind zum einen Beratungsstelle und haben zum anderen Schaltstellenfunktion.

#### Beratungsstelle zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit beim Träger des IFDM

- Die IFDMs bieten eine umfassende individuelle Beratung zur beruflichen Orientierung, beruflichen Qualifizierung, Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen, Arbeitsaufnahme bzw. Existenzgründung



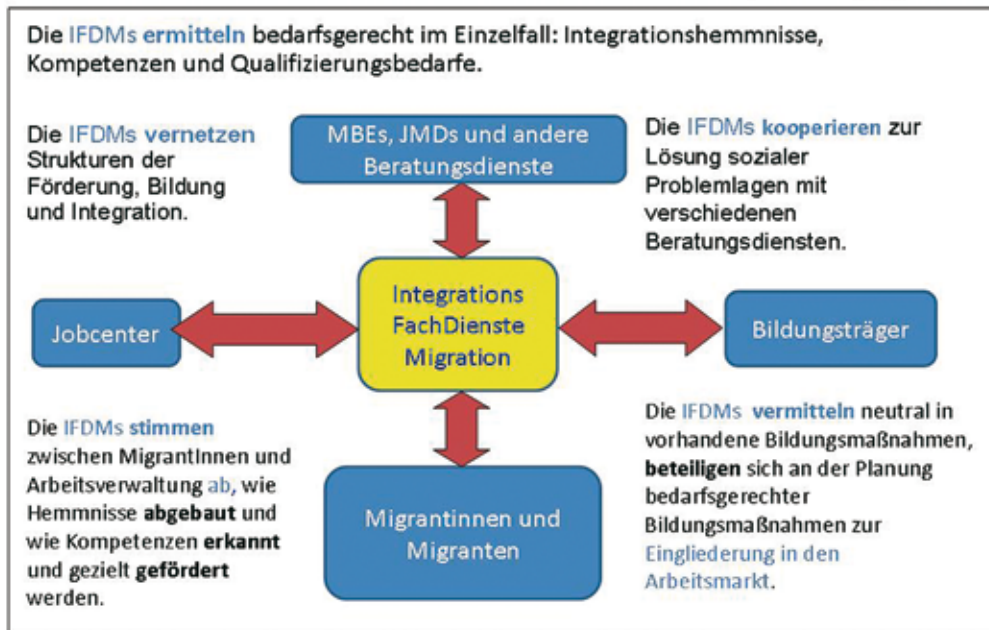
- Die Beraterinnen und Berater sind ein interkulturelles Team und verfügen über migrationsspezifische beraterische Kompetenzen
- Für dezentrale Beratungsangebote werden vorhandene Räumlichkeiten der Partner sowie der Regeleinrichtungen vor Ort genutzt
- Die IFDMs gewährleisten eine migrationsspezifische Kompetenzfeststellung

#### IFDM als Schaltstelle

Die IFDMs fungieren als unabhängige und maßnahmeübergreifende Schaltstelle zwischen Arbeits- und Sozialverwaltung, Migrations-Beratungsstellen, Bildungsdienstleistern, Arbeitgebern und Migrantinnen und Migranten.

- Die IFDMs vernetzen und bündeln regionale Angebote der beruflichen Integration
- Die IFDMs kooperieren in regionalen Netzwerken; sie nutzen überregionale Synergien sowie Ressourcen
- Die IFDMs ermitteln und formulieren einen Bedarf an interkultureller Sensibilisierung und Bildung bei Migrantinnen und Migranten, Verwaltungen, Vermittlungs- und Bildungsinstanzen sowie der Wirtschaft und unterstützen interkulturelle Öffnungsprozesse
- Die IFDMs ermitteln den Bedarf an Sensibilisierung für diskriminierende Verhaltensweisen und Strukturen

## Schaltstellenfunktion der IFDMs



### Mehrwert der Arbeit der IFDMs

Durch die Wahrnehmung einer Schaltstellenfunktion im Sinne neutralen Netzwerkmanagements garantieren die IFDMs, dass verschiedene Unterstützungsleistungen (von der Ansprache bis zur angestrebten Aufnahme der Erwerbstätigkeit/ Existenzgründung) miteinander kombiniert und verzahnt werden und dass die Anbieter dieser Leistungen auf der Grundlage verbindlicher Vereinbarungen kooperieren. Das vermeidet Doppelstrukturen, spart Kosten und gewährleistet, dass das Handeln aller transparent wird.

Die IFDMs befördern integrationspolitische Diskussionen und stehen Landes- und Kommunalpolitik beratend und konzeptionell arbeitend zur Seite.

Interkulturelle Teams gewinnen schneller Vertrauen bei den Migrantinnen und Migranten und können bei Bedarf die berufliche Beratung in der Muttersprache anbieten.

- Berger und Kahlert (Hrg.) 2008  
Peter A. Berger und Heike Kahlert (Hrg.): Institutionalisierte Ungleichheiten: Wie das Bildungswesen Chancen blockiert, Weinheim: Juventa, 2. Auflage 2008
- Ehmke und Baumert 2007:  
Timo Ehmke und Jürgen Baumert: Soziale Herkunft und Kompetenzerwerb: Vergleiche zwischen PISA 2000, 2003 und 2006. in: PISA-Konsortium Deutschland (Hrsg.): PISA 2006. Die Ergebnisse der dritten internationalen Vergleichsstudie, Münster: Waxmann, 2007, S.309-335
- Häder 2009  
Michael Häder: Delphi-Befragungen. Ein Arbeitsbuch, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage 2009
- Häder und Häder 2000  
„Die Delphi-Methode als Gegenstand methodischer Forschungen“, in: Michael Häder und Sabine Häder (Hrg.): Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften. Methodische Forschungen und innovative Anwendungen, Opladen: Westdeutscher Verlag 2000, S. 11-32
- Klinger und Rebien 2009  
Sabine Klinger und Martina Rebien: Betriebsbefragung: Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche. (= IAB-Kurzbericht 24/2009), Nürnberg, 2009
- Konsortium 2009  
Konsortium „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“: Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Projekt IIa1 – 04/06. Auftraggeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Abschlussbericht. Hauptband, Duisburg, 2009
- Leicht et al. 2005  
René Leicht et al.: Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pull-Faktoren für Unternehmensgründungen ausländischer und ausländischstämmiger Mitbürger. Studie des Instituts für Mittelstandsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Kurzfassung; Mannheim, 2005
- Minks 2004  
Karl-Heinz Minks: Wo ist der Ingenieur nachwuchs?, in: HIS-Kurzinformation A5/2004, Hannover, 2004
- Nationaler Integrationsplan 2007  
Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrg.): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, Berlin, 2007
- Nestmann et al. 2007  
Frank Nestmann, Ursel Sieckendiek und Frank Engel: „Die Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“, in: Frank Nestmann, Ursel Sieckendiek und Frank Engel (Hrg.): Die Zukunft der Beratung, Tübingen: dgvt Verlag 2007, S. 29f.
- Netzwerk IQ 2009  
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V., Koordinierungsprojekt Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“: Pakt für Integration und Arbeitsmarkt. Positionspapier für eine migrations-sensible Arbeitsmarktpolitik, 2009
- Netzwerk IQ 2010  
Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“: Migrations-spezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Praxis-handreicherung, 2010
- Schroeder 2007  
Christoph Schroeder: Integration und Sprache, in: Aus Politik und Zeitgeschichte Nr. 22/2007, S. 6-12
- Statistisches Bundesamt 2010  
Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Reihe 2.2. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Wiesbaden, 2010
- Zuwanderungsrat 2004  
Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Jahresgutachten 2004 des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration, Berlin, 2004





Der IQ-Facharbeitskreis „Beratung“ wird gefördert durch:

