



DOKUMENTATION DER FACHVERANSTALTUNG

am 21.11.2017 im Besenbinderhof, Hamburg

Berufliche Integration von Zugewanderten

GEMEINSAM EINEN SCHRITT WEITER

Fachlicher Dialog als integrationspolitische Planungsgrundlage

Vorwort: Mit der Vielfalt ins Gespräch kommen	5
Begrüßung	6
Vernetzung Flucht Migration Hamburg – passage gGmbH	
Grußwort	8
Dr. Sandra Garbade – Geschäftsführerin des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung – HIBB	
Fachreferat	11
Prof. Dr. Schahrzad Farrokhzad , Technische Universität Köln: „Migration und Teilhabe an Qualifizierung und Beschäftigung: Perspektiven kommunaler Integrationspolitik	
Bilanzierung des bisherigen Status quo –	18
Hamburger Bündnis FLUCHT MIGRATION Bildung Arbeit	
Workshop 1 - Anerkennung beruflicher Abschlüsse	19
Workshop 2 - Integriertes Fach-und Sprachlernen in der beruflichen Weiterbildung	24
Workshop 3 - Grundbildung	35
Workshop 4 - Beratung zu beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration	43
Abschlussrunde	50
Fazit und Ausblick	58
Eindrücke und Feedback	61
Verzeichnis der Teilnehmenden	62

MIT DER VIELFALT INS GESPRÄCH KOMMEN

Der Schweiß stand nicht wenigen von den Organisatoren und Organisatorinnen auf der Stirn, als es pünktlich um 9 Uhr am 21.11. 2017 losging. Für das Projekt *Vernetzung Migration Hamburg* sowie das *Hamburger Bündnis FLUCHT MIGRATION Bildung Arbeit* waren diesem Datum bereits Wochen intensiver Abstimmung und Vorbereitung der fachlichen Inhalte vorausgegangen. Auch dadurch wurde deutlich: Veranstaltungen wie diese tragen nicht nur vor und nach ihrem Termin zur Aktivierung fachlicher Diskurse bei. Angesichts der Vielfalt der eingebundenen Akteure aus Migrationsberatungsstellen, Weiterbildungsträgern, Migrantenselbstorganisationen, Kammern, Fachbehörden, der Arbeitsverwaltung und Betrieben, die für diese Veranstaltung aktiv waren, ist es eine große Herausforderung aber auch eine wichtige Leistung, mit vereinter Kraft und Stimme über die Themen zur Diskussion einzuladen, die so viele in der Integrationsarbeit Tätigen bewegen und unsere Kreativität, Expertise und Belastbarkeit immer wieder aufs Neue fordert. In dem alltäglichen „Klein-Klein“ von Beratung, Qualifizierung, Koordination und Verwaltung geht der Bezug zu den in Integrationsplänen, Konzepten und Programmen festgehaltenen großen Linien und Zielen der Integrationspolitik oft verloren. Angesichts der Diversität und Fülle bestehender und neuer Angebote und ihre Aufteilung in zentral und eher sozialräumlich organisierte Formate, verlieren sich auch langjährig routinierte Fachkräfte häufiger in der reinen Zurkenntnisnahme immer wieder neuer Projekte, Förderinstrumente und Regelungen zu Teilnahmevoraussetzungen. Eine Auseinandersetzung mit dem Fokus auf qualitative Aspekte kommt dabei häufig zu kurz. Viele knüpfen mittlerweile mit am (Flicken-)teppich Integration, aber wer und was sorgt für den roten Faden in einem auch durch (rechtliche) Paradoxien geprägten Arbeitsfeld?

Wir fanden, es war einmal wieder an der Zeit, die Kräfte zu bündeln, für einen Blick auf die übergeordneten Fragen in zentralen Themenfeldern der beruflichen Integration von erwachsenen Zuwanderern und Zuwanderinnen.

Das rege Interesse an der Veranstaltung, der intensive Austausch, die Ergebnisse und nicht zuletzt die gute Stimmung war es aller Mühe wert.

Im Namen des Projekts *Vernetzung Migration Hamburg* und des *Hamburger Bündnisses FLUCHT MIGRATION Bildung Arbeit* sei deshalb eines schon einmal vorweggeschickt: Danke für die Arbeit am Netz!

**Sehr geehrte Frau Dr. Garbade, sehr geehrte
Frau Prof. Farrokhzad, sehr geehrte Damen und
Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,**



Maren Gag, passage gGmbH

ich begrüße Sie recht herzlich zu unserer Fachveranstaltung – wir freuen uns sehr über die große Resonanz, die offensichtlich zeigt, dass die für heute gewählten Themen auf den Nägeln brennen. Mein Name ist Maren Gag und ich bin gemeinsam mit meiner Kollegin Franziska Voges für das Projekt „Vernetzung Flucht Migration Hamburg“ zuständig, das wir im Auftrag des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung umsetzen.

„WIR IN HAMBURG!“ und „Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“ lauten Ober- und Untertitel des kürzlich veröffentlichten Hamburger Integrationskonzepts. Mit diesem Leitbild bekennt sich die Stadt Hamburg dazu, dass jede und jeder zu unserer Gesellschaft gehört und an allen Bereichen des Lebens in Hamburg teilhaben sollen. Damit wird in Hamburg schon seit Jahren im Kern das Ziel verfolgt, die „Interkulturelle Öffnung“ der sogenannten Regeldienste sowie den Abbau von Diskriminierung voranzutreiben – mit dem ausdrücklichen Bezug auf die gesamte Hamburger Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund. Mit anderen Worten: Es ist die

gemeinsame Aufgabe aller – der Fachdienste und der Zivilgesellschaft – an diesem Prozess mitzuwirken.

Diese integrationspolitische Ausrichtung – angelehnt an das Konzept von „Diversity“ – beinhaltet hohe Anforderungen an die Politik und Verwaltung, aber auch an die Expert/innen und Institutionen, die die praktische Arbeit im Themenfeld der Beruflichen Integration im Kontext von Migration und Flucht leisten. Dieser Prozess, der nicht nur mühevoll ist, sondern auch immer wieder die strittige Frage berührt, wie sich Regeleinrichtungen umorientieren sollten und welche „Sonder“maßnahmen nötig sind, erfordert im Sinne einer Qualitätsentwicklung aus unserer Sicht vor allem eine ehrliche und kritische Diskussion über relevante Arbeitsschwerpunkte, geeignete Konzepte, notwendige Rahmenbedingungen sowie unentdeckte Baustellen.

Insofern stehen Titel und Absicht unserer heutigen Veranstaltung „Berufliche Integration von Zugewanderten – gemeinsam einen Schritt weiter: Fachlicher Dialog als Planungsgrundlage“ für eine gewisse Kontinuität: Mit unserer „Arbeit am Netz“ – knüpfen wir nicht nur an regelmäßige Fachgespräche unter Beteiligung von Trägern und Behörden zum Themenfeld an, sondern auch an eine Tagung im Jahre 2011, in der ein Fachdialog bereits begonnen hatte und den wir heute fortsetzen wollen. Mitveranstalter ist das „Bündnis FLUCHT MIGRATION Bildung Arbeit“, das als Zusammenschluss von diversen Trägern der Beruflichen Bildung und Beratung als bedeutsame Basis für die Bündelung von Erkenntnissen und Konzeptvorschlägen aus der Praxis fungiert. Nach einem Fachvortrag aus einer anderen kommunalen Perspektive von Frau Prof. Farrokhzad, die aus Köln zu uns gekommen ist, zeigt sich insbesondere in den Workshops sowie im Abschlussplenum unsere Dialogfreudigkeit. Dort diskutieren wir unter Beteiligung vieler Akteure von Behörden, der Arbeitsverwaltung, Kammern und Betrieben, Beruflicher Schulen, Verbänden, Bildungsträger, Integrationszentren und Migrantenorganisationen: Auf die Ergebnisse dürfen wir gespannt sein!

Zu der Information, wer hier und heute aktiv mitwirkt, gehört auch der Verweis auf diejenigen, die fehlen, und damit verweise ich gleich auf ein strukturelles Dilemma: Es zeigt sich immer wieder auf Fachveranstaltungen wie dieser, dass insbesondere die freiberuflichen Kursleitenden – als DIE bedeutsamen Akteure in der beruflichen Weiterbildung – deshalb nicht für einen Austausch freigestellt werden können, weil die Ausschreibungsmodalitäten und die Finanzierung von Programmen und Maßnahmen dies nicht abdecken und somit eine wichtige Expertise außen vor bleibt.

Wir danken an dieser Stelle schon mal vorab allen Aktiven, die diese Tagung ermöglicht haben. Und jetzt übergebe ich endlich an Frau Dr. Garbade, die uns ebenfalls mit Ihrem Grußwort in die Tagung einführen wird.

**Sehr geehrte Frau Gag,
sehr geehrte Frau Voges,
sehr geehrte Frau Prof. Dr. Farrokhzad,
sehr geehrte Damen und Herren!**



Dr. Sandra Garbade,
Geschäftsführerin des HIBB

Ich begrüße Sie zur heutigen Fachveranstaltung sehr herzlich und freue mich, dass Sie sich die Zeit für den wichtigen fachlichen Austausch nehmen!

Es handelt sich hier um ein Fortsetzungsformat für einen hamburg- und auch bundesweiten Dialog. Ihr Ziel ist klar: Sie bündeln Ihr professionelles Wissen, um einen besseren Überblick zu den Qualifizierungsangeboten für Migrantinnen und Migranten herzustellen. Ihr Wirken ist heute, 6 Jahre nach Ihrem Auftaktforum, nötiger denn je: Überall in der Welt sind Menschen auf der Flucht vor Krieg, Konflikten und Verfolgung. Ende 2016 waren es laut UNO-Flüchtlingshilfe 65,6 Millionen Menschen weltweit. Viele dieser Flüchtlinge, viele Migrantinnen und Migranten kommen nach Europa, nach Deutschland und in unsere Stadt.

Besonders das Jahr 2015 war u.a. an den berufsbildenden Schulen Hamburgs durch die stark steigende Zahl jugendlicher Flüchtlinge geprägt. Wie hat die berufliche Bildung mit den Partnern in Hamburg diese Herausforderung angenommen?

Es ist uns gelungen, die seit 2014 in einem Modell erprobte dualisierte Ausbildungsvorbereitung für Migranten (AvM) als Regelangebot zum Februar 2016 einzuführen. Schule und Praktika in Ausbildungsbetrieben werden so kombiniert, dass Jugendliche und junge Erwachsene direkt in die betriebliche Praxis hineingeführt werden. Spracherwerb, dualisierte Lernorte sowie die kontinuierliche Begleitung im Betrieb durch Integrationsbegleiter zielen auf die rasche Eingliederung in Ausbildung und Arbeit. Viele Vorteile, die dieses Angebot auszeichnen, gründen vor allem auf dem Dialog und der Vernetzung der unterschiedlichen Beteiligten: Durch das individuelle Matching von Betrieb und Jugendlichen sowie die Unterstützung durch die betrieblichen Integrationsbegleiter liegt die Quote der Versorgung mit Praktikumsplätzen anhaltend hoch bei etwa 90%. Einige der übrigen jungen Menschen können aus jeweils persönlichen oder gesundheitlichen Gründen kein Praktikum aufnehmen.

Vertrauen ist hier ein entscheidender Faktor für den Erfolg: Die verlässliche Begleitung im Betrieb ermöglicht eine enge und dauerhafte Zusammenarbeit mit den Betrieben, die sich nachhaltig engagieren. Was verbindet diese Erfahrungen in der beruflichen Bildung mit Ihrem Handlungsfeld der Weiterbildung für Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge?

Die Aufgaben hinsichtlich der Vernetzung sind ähnlich, z.B. wenn es darum geht, wie die zuständigen Stellen in den Ämtern und den Behörden und die Träger der Praxis in einen gemeinsamen Austausch kommen. Oder eine andere Fragestellung: Wie erreichen wir die passgenaue Ausrichtung der Integrationsinstrumente? Wie verzahnen wir unterschiedliche Programme besser im Hinblick auf die Förderung aus einem Guss? Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, besonders Foren wie dieses bieten einen Anlass „für einen Blick über den eigenen Gartenzaun“, Fragen können gestellt, Synergien genutzt, Reibungspotenziale im Vorfeld vermieden werden.

Aus meiner Sicht kommt noch ein weiterer Aspekt hinzu: Erst seit Kurzem verantwortet das HIBB die Bereiche außerschulische Berufsbildung und berufliche Weiterbildung. Unsere heutigen Kolleginnen und Kollegen waren noch bis Mitte 2016 im Amt für Weiterbildung der Behörde für Schule und Berufsbildung verortet. Nun findet sich deren Kompetenz in einem eigenen Geschäftsbereich in unserem Landesbetrieb wieder. So ist der heutige fachliche Austausch auch eine gute Gelegenheit, uns als Ansprechpartner zu zeigen. Gleichzeitig öffnen sich uns Einblicke in aktuelle Diskurse Ihrer Institutionen. Reinhard Damm steht Ihnen dazu als mein Stellvertreter beim Podiumsgespräch gern zur Verfügung. Frau Kruse wird einen Workshop begleiten.

Zudem stellen sich mit unserer Neuorganisation auch neue Aufgaben: Wir wollen erstens die schulische und die außerschulische Berufsbildung gut aufeinander abstim-

men. Wir sind ferner gemeinsam mit unseren Partnern – den Kammern, Innungen und Verbänden – im Austausch darüber, wie wir die berufliche Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung besser verzahnen und sie mehr Menschen ermöglichen. Denn ergänzend zur flächendeckenden Ausbildung für alle werden passgenaue Weiterbildungsformate entscheidend dazu beitragen, den Fachkräftebedarf zu decken.

Ihre Fachveranstaltung mit dem Fokus auf „Berufliche Integration und Weiterbildung für erwachsene Zuwanderer“ kann in diesem Prozess zusätzliche Impulse auf dem Weg hin zu einer Hamburger Strategie für eine zukunftsfeste Weiterbildung geben.

Besonders freut es mich, dass das HIBB mit dem Projekt Vernetzung Flucht Migration Hamburg und dem Hamburger Bündnis anerkannte und professionelle Dialogpartner hat.

Sie – liebe Frau Gag, liebe Frau Voges – genießen in unserer Stadt viel Vertrauen für Ihre herausragende Arbeit in der professionellen Vernetzung. Sie bauen Brücken zwischen den Beteiligten, finden Wege durch das Labyrinth der Qualifizierungs- und Beratungsangebote. Mit dem Internetportal www.vernetzung-migration-hamburg.de schaffen Sie Transparenz.

Als Ihnen beiden im März 2016 der Ehrenpreis der Hamburger Initiative für Menschenrechte verliehen wurde, erwähnte man nicht nur Ihre „kreativen Wege des Umgangs mit Restriktionen“. Sie erhielten auch viel Lob, weil der Innovationsgrad Ihrer Projekte hoch sei und dass diese stets so aufgestellt seien, dass auch andere Projektträger davon profitierten.

Meine geehrten Damen, sehr geehrte Herren, daraus lässt sich ableiten, dass Sie bei dieser Veranstaltung offensichtlich gut aufgehoben sind. Ich wünsche Ihnen einen guten Verlauf und hoffe, dass wir gemeinsam dazu beitragen können, Flüchtlingen, Migrantinnen und Migranten ein wirkliches Ankommen in unserer Stadt zu ermöglichen.

Vielen Dank!

MIGRATION UND TEILHABE AN QUALIFIZIERUNG UND BESCHÄFTIGUNG: Perspektiven kommunaler Integrationspolitik

Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad lehrt und forscht am Institut für Interkulturelle Bildung und Entwicklung an der Technischen Hochschule in Köln. Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte beziehen sich auf Interkulturelle Bildung in sozialen Organisationen, Fragen der Interkulturellen Bildungs- und Organisationsentwicklung, zu Diversity-Management und Rassismus sowie auf Lebenslagen im Kontext von Migration und Geschlechterverhältnissen.

Aus diesem Erfahrungszusammenhang und insbesondere auf der Grundlage von Erkenntnissen einer aktuellen Studie zu Perspektiven kommunaler Integrationspolitik in Köln hat sie Ergebnisse und Empfehlungen referiert, die auch für den Hamburger Kontext sehr interessant sind und die in den Workshops wieder aufgegriffen wurden.

Kontakt:

Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad

Angewandte Sozialwissenschaften Institut für interkulturelle Bildung und Entwicklung (INTERKULT) Technische Hochschule Köln

Email: schahrazad.farrokhzad@th-koeln.de



Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad

Studie

„Impulse für Innovationen in der Migrations- und Integrationsarbeit“ im Auftrag des Kommunalen Integrationszentrums Köln

Autorinnen und Autoren:

Schahrzad Farrokhzad

Anno Kluß

Saloua Mohammed Oulad

M. Hand

Dirk Adams

Andreas Schmidt

Juli 2017

Die Studie enthält (u.a. auf Basis von Interviews mit anderen Kommunen, mit Vereinen, KITAS und Migrantenorganisationen) Forschungsergebnisse zu folgenden Themen: Kommunales Management in der Migrations- und Integrationsarbeit; Flucht; Mehrsprachigkeit in KITAS und Antidiskriminierungsarbeit. Zudem wurde eine Verhältnisbestimmung und kritische Analyse der vorhandenen Konzepte zu Integration, Interkultureller Öffnung, Diversity und Inklusion vorgenommen und daraus konkrete Prinzipien für eine konstruktive Gestaltung migrationsbedingter Vielfalt in Kommunen abgeleitet.

Links zum Download der Studie:

<http://ki-koeln.de/assets/Uploads/Veroeffentlichungen/Studie-Migrations-und-Integrationsarbeit.pdf>

<http://ki-koeln.de/assets/Uploads/Veroeffentlichungen/Zusammenfassung-Studie-Migrations-und-Integrationsarbeit.pdf>

Migration und Teilhabe an Qualifizierung und Beschäftigung: Perspektiven kommunaler Integrationspolitik*

1

Bildungs- und Erwerbsmotive

Beispielzitate:

„Wenn ich arbeite, fühle ich mich als Mensch, der auch was kann, seine Kinder erziehen, arbeiten kann. Das Gefühl des Lebens. Ich wünsche, dass der Staat mir Gelegenheit gibt, mich zu beweisen. Mir und meinen Kindern.“ **Geflüchtete aus Syrien, 38 Jahre alt (IAB 09/2016)**

„(Meine Mutter sagte): ‚ich bin aus der Türkei gekommen und ich arbeite hier in einer Fabrik, aber meinen Kindern soll's später besser gehen (.) und deshalb (.) mach ich (.) alles möglich, damit die auch Abitur machen und später auf die Universität gehen, das war so das Ziel meiner Mutter.“ **Migrantin der 2. Generation aus der Türkei, als Kind nach Deutschland migriert (Soremski 2010)**

2

Situation im Bereich Qualifikation und Beschäftigung (I)

Einige Basisdaten (Quelle: Integrationsmonitoring der Länder 2017):

1. Bildungsabschlüsse der Gesamtbevölkerung nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (m/w) zwischen 18 und 65 Jahren 2015 (Auswahl):

	MH w	MH m	ohne MH w	ohne MH m
Hochschulabschluss (ohne FH)	14,4%	12,0%	12,3%	12,7%
FH-Abschluss	4,0%	4,8%	5,9%	9,4%
Allgemeine Hochschulreife	30,4%	25,9%	28,2%	26,9%
Hauptschulabschluss	27,5%	34,9%	23,2%	28,5%
kein Schulabschluss	10,7%	9,3%	1,3%	1,7%
abgeschl. Berufsausbildung	35,2%	42,6%	58,2%	57,3%
keine abgeschl. Berufsausbildung	40%	35,2%	11,2%	8,5%

3

Situation im Bereich Qualifikation und Beschäftigung (II)

Einige Basisdaten (Quelle: Integrationsmonitoring der Länder 2017):

2. Erwerbstätigenquoten, Erwerbslosenquoten und Armutsrisiko der Gesamtbevölkerung nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (m/w) zwischen 18 und 65 Jahren 2015:

	MH w	MH m	ohne MH w	ohne MH m
Erwerbstätigenquote	57,5%	71,5%	73,1%	79,4%
Erwerbslosenquote (ILO)	7,3%	8,2%	3,6%	4,3%
Armutsrisiko	28,8%	27,7%	13,3%	11,8%

* Der Vortrag wird aus redaktionellen Gründen in reduzierter Version dokumentiert. Die ausführliche Fassung inklusive Literaturangaben ist auf unserer Webseite www.vernetzung-migration-hamburg.de in der Rubrik "Aktuelles" abrufbar.

4

Migration und Arbeitsmarkt: Arbeitsfelder und Akteure (I)

- Das Handlungsfeld der Teilhabe in Qualifizierung und Beschäftigung ist von **hoher Komplexität** gekennzeichnet – **Arbeitsfelder** sind z.B.: vielfältige Beratung (Erstberatung, Verweisberatung, Rechtsberatung etc.) und Informationsstrukturen, Kompetenzfeststellung, Grundbildung (und) Sprachförderung, Nach- und Anpassungsqualifizierungen, Anerkennung von Abschlüssen, „coaching und learning on the job“, u.v.m.
- Viele Maßnahmen greifen idealerweise zielführend ineinander (**Stichwort: „Förderketten“**) – dies findet nicht selten jedoch nur unzureichend statt.

5

Migration und Arbeitsmarkt: Arbeitsfelder und Akteure (II)

- Ebenso **vielfältig sind die beteiligten Akteure** wie z.B. Jobcenter, Arbeitsagenturen, Stadtverwaltungen, freie und kirchliche Träger (z.B. im Bereich Bildungs- und Beschäftigungsträger, MBEs, JMDs, IZ), Unternehmen, Migrantenorganisationen, Kammern, Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Hochschulen, Berufsschulen etc. etc.
- **Herausforderung:** die Akteure arbeiten z.T. nach unterschiedlichen „Arbeitsphilosophien“ und unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die sich zum Teil auch widersprechen können (Beispiel: schnelle Vermittlung in Arbeit vs. Zeit einräumen für Qualifikationen)

6

Migration und Arbeitsmarkt: Förderstrukturen (I)

- Die arbeitsmarktlichen Förderstrukturen sind insbesondere **seit Beginn der 00er Jahre ausgebaut worden** und die Förderlandschaft wurde **zunehmend systematischer**. Immer mehr Kommunen entwickelten bspw. Integrationskonzepte (Gesemann/Roth u.a. 2012).
- Vor dem Hintergrund der Fluchtbewegungen seit 2015 haben insbesondere **Aktivitäten zur Stärkung der arbeitsmarktlichen Teilhabe Geflüchteter** zugenommen.
- Kennzeichnend für die Förderlandschaft ist insgesamt eine **hohe Dynamik** – aber auch **neue Unübersichtlichkeiten**, mehr Akteure und Konkurrenz um Fördergelder.

7

Migration und Arbeitsmarkt: Förderstrukturen (II)

- Ein Fortschritt: mittlerweile arbeiten in diesem Feld Organisationstypen zusammen, die zum Teil früher nur **wenige Berührungspunkte** hatten.
- Weiterer Fortschritt: Bund, Ländern und Kommunen ist klar geworden, dass **nur gemeinsame Kraftanstrengungen** die arbeitsmarktliche Teilhabe voranbringen

Herausforderungen lokaler Integrationspolitik (I)

- Die Handlungsspielräume der Kommunen und anderer lokaler Akteure sind in **einigen Bereichen begrenzt**.
- Zudem haben es die Kommunen **zum Teil mit widersprüchlichen Integrationspolitiken** auf Ebene des Bundes oder widersprüchlichen Haltungen zwischen Bundes- und Landesebene zu tun (Bsp.: Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW; Integrationsgesetz des Bundes).
- Und: die Akteure vor Ort sind oftmals auf Bundes- und Landesmittel angewiesen – es stellt sich die Frage, ob nicht eine **ergänzende Verbesserung der finanziellen Situation vor Ort** den Kommunen hier mehr Autonomie und damit mehr Handlungsspielräume geben würde.

Herausforderungen lokaler Integrationspolitik (II)

- Damit zusammenhängend bleibt ein zentrales Thema weiterhin das Verhältnis von **„Sonderstrukturen“ und „Regelstrukturen“**, projekthafte Maßnahmen und nachhaltige Strukturen vor Ort. Vergangene Evaluationen und Studien (z.B. Mirbach/Triebl/Bartsch 2014, Farrokhzad/Kluss u.a. 2017) zeigen, dass
 - a. Beides **unerlässlich** ist und
 - b. ein **Überdenken der Kategorien „Sonderstrukturen“ und „Regelstrukturen“** notwendig ist
- Auch der **Einfluss der öffentlichen Hand auf die wirtschaftliche Entwicklung** vor Ort und die Personalphilosophie von Unternehmen, die qua Organisationstyp einer anderen Logik (Gewinnorientierung) folgen als z.B. Kommunen (Daseinsvorsorge) oder Wohlfahrtsverbände (Gemeinnützigkeit) ist ein Stück weit begrenzt.

Herausforderungen lokaler Integrationspolitik (III)

- Ein weiteres Problem für im Bereich Migration und arbeitsmarktliche Teilhabe aktive Kommunen und andere Träger vor Ort kann mediale **Negativberichterstattung insbesondere zum Thema „Flüchtlinge“** (und ein damit aufkommendes Erstarren rechtspopulistischer Parteien und rechtspopulistischer Positionen) sein.
- Solche Negativberichterstattungen können **ungünstig für das Sozialklima** vor Ort sein und damit unter Umständen auch z.B. für das Personalrekrutierungsverhalten mancher Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Hier ist die Frage, wie Kommunen integrationspolitisch zu einer stärker differenzierten Perspektive auf Geflüchtete beitragen können.

Was kann nun integrationspolitisch vor Ort getan werden, wenn die Teilhabe der Bevölkerung an Qualifizierung und Beschäftigung verbessert werden soll?

In der Kürze der Zeit (basierend auf Ergebnissen verschiedener Studien und Evaluationen) im Folgenden nur eine Auswahl...

12

Entwicklungsperspektiven (I)

1. Stellenwert von Qualifizierung und Beschäftigung in Integrationskonzepten stärken und ernsthaft und nachhaltig umsetzen.
2. Teilhabe-, menschenrechts- und potenzialorientierte Philosophie im Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt in Qualifizierung und Beschäftigung umsetzen.
3. Steuerung und Vernetzung, Synergieeffekte schaffen.
4. Migration und Teilhabe am Arbeitsmarkt fördern ist Querschnittsaufgabe!

13

Entwicklungsperspektiven (II)

6. Ausreichend differenzierte Datenbasis vor Ort schaffen.
7. Interkulturelle Öffnung der Regelinstitutionen weiter vorantreiben
8. Enge Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

14

Entwicklungsperspektiven (III)

9. Angebote bedarfsgerecht zuschneiden, ausdifferenzieren und verzahnen, Vernetzung der verantwortlichen Akteursgruppen - Beispielfragen

Beispiel: Grundbildung/Alphabetisierung

Welche Zielgruppen haben welche Bedarfe im Bereich Grundbildung? Wie bauen die Angebote aufeinander auf? Sind die Bedarfe bekannt bzw. erhoben worden? (Beispiel Alphabetisierung: Ausdifferenzierung nach Bildungshintergrund); Findet ein fachlicher Austausch z.B. zu didaktischen und methodischen Konzepten statt?

Beispiel: Integriertes Fach- und Sprachenlernen in beruflicher Weiterbildung

Welche diesbezüglichen Formate gibt es in Hamburg? In wie weit sind Unternehmen auf welche Weise involviert? Sind die diesbezüglichen Bedarfe von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (je fachspezifisch) bekannt? Wer muss noch alles involviert sein?

15

Entwicklungsperspektiven (IV)

9. Angebote bedarfsgerecht zuschneiden, ausdifferenzieren und verzahnen, Vernetzung der verantwortlichen Akteursgruppen - Beispielfragen

Beispiel: Beratung zu beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration

Auf welche Weise sind Erstberatungen, Verweisberatungen, Kompetenzfeststellungen etc. miteinander verzahnt? Wie differenziert sind die Kompetenzfeststellungen? Sind bei Bedarf mehrsprachige Beratung und Informationen gewährleistet? Mehrsprachige Formulare etc.? Wie viel Zeit ist für qualitätsvolle Beratung nötig und wichtig?

Beispiel: Anerkennung von Abschlüssen

Was kann vor Ort getan werden, um die Anerkennung von Abschlüssen und ggf. die Vermittlung in passgenaue Nachqualifizierungen zu verbessern? Wie ist das Zusammenwirken mit zentralen/überregionalen Stellen und den Einrichtungen vor Ort? Wie wird mit Berufserfahrung ohne Abschluss und informellen Kompetenzen umgegangen und in wie fern werden diese potenzialorientiert sichtbar gemacht? Sind die aktuellen Beratungsstrukturen ausreichend?

Entwicklungsperspektiven (V)

10. Beteiligungsstrukturen ausbauen und nutzen!
11. Offensive und mehrsprachige Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit forcieren.
12. Antidiskriminierungsarbeit stärken, arbeitsmarktrelevante Akteure sensibilisieren.
13. Interkommunale Vernetzung und fachlicher Austausch stärken.
14. Kritisch-konstruktive Begleitung von überörtlichen integrationspolitischen Initiativen.

Last but not least...

... einige Weisheiten, die uns in unserer Kommunalstudie (Farrokhzad/Kluss u.a. 2017) befragte Kommunen zu ihrer integrationspolitischen Haltung auf den Weg gegeben haben:

- Wichtig ist eine **vertrauensvolle und wertschätzende** Zusammenarbeit aller Akteure, mit einem empathischen Verständnis für die jeweils unterschiedlichen Organisationslogiken – aber gleichzeitig immer gemeinsame Ziele fest im Blick.
- Keine „belehrenden“, sondern **dialog- und kooperationsorientierten Formate** der Information, Sensibilisierung, Prozessentwicklung und Maßnahmeplanung!
- **„Eine Stadtpolitik für alle“** – Migration ist nur ein Aspekt von Vielfalt in der konstruktiven Gestaltung des städtischen Zusammenlebens und sollte (bei allen Notwendigkeiten, die integrationspolitisch erforderlich sind), nicht übermäßig „verbesonderlicht“ werden. Und:
- Zitat aus Interview in der Integrationsfachstelle der Stadt Zürich: „Auch wenn einzelne Integrationsangebote sich an besondere Bevölkerungsgruppen richten, nützen sie allen. **Denn ein gutes Zusammenleben liegt im Interesse der ganzen Gesellschaft!**“

UND WO STEHEN WIR? Einblicke und Ausblicke zum Hamburger Status quo

Zum Einstieg in den fachlichen Austausch bilanzierten Vertreterinnen und Vertreter des Hamburger Bündnisses den bisherigen Ist-Zustand für die vier zentralen Themenfelder Anerkennung beruflicher Abschlüsse, Integriertes Fach- und Sprachlernen in beruflicher Weiterbildung, Grundbildung sowie Beratung zu beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration. Aus der Praxis wurden wichtige Fortschritte der letzten Jahre, aber auch alte und neue Problemlagen skizziert.

Aus redaktionellen Gründen werden die Präsentationen und Statements den Diskussionsergebnissen der einzelnen Workshops zugeordnet (s. nächste Seite).



Momentaufnahmen aus dem Plenum



WORKSHOP 1

„Anerkennung beruflicher Abschlüsse“

MODERATION:

Michael Gwosdz, Projektleitung Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA)

Dokumentation/Protokoll: Rahela Abdullah, Fachberaterin im Projekt Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA)

AKTEURE:

Vertreter und Vertreterinnen zuständiger Stellen der Anerkennungsberatung sowie weitere Beratende im Kontext der Anerkennungsverfahren.

1. Ausgangslage:

Michael Gwosdz stellte in der Einstiegspräsentation im Plenum den Stand zu integrationspolitischen Konsens, Fortschritten und noch ungelösten Fragen im Kontext der beruflichen Anerkennung vor, an die der Workshop anknüpfte

Anerkennung: Mehr als nur eine Formalie

- Anerkennung ist eine Wertschätzung der Personen mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten
- Anerkennung eröffnet den Zugang zum Arbeitsmarkt
- Anerkennungsverfahren zeigen individuelle Qualifizierungsbedarfe auf

Anerkennung wirkt!

Wichtige Ergebnisse der Evaluation**
Beitrag zur Wirkung der Berufsanerkennung

- Von den Teilnehmern ist insgesamt **über 88 Prozent** bereit, die **30 Prozentpunkte mehr** an Anerkennung zu erlangen, die durch die Anerkennung von Qualifikationen ermöglicht werden.
- Unter den Teilnehmern, die den Antrag auf Anerkennung gestellt haben, sind **über 88 Prozent** bereit, die **Möglichkeiten zur Weiterbildung** zu nutzen.
- **72 Prozent** der Teilnehmer sind bereit, ihre **persönliche berufliche Position** zu verbessern.

Quelle: Fachbericht zur Evaluation des Anerkennungsprozesses, Bundesinstitut für berufliche Bildung, 2017

Anerkennung hat noch Baustellen:

- Reicht Anerkennung für den Einstieg in die Arbeitswelt aus?
- Kann der Bedarf an Qualifizierung gedeckt werden?
- Individualisierung und Standardisierung – was wird den Antragsteller/innen gerechter?
- Passen die Anerkennungsverfahren zur Fachkräftezuwanderung?
- Gibt es Gruppen, für die Anerkennungsverfahren besser passen?
- Was kann Hamburg alleine noch verbessern, wo benötigen wird die Bundesebene?

2. Diskussion

Ziel des Workshops war es, aktuelle Herausforderungen und offene Baustellen bei der Anerkennung beruflicher Abschlüsse zu diskutieren, mit denen Beratungs- und Anerkennungsstellen es in ihrer praktischen Arbeit zu tun haben und Vorschläge für das Podium zu entwickeln, die zu einer positiven Weiterentwicklung in der Ausgestaltung von Anerkennungsverfahren beitragen.

Der Workshop beschäftigte sich mit folgenden Fragestellungen:

(1) Reicht Anerkennung für den Einstieg in die Arbeitswelt aus?

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben angemerkt, dass in den letzten Jahren deutlich wurde, dass die Anerkennung zwar oft ein entscheidender Baustein bei der Integration in qualifizierte Arbeit ist, jedoch selten als isoliertes Instrument die volle Wirkung entfalten kann. Andere Kriterien wie ausreichende Sprachkenntnisse und Kenntnisse der deutschen Arbeitskultur spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, um sich entsprechend seiner Qualifikation erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Im Workshop wurde dazu vorgeschlagen, dass begleitend zu den Anerkennungsverfahren Schlüsselkompetenzen und Kenntnisse in der tätigkeitsbezogenen Kommunikation über Trainings-, Coaching- und Mentoringangebote sowie vorgeschaltete Praktika erworben werden.

(2) Können Qualifizierungsbedarfe ausreichend gedeckt werden?

Die vorhandenen Qualifizierungsangebote sind bisher nicht bedarfsdeckend, vor allem, wenn es um individuelle Qualifizierungsbedarfe geht, die seltener über Gruppenangebote gedeckt werden können.

Es gibt mittlerweile Anpassungslehrgänge für Berufe, die in Deutschland derzeit besonders händierend gesucht werden: Erzieher/innen/SPA, Gesundheitsfachberufe, einige Berufe im Bereich Handwerk und durch das IQ-Programm geförderte Brückenmaßnahmen für Ingenieur/innen und Wirtschaftswissenschaftler/innen. Aber es gibt für viele andere Berufe oder Berufsgruppen keine Anpassungsqualifizierung. Zum Beispiel auch für die häufig im Herkunftsland ausgeübten kaufmännischen Berufe fehlt ein entsprechendes Angebot.

(3) Individualisierung oder Standardisierung – was wird den Antragsteller/innen gerechter?

Die Mehrheit der Workshopteilnehmenden halten es bei den meisten Berufen für unwahrscheinlich, dass Gruppengrößen für standardisierte Maßnahmen erreicht werden. Das bedeutet bisher, dass bei nicht ausreichender Gruppengröße auch keine Anpassungsqualifizierung möglich ist. Das ist z.B. der Grund, warum es für Zahnärzt/innen in Hamburg keinen Kurs zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung gibt und diese bei Bedarf bis nach Freiburg fahren müssen, um an einer Vorbereitung teilnehmen zu können.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus den Anerkennungstellen haben von ihren diesbezüglichen Erfahrungen aus der Anerkennungsberatung berichtet. Sie gaben zu Bedenken, dass individualisierte Maßnahmen zur Erhöhung der Kosten und Wartezeit führen würden. Aus der Handwerkskammer kam der Hinweis, dass die Qualifikationsanalyse (QA) bei fehlenden Unterlagen eine große Hilfe für das Verfahren sei und auch dazu beitragen kann, den Qualifizierungsbedarf zu minimieren und zu präzisieren, indem es vorhandene fachliche Kompetenzen genau feststellen und beschreiben würde.



Einblick in den Workshop 1

(4) Unterstützen die bestehenden Anerkennungsverfahren auch das Ziel der bundes- und landespolitischen Fachkräftestrategie, durch Anreize die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften zu fördern?

Bisher trägt das Verfahren nur wenig dazu bei, Anreize für eine Zuwanderung zu schaffen. Die Neuzuwanderer und -zuwanderinnen haben wenig Zugang zu Maßnahmen, denn: Das Anerkennungsverfahren und die bestehenden finanzielle Unterstützungen sind auf die inländischen Anerkennungssuchenden ausgerichtet. Außerdem ist die Finanzierung der Maßnahmen abhängig von der aufenthaltsrechtlichen Situation. Sowohl die ganz neu zugewanderten Fachkräfte als auch die potenziell Neuzuwandernden haben keinen Anspruch auf eine Übernahme der Anerkennungskosten seitens der Arbeitsverwaltung oder über das Stipendienprogramm der Stadt Hamburg.

(5) Gibt es Gruppen von (potentiellen) Antragstellern, für die Anerkennungsverfahren besser passen?

Von großem Vorteil ist, wenn das System der beruflichen Bildung in dem Land, in dem der Berufsabschluss erworben wurde, in der Organisation der Berufsausbildung ausreichend Parallelen zum hiesigen System aufweist, sodass ein passender Referenzberuf gefunden werden kann. Von einem sogenannten „einfachen“ Anerkennungsverfahren wird gesprochen, wenn der Beruf einen Referenzberuf in Deutschland hat und die benötigten Unterlagen für das Anerkennungsverfahren vorhanden sind.

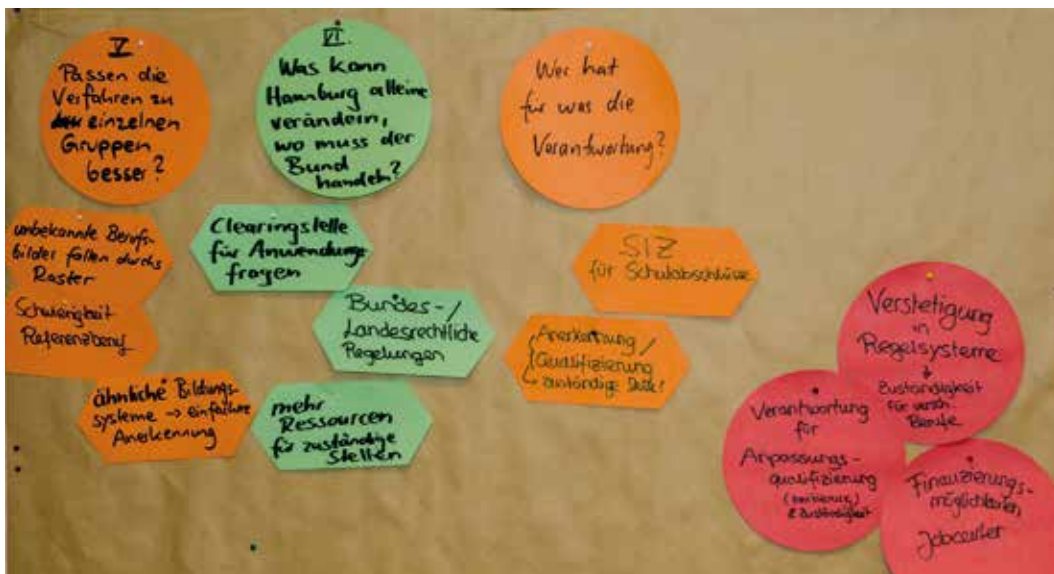
In der Diskussion war man sich einig, dass in Deutschland unbekannte Berufsbilder durchs Raster fallen, weil das Herausfinden des deutschen Referenzberufes schwierig ist: Zum Beispiel gibt es in manchen Ländern zweijährige Studiengänge für Lehramt und andere Berufe, die in Deutschland mindestens einen Bachelorabschluss brauchen. Da diese mitgebrachten Abschlüsse in Deutschland als Abschluss unterhalb der Hochschulebene gewertet werden, können nur in seltenen Fällen alternative Anerkennungsverfahren für einen ähnlichen Beruf in Frage kommen. Im Falle der Lehrerausbildung wäre die Anerkennung als Sozialpädagogische/r Assistent/in eine Alternative. Diese ist aber nicht für jede Art von zweijährigem Lehramtsabschluss möglich.

Ein anderes Beispiel sind ausländische Qualifikationen, für die es zwar in Deutschland einen passenden Referenzberuf gibt, aber nicht auf Bundesebene, sondern nur in einigen Bundesländern. Bisher ist es nur möglich, einen Antrag auf Anerkennung für diese Berufe zu stellen, wenn die Antragsteller/innen auch im jeweiligen Bundesland gemeldet sind.

(6) Was kann Hamburg alleine noch verbessern, wo benötigen wir die Bundesebene?

Da mit den vorhandenen Strukturen in komplexeren Anerkennungsfällen durch die zuständigen Stellen alleine oft keine ausreichende Klarheit bezüglich des Referenzberufes hergestellt werden kann, wird eine bundesweite Clearingstelle für strittige Fragen und Entscheidungen über die Zuständigkeit gewünscht.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben angemerkt, dass die Anerkennungsstellen auf Grund der fehlenden Ressourcen keine ausführlichen Bescheide ausstellen und die Fristen des Anerkennungsverfahrens oft nicht einhalten können.



3. Ergebnis, Empfehlung:

- 1) Vor dem Hintergrund der teilweise sehr individualisierten Qualifizierungsbedarfe ist die Bildung von Lerngruppen sehr schwierig. Damit Anerkennungssuchende in Nischenberufen Angebote bekommen und sich eine Einrichtung zuständig fühlt, ist ein zentraler Akteur notwendig, der diese Angebote entwickelt bzw. die Verantwortung für die Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen übernimmt.
- 2) Viele Qualifizierungsbedarfe können nicht in standardisierten und zertifizierten Maßnahmen abgedeckt werden. Es braucht im Regelsystem Finanzierungsinstrumente für individualisierte Maßnahmen, da standardisierte und zertifizierte Kursangebote dafür zu unflexibel sind.

WORKSHOP 2

„Integriertes Fach- und Sprachlernen in der beruflichen Weiterbildung“

MODERATION:

Iris Beckmann-Schulz, passage gGmbH, **Kirsten Friedrich** SBB KompetenzgGmbH

DOKUMENTATION:

Franziska Voges, passage gGmbH

AKTEURE:

Jana Laxczkowiak, passage gGmbH, Fachstelle berufsbezogenes Deutsch

Birgit Kruse, Hamburger Institut für Berufliche Bildung, Referatsleitung Übergangsmangement und berufliche Qualifizierung (HI 21), Team Zuwanderung – Informationszentrum HIBB (HI 21-1)

Tomislav Brčić, Jobcenter team.arbeit.hamburg, Fachexperte Migration

Christo Veltchev, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Verwaltungsstelle ESF und berufsbezogene Deutschsprachförderung

Heike Langmaack, Betriebs- und Personalleitung und **Dr. Susanne Winterberg**, Pädagogische Fachkraft, Kompetenzfeststellung Gastronomie,- Grone-Bildungszentrum für Qualifizierung und Integration Hamburg GmbH – gemeinnützig,

Petra Al Damrawy, MaxQ, Leitung IQ-NOBI-Teilprojekt „Wege in die Pflege“

1. Ausgangslage

Berufsbezogene Deutschförderung: So ist der Stand

- DeuFöV: Ein Instrument aus der Regelförderung löst ein ESF-Förderprogramm ab (ESF-BAMF-Kurs) und ist gemeinsam mit der allgemeinen Sprachbildung das Gesamtprogramm Sprache
- Sprachbildung und fachliche Praxis werden miteinander verknüpft und sind aufeinander bezogen
- Die Feststellung nonformaler Kompetenzen ist akzeptierter Bestandteil von Beratungs- und Qualifizierungsprozessen

Hier geht es spürbar voran



- Berufsbezogene Deutschförderung wird zur geregelten staatlichen Aufgabe
- Gesamtprogramm Sprache: „Jemandes Instrument“ = Entwicklungspotential zu einem an allen Schnittstellen aufeinander abgestimmten Förderinstrument, diverse Bausteine sind aber noch vorhanden
- Ermöglicht die Kombination mit fachlichen Qualifizierungen
- Angebote zur Kompetenzfeststellung ergänzen teilweise Angebote zum integrierten Fach- und Sprachlernen

Diese Fragen sind zentral

- Konzeptionelle Umsetzung von integrierten Maßnahmen für Sprache und Qualifizierung
- Systematisierung von methodischen Ansätzen
- Kompetenzfeststellung zum Nachweis nonformaler beruflicher Erfahrungen als niedrigschwelliger Einstieg in sprachliche und fachliche Qualifizierung und Beschäftigung

Der Workshop knüpfte an den im Plenum präsentierten aktuellen Stand, den Fortschritten der letzten Jahre sowie den aktuell dringlichsten Herausforderungen mit folgenden Fragestellungen an:

- Welche Konzepte und Instrumente des integrierten Fach- und Sprachlernens sind vorhanden oder werden benötigt, um migrationsspezifische Bedarfe und Bedürfnisse in der beruflichen Weiterbildung ausreichend berücksichtigen zu können?
- Vor welche Herausforderungen stellt die Umsetzung der Konzepte/Instrumente alle am Weiterbildungsprozess Beteiligten?
- Inwieweit können Instrumente der Kompetenzfeststellung zur Passgenauigkeit/Effektivität von anschließenden Weiterbildungsangeboten beitragen?

2. Inputs und Diskussion

Einführung zum Integrierten Fach- und Sprachlernen (IFSL).

Vortrag von Jana Laxczkowiak zu Begriffsklärung, Bedarfen, Methodik und Beispielen für erfolgreiche Umsetzung

IFSL: Was ist das?

Ein spezifischer Ansatz in der beruflichen Qualifizierung, bei dem **sprachliche Kompetenzen als Teil der beruflichen Handlungskompetenz** trainiert werden. Sprachliches und fachliches Lernen findet in enger Verzahnung statt.

Wozu braucht man das?

Ansätze, in denen sehr gute allgemeinsprachliche Kompetenzen als notwendige Voraussetzung erwartet werden, erweisen sich in mehrfacher Hinsicht als unzureichend:

- Sprachliches Niveau, dass in (öffentlich geförderten und allen zugänglichen) Deutschkursen erreicht werden kann, oft zu gering (= GER B1 oder darunter)
- Sprachlernprozess für höhere Niveaustufen oft zu lang und oder nicht finanziert
- Isolierter Deutschspracherwerb trainiert nicht berufsbezogene kommunikative Anforderungen
- Lernmotivation besonders für Lernende mit kurzen/unterbrochenen Bildungsbiografien lässt sich durch überwiegend kognitiv ausgerichtete Lernangebote nur schwer wecken bzw. aufrechterhalten

Aktuell eingesetzte Formate:

additiv	integriert	inklusiv
Berufsbezogene Deutschkurse	Sprachcoaching	Team-Teaching von Fach- und Sprachlehrenden
Fachsprachliche Deutschkurse	Sprachpatenschaften	Sprachsensibler Fachunterricht
Allgemeinsprachliche Kurse, die auf ein für eine Qualifizierung erforderliches Sprachniveau abzielen	Tutorials (qualifizierungsbegleitende offene Lerngruppen)	

Anforderungen an integrierte und inklusive Modelle

- individualisierte und flexible Lernangebote mit passgenauen Dokumentationsinstrumenten, z.B. Lerntagebücher, Kompetenzprofile, Portfolios
- teamorientierte und interdisziplinäre Lernstrukturen, z. B. Team-Teaching von Fach- und Sprachlehrenden, kollegiale Hospitationen, Reflexionstreffen usw.
- Professionalisierung aller am Lernprozess Beteiligten durch Schulungen zu Sprachsensibilisierung, Sprachcoaching, digitalen Lernangeboten usw.

Herausforderungen für Jetzt und in Zukunft

- weitere Analysen und Beschreibungen berufsspezifischer sprachlich-kommunikativer Anforderungen
- weitere Entwicklungen von Rahmenkonzepten zu berufsspezifischen Deutschlernangeboten und entsprechenden Lehr-Lern-Materialien
- weitere Entwicklung von (digitalen) Lernmaterialien für konkrete Berufsfelder
- systematische Evaluation und Forschung zur Qualität und Wirksamkeit von Angeboten

- ein kohärentes und modulares System zur Qualifizierung der Lehrkräfte im Gesamtprogramm Sprache sowie in der beruflichen Qualifizierung
- Beschäftigungsbedingungen, die den hohen fachlichen und gesellschaftspolitischen Anforderungen des Arbeitsfeldes Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten gerecht werden

Erfahrungen aus der Praxis

Interview mit Petra Al Damrawy, MaxQ, IQ-Teilprojekt „Wege in die Pflege“

Kurze Projektvorstellung zu Ziel, Inhalt, Zielgruppe, Laufzeiten:

Das ca. neunmonatige IQ-Angebot „Wege in die Pflege“ richtet sich an erwachsene Zuwander/innen mit Interesse an sozial-pflegerischen Berufen. Abhängig von Bildungsabschlüssen, beruflicher Vorerfahrung, fachlichen Kompetenzen sowie individuellen beruflichen Interessen kann dieses Angebot für die Vorbereitung weiterführender Qualifizierungen in der Pflege dienen. In den Blick genommen werden dafür sowohl Helfertätigkeiten (Betreuungskraft, Pflegehilfskraft) als auch Ausbildungen (Gesundheits- und Pflegeassistent, Gesundheits- und Krankenpflege). Es schließt nach erfolgreicher Teilnahme mit der Qualifizierung zur Betreuungskraft ab. Integriert sind zwei jeweils dreiwöchige Praktika. Die Teilnehmenden werden durchgängig sozialpädagogisch und sprachdidaktisch begleitet. Um ein möglichst effektives und handlungsorientiertes Lernen zu ermöglichen, wurde ein Konzept entwickelt, in dem fachliches und sprachliches Lernen eng miteinander verzahnt organisiert wird, damit die Teilnehmenden von Anfang an die Möglichkeit erhalten, die Erarbeitung fachlicher Inhalte mit der Weiterentwicklung ihrer berufsbezogenen Sprachkompetenzen zu verknüpfen. Dazu arbeiten Fach- und Sprachlehrkräfte kooperativ und in regelmäßigem fachlichen Austausch (eingesetzte Methoden, Unterrichtsmaterialien, Perspektiventwicklung für die Teilnehmenden).

Laut Frau Al Damrawy sind die integrierten Praxiselemente (Praktikum) zentral für die Lernmotivation der Teilnehmenden, da oft erst durch sie eine realistische Einschätzung zu den möglichen Tätigkeitsfeldern, den eigenen Kompetenzen und weiteren Lernbedarfen entsteht, sodass in der Folge die individuellen Lernprozesse sowohl in sprachlicher als auch in fachlicher Hinsicht zielorientierter angegangen werden können. Durch das Aufgreifen und Bearbeiten der im Praktikum erfahrenen sprachlichen Anforderungen sowohl durch die Deutschlehrkraft als auch durch die Fachlehrenden wird der Sprachlernprozess optimal befördert. Ebenfalls ein zentraler Faktor für er-

folgreiche Qualifizierungsverläufe ist die durchgängige sozialpädagogische Begleitung, die sowohl die Schnittstellen zwischen Maßnahme und beruflicher Praxis und Anschlussperspektiven betreut als auch den Teilnehmenden bei persönlichen oder maßnahmebezogenen Problemen unterstützend zur Seite steht.

Instrumente zur Kombination von Berufsbezogenem Deutsch und Qualifizierungsmaßnahmen. Kombinierte Förderinstrumente in der Zuständigkeit von BAMF, JobCenter, Agentur für Arbeit

Herr Veltchev (BAMF) stellt die konzeptionellen Grundzüge und Erfahrungen mit den aktuell verfügbaren bzw. in naher Zukunft geplanten Maßnahmen der berufsbezogenen Deutschförderung bzw. kombinierter Maßnahme vor (DeuFöV, JuMA, KomBer)

DeuFöV: Mit der Einführung der aus Bundesmitteln geförderten Berufssprachkurse im Juli 2016 liegt erstmalig ein Regelinstrument zur berufsbezogenen Sprachförderung vor, das die ESF geförderten Deutschkurse (ESF-BAMF-Programm) zum Ende 2017 ablöst. Das Programm nach der „Berufsbezogenen Deutschsprachförderverordnung“ (DeuFöV) umfasst berufsfeldübergreifende Basismodule B2-C2 sowie Spezialmodule, die auf A2 und B1 vorbereiten. Darüber hinaus werden in weiteren Spezialmodulen berufsfeldbezogen (aktuell Akademische Heilberufe, Gesundheitsfachberufe, Gewerbe/Technik und Einzelhandel) Deutschkenntnisse vermittelt, die auch als Bestandteile von Anpassungsqualifizierungen genutzt werden können.

Anders als in den ESF-BAMF-Kursen sind die Rahmenbedingungen bislang jedoch weniger flexibel, auch die Vermittlung in Praktika ist nicht vorgesehen. Damit fällt ein bisher seitens der Träger als mehrheitlich positiv bewerteter Effekt weg, nämlich die Verzahnung von beruflicher Praxis mit dem Spracherwerb. Außerdem gibt es – anders als im ESF-BAMF-Programm - für die höheren Niveaustufen keine sozialpädagogische Begleitung, um Übergänge aus den Deutschkursen in Ausbildung, berufliche Qualifizierung und/oder Arbeit zu begleiten.

Verknüpfung berufsbezogener Deutschkurse mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach SGB II und III:

Mit den KomBer-Maßnahmen soll ab 2018 an die Erfahrungen der KompAS- und JuMA-Maßnahmen angeknüpft werden. Die Erfahrungen der Kombination von Integrationskursen mit Maßnahmen nach SGB II und III haben gezeigt, dass ein integrierter Ansatz von fachlichem und sprachlichem Lernen nur dort Chance auf Umsetzung hat, wo die Rahmenbedingungen dies befördern. Z. B. wirkte es sich bei KompAS in der Regel positiv auf die Qualität der Angebote und damit auch auf Motivation und Lernzu-

wachs der Teilnehmenden aus, wenn beide Maßnahmen bei einem Träger angesiedelt waren. Dieses Kriterium soll laut BAMF bei der Konzeption und Vergabe der neuen Maßnahme KomBer (Kombination von Berufssprachkurs und Maßnahme nach §45 SGB III und §16 SGB II) entsprechend berücksichtigt werden.

Bereich Ausbildung: Das DeuföV-Programm ermöglicht auch eine Kombination mit weiteren ausbildungsbegleitenden Hilfen und berufsschulischen Angeboten, um den Erfolg der Ausbildung abzusichern. Seitens des HIBB wurde zu Bedenken gegeben, dass diese Kombination sehr anspruchsvoll und aus organisatorischen und zeitlichen Gründen schwer umzusetzen sei. Das HIBB setzt auf Deutschförderung im Rahmen der erweiterten Einstiegsqualifizierung, EQ-M, oder der additiven Deutschförderung an den Beruflichen Schulen(2-4 Stunden lerngruppenübergreifender DaZ-Unterricht zunächst an ausgewählten Pilotschulen). Die Lehrkräfte werden zurzeit am LI aus- bzw. weitergebildet.



Einblick in den Workshop 2

SBB Kompetenz (Kirsten Friedrich-Vasilias) Erfahrungen aus der Praxis einer kombinierten Maßnahme am Beispiel von JuMA

Kirsten Friedrich berichtet von den Erfahrungen der SBB mit dem kombinierten Angebot JuMA. Die SBB hat JuMA in Kooperation mit Jugendbildung Hamburg für die Branchen Bau/Metall/Elektro angeboten.

Der Unterricht fand an einem Maßnahmeort statt, sodass lange Wege erspart blieben. Arbeitsthemen konnten zeitnah im DaZ-Unterricht in Bezug auf die sprachlichen Aspekte bearbeitet werden. Die Teilnehmenden wurden sowohl vom Fachdozenten als auch vom DaZ-Dozenten im Lernprozess begleitet. Sprachliche Inhalte wurden direkt in der Praxis angewandt und umgekehrt konnten sprachliche Schwierigkeiten aus der Praxis im Sprachunterricht aufgegriffen werden.

Eine intensive Zusammenarbeit der beiden JUMA-Kooperationspartner war nötig, damit die Inhalte gut ineinandergreifen: Im regelmäßigen Austausch, z.B. auf Teamsitzungen, wurden Problemlagen der Teilnehmenden gemeinsam besprochen und gelöst. Bei Bedarf konnte Teamteaching angeboten werden.

Als besonders herausfordernd stellte sich durch den steigenden Anteil von neuzugewanderten Geflüchteten heraus, dass diese erst wenig gesellschaftlich orientiert waren, die benötigten Deutschkenntnisse erst vor kurzem erworben hatten und die oft durch komplexe Problemlagen belastete persönliche Lebenssituation den eigenen Lernfortschritt erschwerte.

Auch hier konnte oft durch den Einsatz der sozialpädagogischen Begleitung ein Abbruch der Maßnahme oft verhindert bzw. ein Übergang in geeignete Anschlussmaßnahmen ermöglicht werden.

Kompetenzfeststellung in beruflicher Weiterbildung am Beispiel HoGa für Geflüchtete bei Grone Bildungszentrum (Heike Langmaack, Dr. Susanne Winterberg)

Grone bietet im Bereich Hotellerie/Gastronomie eine zweiwöchige praxisnahe Kompetenzfeststellung mit anschließender Vermittlungsoption in Arbeit oder Ausbildung bzw. Qualifizierung an. Ziel der Maßnahme ist, dass die Teilnehmenden ihre vorhandenen Kompetenzen anhand von fachpraktischen Aufgaben (Zubereitung, Servieren etc.) demonstrieren und durch Fachkräfte begutachten lassen können, sodass eine möglichst passgenaue Anschlussperspektive in dem Bereich entwickelt werden kann

oder auch alternative berufliche Qualifizierungen in den Blick genommen werden. Außerdem bietet die Maßnahme für Betriebe Beratung und Unterstützung bei der Auswahl und Einstellung geeigneter Bewerber/innen, die sie durch Speeddating am Ende der Kompetenzfeststellung kennenlernen.

Für Grone waren diese Faktoren entscheidend für den Erfolg:

- Enge Kooperation mit Jobcenter, Arbeitsagentur bzw. dem gemeinsamen AGS in W.I.R und den Kammern
- Betriebe wurden von Anfang an mit einbezogen und vielfältig unterstützt
- Der Lernort trägt entscheidend zur Lernmotivation bei („Küche statt Kursraum“)
- Die Unterschiede in den sprachlichen Niveaustufen und fachlichen Kompetenzen der Teilnehmer können durch authentische fachpraktische Aufgaben leichter kompensiert werden
- Kontinuierliche Betreuung der Teilnehmenden fördert den individuellen Lernprozess, auch dadurch, dass sie die persönliche Lebenssituation mit in den Blick nimmt.

Für Teilnehmende mit weiteren Qualifizierungsbedarfen (sprachlich/fachlich) fehlen bis dato allerdings häufiger passende Anschlüsse, sodass die Gefahr droht, dass Motivation und Lernfortschritte durch zu lange Wartezeiten oder unpassende Anschlussqualifizierungen wieder verpuffen.



3. Diskussion und Identifizierung von zwei Empfehlungen für die Podiumsrunde

Diskussionsschwerpunkte

Im Workshop wurden anhand der vorgestellten Konzepte und Praxisbeispiele über Gelingensbedingungen und aktuelle Herausforderungen des integrierten Fach- und Sprachlernens bzw. von praxisorientierter Kompetenzfeststellung mit folgenden Ergebnissen diskutiert:

Zentrale Anforderungen an Konzept und Rahmenbedingungen:

- Kompetenzfeststellung und Ermittlung des Sprachstands ist notwendiger Ausgangspunkt für gezielte Förderplanung. Diese sollten so praxisnah wie möglich erfolgen.
- Sozialpädagogische Begleitung → entlastet Fachdozenten und bearbeitet notwendige individuelle und strukturelle Herausforderungen, insbesondere bei den Übergängen/Schnittstellen
- Verzahnung beruflich-fachlicher Inhalte mit Sprachförderung
- Teamteaching: ermöglicht auch anspruchsvollere methodisch-didaktische Konzepte in heterogenen Lerngruppen umzusetzen. Trägt zum fachlichen Austausch und zur Professionalisierung von Fach- und DaZ-Dozenten bei
- Weiterbildung, Coaching und fachlicher Austausch des eingesetzten Personals: kein Luxusthema, sondern unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Qualifizierung
- Praxisbezug muss gegeben sein → Förderung der Lernmotivation und der Entwicklung realistischer beruflicher Perspektiven
- Priorität: Ein Maßnahmeort auch bei kombinierten Maßnahmen
- Enge Kooperation mit Arbeitsverwaltung (JobCenter, Arbeitsagentur) sowie regelmäßiger Kontakt zwischen Teilnehmenden/Kunden und ihren zuständigen Beratern/Vermittlern der Arbeitsverwaltung, um von Beginn an Eintritte und Übergänge aus Maßnahmen rechtzeitig zu planen sowie gemeinsam Perspektiven für

den beruflichen Werdegang zu entwickeln und auf Machbarkeit bzw. Alternativen zu prüfen.

- Betriebe und Kammern in die Konzipierung und Umsetzung einbinden, für eine möglichst praxisnahe Ausrichtung und zeitnahe Gestaltung von Übergängen in Arbeit und Ausbildung.

Größte Herausforderungen:

- Heterogenität der Zielgruppe muss bei Konzipierung und Umsetzung von Angeboten berücksichtigt werden. Doch geforderte Individualisierung von Angeboten steht oft konträr zu bisheriger Umsetzbarkeit (begrenzte finanzielle und personelle Kapazitäten von Bildungsträgern, Betrieben und Mittelgebern)
- Kombinierte Maßnahmen: hohes Maß an Abstimmung, höherer Ressourceneinsatz an Personal (Teamteaching, fachlicher Austausch); setzt außerdem hohe zeitliche Flexibilität der TN voraus (da i.d.R. Vollzeitmaßnahme)
- Aktuelles Sprachförderprogramm DeuföV dient (bisher) nur dem berufsbezogenen Spracherwerb. Berufsfachliche Qualifizierungsinhalte müssen additiv (über kombinierte Maßnahmen wie KomBer) ergänzt werden
- Kapazitäten seitens Betrieben/Kammern für die Erprobung und Kooperation in neuen Maßnahmen begrenzt
- Tempo des beruflichen Integrationsprozesses muss auch zur persönlichen Situation der Zuwandernden/Geflüchteten passen (Zeitpunkt, Intensität, Tempo, Anforderungen)
- Sprachliches Lernen soll als integraler Bestandteil beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen beibehalten werden, wo dies bereits bewährte Praxis ist.

Empfehlungen für das Podium

Wir empfehlen eine an den Lebenslagen orientierte Kombination/Integration von Sprachbildung und beruflicher Qualifizierung und Praxis. Dies erfordert eine Flexibilisierung der Instrumente und entsprechende Rahmenbedingungen (z.B. flexibler Einsatz der Ressourcen, Teamteaching, sozialpädagogische Begleitung des Lehrpersonals).

WORKSHOP 3

Grundbildung

MODERATION

Maren Gag

DOKUMENTATION

Maren Gag und Swetlana Pomjalowa

AKTEURE

Canan Yildirim, Arbeit und Leben e.V., Projekt MENTO

Swetlana Pomjalowa, Arbeit und Leben e.V., Projekt BasisKomPlus

Wolf-Dietrich Rupp, Deutsche Bahn Services, Mentor

Dieter Herbst, KOM- gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Kompetenzentwicklung mbH

Kerstin Wolf, VHS Hamburg Grundbildungszentrum

1. Ausgangslage

Was ist eigentlich Grundbildung?

Es ist Konsens, dass Grundbildung eine Voraussetzung für eine aktive gesellschaftliche, kulturelle und ökonomische Teilhabe ist und es ist ebenso ein demokratisches Anliegen, dass alle Bürgerinnen und Bürger über ein gewisses Maß an Grundbildung verfügen sollen. Denn Bildung ist eine wichtige Basis, damit sich Fähigkeiten entwickeln können, die man benötigt, um sich für ein funktionierendes demokratisches Gemeinwesen einzusetzen. Unbestritten ist auch, dass es einen deutlichen Handlungsbedarf gibt. Verschiedenste Forschungsergebnisse, vor allem die Level-One-Studie aus dem Jahr 2011, haben die Größenordnung des funktionalen Analphabetismus in Deutschland aufgezeigt. Vor diesem Hintergrund haben Bund und Länder gemeinsam die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026“ ausgerufen. Mit dieser Initiative stehen Alphabetisierung und Grundbildung bundesweit ganz oben auf der bildungspolitischen Agenda. Erklärtes Ziel ist, die Lesekompetenz Erwachsener spürbar zu verbessern und das Grundbildungsniveau zu erhöhen.

Grundbildung: Voraussetzung zur Teilhabe
 (Bundesweit - Dekade der Alphabetisierung und Grundbildung)

- Was ist eigentlich alles Grundbildung?
- Und was bedeutet das für Menschen, die Deutsch nicht als Muttersprache gelernt haben?
- Heterogene Bildungsvoraussetzungen – heterogene Bedarfe an Angeboten

Vielfältige Zielgruppen – vielfältige Angebote



Quelle: Hamburger Grundbildungsatlas 2015, Projekt Grund-Bildung, SBB

Fragen über Fragen....

- Viele Migrant/innen und Flüchtlinge werden nicht erreicht?
- Ohne die Betriebe geht es nicht!
- Zahlreiche Erfahrungen mit Grundbildung in der Arbeitswelt liegen vor – was passiert mit den Ergebnissen?
- Ohne gezielte Finanzierung geht es nicht!
- Was muss in Hamburg noch passieren?

Grundbildung ist mehr als Lesen und Schreiben können – darüber sind sich alle beteiligten Akteure einig. Im Grundsatzpapier zur Nationalen Dekade werden folgende weitere Kompetenzen aufgeführt: Rechenfähigkeit verbunden mit finanzieller Grundbildung; Grundfähigkeiten im IT-Bereich; Gesundheitsbildung und soziale Grundkompetenzen. Diese Aufzählung steckt soweit den groben Rahmen ab, aber dennoch gibt es kein übergreifendes Verständnis, was alles genau unter Grundbildung zu fassen ist.

Grundbildung für Migrantinnen und Migranten

Festzustellen ist auch, dass im Rahmen der Nationalen Dekade der Fokus schwerpunktmäßig auf Förderangebote für Deutsche bzw. auf schon sehr gut deutsch sprechende Personen gelegt wird. Die Folge ist, dass Menschen mit nicht so guten Deutschkenntnissen bei dem derzeitigen Diskurs zum Thema Grundbildung noch nicht ausreichend berücksichtigt werden. Damit sie bei den Bemühungen um Grundbildung nicht außen vor bleiben, muss klar sein, dass heterogene Bildungsvoraussetzungen heterogene Bedarfe an Angeboten hervorrufen. Dazu hat Hamburg seit vielen Jahren einiges zu bieten. Migrantinnen und Migranten werden in ihrer Vielfalt wahrgenommen und es

gibt diverse Praxisansätze für verschiedene Zielgruppen: z.B. muttersprachliche Alphabetisierungskurse, niedrigschwellige Grundbildungsangebote für Roma-Frauen oder auch für geflüchtete Frauen aus dem persischen Sprachraum. Diese bunte Angebotslandschaft besteht jedoch eher aus vereinzelt Inseln.

So kommen wir nicht weiter!

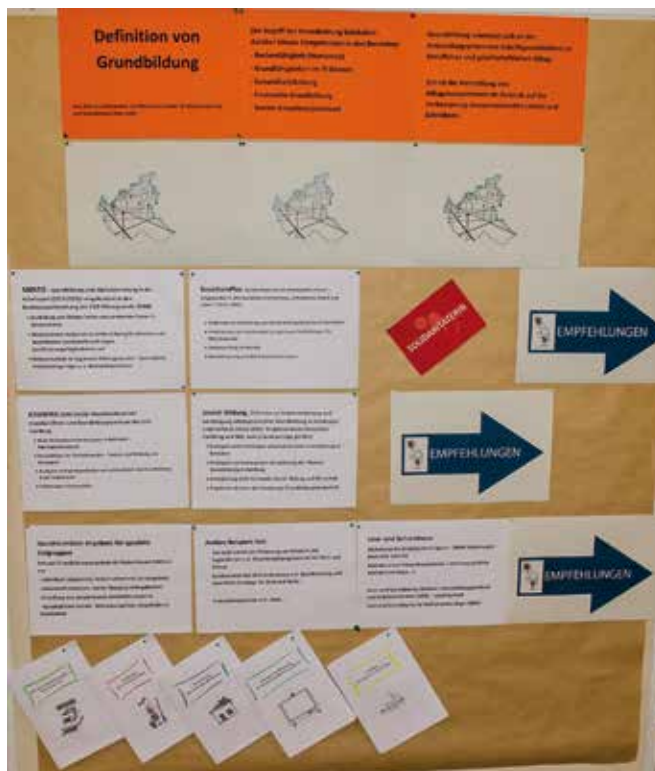
Es zeigt sich nämlich, dass die einzelnen Praxisfelder teilweise unverbunden sind und die Vernetzung unter den Akteuren verbesserungswürdig ist.

In der Praxis wird immer wieder festgestellt, dass viele der sogenannten bildungsfernen Migrantinnen und Migranten nicht erreicht werden – die Frauen werden immer wieder beispielhaft angeführt – insofern ist in Frage gestellt, ob auch wirklich alle ihre Rechte auf Bildung wahrnehmen können. Es ist auch nach dem WARUM zu fragen, liegt es an den Konzepten, an den Methoden oder am Bildungssetting? Ebenso zeigt sich, dass ohne eine gesicherte Finanzierung die erfolgreichen Ansätze auf der Strecke bleiben.

Ohne die Betriebe kommen wir nicht weiter – so viel wissen wir aus mehreren Modellversuchen, in denen vielfältige Ansätze und Empfehlungen zu Grundbildung am Arbeitsplatz entwickelt wurden und werden. Mit Blick auf die Betriebe ist auch festzustellen, dass Grundbildung immer noch nicht ausreichend Thema der innerbetrieblichen Weiterbildung ist.

Es ist zudem ein Mangel, dass Grundbildung kaum mit der Arbeitsförderung im Regelsystem verknüpft wird. Es wäre aber wichtig, Grundbildung hier als Querschnittselement zur Vorbereitung auf den Einstieg in Arbeit bzw. Ausbildung in den Maßnahmen zu verankern.

Es stellt sich die Frage, wie diese Erfahrungen aus vorherigen (und aktuellen) Projekten besser nutzbar gemacht werden? Zusammenfassend stellt sich die Frage, was in Hamburg gebraucht wird, um die hier aufgeworfenen Fragen zu beantworten und welche Strategien relevant wären, um das Thema Grundbildung in Praxis, Politik und Verwaltung stärker zu verankern.



2. Inputs und Diskussion

Grundbildung klug in Betrieben verankern

Canan Yildirim und Swetlana Pomjalowa von Arbeit und Leben Hamburg e.V. stellten die vom BMBF geförderten Grundbildungsprojekte MENTO und BasisKomPlus vor. Neben der Sensibilisierung der Betriebe für das Thema spielt die Verankerung des Themas im Betrieb eine wesentliche Rolle. Bei MENTO werden Beschäftigte zu Mentoren ausgebildet, BasisKomPlus bietet arbeitsplatzbezogene Schulungen für Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf an. Die Herausforderung besteht in der Ansprache der Beschäftigten sowie Motivation der Mentoren, die für ihre ehrenamtliche Tätigkeit einen langen Atem benötigen.

Wolf-Dietrich Rupp berichtete als langjähriger Mentor bei DB Services aus seiner Betriebspraxis über die Herausforderungen und Erfolge. Arbeitssicherheit und standardisierte Sicherheitsauflagen, die gelesen und verstanden werden müssen, sind für viele Beschäftigte im Betrieb ein Problem. Es gibt viele Geringqualifizierte, so dass der Schulungsbedarf groß ist. Trotzdem stößt Wolf Dietrich Rupp in der Belegschaft auf mangelndes Interesse für die Teilnahme an Weiterbildungen. Der Grundbildungszu-

wachs als aufwertendes Element könnte Motivation für andere Beschäftigte mit ähnlichen Bedarfen sein.

Die SBB (Stiftung Berufliche Bildung) berichtete aus ihren Erfahrungen betrieblicher Weiterbildung für Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf (BMBS-Projekt Grund: Bildung) und hebt den Faktor Zeit hervor. Je nach Branche üben Menschen mehrere Jobs aus, arbeiten in Schichten und sind zudem häufig familiär zeitlich gebunden. Auch die Motive der Betriebe und der Beschäftigten sollten bei der Kursentwicklung unbedingt beachtet werden. Der Auftrag von beiden Seiten muss sehr gut abgestimmt sein. Grundbildung sollte als Element der betrieblichen Weiterbildung verstanden werden. Denkbar wären Betriebsvereinbarungen bzw. betriebliche Strategien, die den Leistungsdruck der Beschäftigten mindern. Zudem könnten Fachanleiter als „Grundbildner“ geschult werden – in diesem Sinne ist KoALA e.V. dabei, ausgehend von den Ansätzen, die im Projekt Grund: Bildung erprobt wurden, entsprechende Schulungsformate für Anleiter weiterzuentwickeln.

Heterogene Zielgruppen – heterogene Angebote

So heterogen, wie die Zielgruppe ist, so heterogen sollte auch das Grundbildungs- und Alphabetisierungsangebot sein. Die Teilnehmenden des Workshops sprachen sich für ein Baukastensystem für Alphabetisierungskurse aus, so dass die Vielfalt und die Bedarfe möglichst breit abgedeckt sind. Menschen mit Grundbildungsbedarf könnten z.B. besser erreicht werden, wenn Lernende als Fürsprecher eingesetzt werden. Je nach Zielgruppe sollte auch die Herkunftssprache der Kursteilnehmenden beachtet werden. Neben den regulären Alphabetisierungskursen sollten auch Alphabetisierungskurse in der Herkunftssprache stärker in den Vordergrund gerückt werden, da aus Erfahrung der Alphadozenten in vielen Fällen die Alphabetisierung in der Muttersprache zwingend notwendig ist, bevor eine Alphabetisierung in deutscher Sprache stattfinden kann – so die Erfahrung von verikom.

Kerstin Wolf (Volkshochschule, Hamburg Grundbildungszentrum) berichtete über die aktuelle Entwicklung in den VHS-Kursen. Es werden ca. 40 Kurse im Lesen und Schreiben angeboten, pro Jahr werden ca. 180 Teilnehmende erreicht. Für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten gibt es aktuell keine passenden Kurse in der VHS, weil die Alpha-Kurse auf deutschsprachige funktionale Analphabetinnen und Analphabeten ausgerichtet sind, die ungewohnt im Lernen sind. Gleichwohl nehmen auch Personen mit Migrationshintergrund diese Angebote wahr, die schon lange in Deutschland sind. Die Bedarfe vieler Migrant/innen sind häufig andere, weil sie oftmals eine sehr hohe Lernmotivation mitbringen.



Einblick in Workshop 3

Grundbildung integrativ/ganzheitlich im Sozialraum

Neben den Kursen gibt es Selbstlernzentren der VHS, die in einigen Stadtteilen eingerichtet wurden. Diese Projekte werden anders finanziert und konzeptionell auf den integrativen Ansatz ausgerichtet. Ein Kurs wie z.B. „Malen und Deutsch lernen“ richtet sich an Geflüchtete als Zielgruppe und deutsche Teilnehmende, die sich sozial (in ihrem Stadtteil) engagieren möchten. Für die Zielgruppe stellt das Modell des Selbstlernens eine hohe Anforderung dar, da diese Lernsituation für viele ungewohnt ist und sie eher den geleiteten Unterricht gewohnt sind. Dennoch lohnt sich der integrative Ansatz in der Stadtteilarbeit. Die Teilnehmenden sprechen sich für Angebote in den Stadtteilen aus, die auf niedrigschwelliger Ebene lebendiges Lernen bieten.

Positive Erfahrungen mit integrativer Stadtteilarbeit konnte auch Flaks e.V. (Zentrum für Frauen in Altona) berichten. In offenen Cafés für geflüchtete Frauen werden Computerkurse und lebensweltorientierte Kurse angeboten. Als Mehrgenerationenhaus war Flaks vom BMBF aufgefordert worden, sich für Projekte mit dem Schwerpunkt der lebensweltorientierten Grundbildung zu bewerben. Der ganzheitliche Ansatz mit der sozialräumlichen Orientierung ist ein wichtiger Faktor für die Akzeptanz der Angebote, der in Hamburg von Einrichtungen wie den Integrationszentren und Bildungsträgern u.a. verikom (Verbund für interkulturelle Kommunikation und Bildung e.V.) verfolgt wird.

Arbeitsplatz- und lebensweltorientierte Grundbildung

Die Definitionsfrage, was Grundbildung ist bzw. beinhaltet, löste in der Diskussion den Wunsch aus, Grundbildung weiter zu denken, als arbeitsplatz-, und lebensweltorientierte Grundbildung. Themen wie Arbeitslosenversicherung, Umweltschutz, Umgang mit Ämtern und Behörden etc. sollten damit verbunden werden. Als Beispiel wurde auf die Arbeitsmaterialien des Trägers KAROLA verwiesen.

Politische Lobby notwendig

Der Träger KOM (gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Kompetenzentwicklung mbH) arbeitet mit Nichtbeschäftigten als Zielgruppe und bietet Alphakurse an, die von der Schulbehörde finanziert werden. Zurzeit werden drei Kurse (3 Lernstufen, Dauer 12 Monate) angeboten, die zu 95% von Migrantinnen und Migranten besucht werden. Neben anderen Akteuren bemängelt auch Dieter Herbst, dass Grundbildung auf politischer Ebene in Hamburg nicht verankert ist, die politische Lobby fehlt. Das von Vertretern des Runden Tisches für Grundbildung und Alphabetisierung ausgearbeitete Entschließungspapier ist in der Hamburger Bürgerschaft bislang auf keinen fruchtbaren Boden gefallen.

Systematische Verankerung des Themas Grundbildung in Hamburg

Zudem wurde für notwendig erachtet, dass das Thema Grundbildung auf politischer Ebene mehr zur Kenntnis genommen werden muss. Trotz vielfältiger Ansprachen, wurde das Thema bislang von Parlamentariern/innen nicht aufgegriffen. Viele Fragen sind von Bildungsträgern und Einrichtungen im Rahmen früherer Projekte erörtert und verschriftlicht worden – nicht zuletzt aufgrund der wissenschaftlichen Begleitforschung in den vorherigen Förderwellen des BMBF. Konzepte für individuelle Sprachförderung liegen ebenfalls vor. Auch Konzepte für betriebliche Grundbildungsangebote und deren Umsetzung bestehen. Diese Ergebnisse und Erfahrungen sollten zur Kenntnis genommen und bei der Umsetzung neuer Grundbildungsprojekte berücksichtigt werden. Auch vor diesem Hintergrund ist eine Koordinierungsstelle sinnvoll und notwendig, die die verschiedenen Handlungsfelder (Erwachsenenbildung, sozialräumliche Arbeit etc.) abdeckt und strategisch mitwirkt. Die Diskussionsteilnehmenden wünschen sich mehr Lobby auf der strategischen Ebene und sprechen sich für eine gemeinsame Hamburger Strategie aus. Auch die Verabschiedung eines Weiterbildungsgesetzes könnte das Thema befördern – auf Seiten der Personen mit Grundbildungsbedarf und auf Seiten der Akteure.

3. Empfehlungen – Podium

Unter Beteiligung verschiedener Akteure sollte für die Freie und Hansestadt Hamburg eine Grundbildungsstrategie entwickelt werden, die

- diverse Bedarfe von Betroffenen mit und ohne Migrationshintergrund identifiziert,
- Ziele zur Umsetzung von Literalitätsförderung für die verschiedenen Handlungsfelder der Erwachsenenbildung, beruflichen Weiterbildung, Ausbildung sowie am Übergang Schule/Beruf verfolgt. Dies sollte auch im Hinblick darauf geschehen, diese Strategie und ein regelmäßiges Monitoring im Rahmen des Integrationskonzepts bzw. in der Bildungsberichterstattung zu verankern.

Zudem sollte eine zentrale, trägerunabhängige „Arbeitsstelle Grundbildung“ eingerichtet werden, die

- zur Klärung des Grundbildungsbegriffs (allgemeinbildend und arbeitsweltorientiert) beiträgt,
- eine Mobilisierung der Zielgruppen unterstützt,
- für die Vernetzung der Akteure und den Erfahrungstransfer sorgt sowie
- bestehende Konzepte implementiert und weiterentwickelt.



WORKSHOP 4

Beratung zu beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration

MODERATION UND DOKUMENTATION:

Babara Feige, Wolfgang Völker

AKTEURE:

Sonja Reichensperger, Corporate Social Responsibility Headquarters, Beiersdorf AG

Cigdem Gül, Leitung IQ-NOBI-Teilprojekt Mission Zukunft,
Handwerkskammer Hamburg

Ulla Mesenholl, Weiterbildungsberaterin, Weiterbildung Hamburg Service und
Beratung gGmbH

Francis Blumberg, Berater, BASFI / W.I.R

Prof. Dr. Schahrzad Farrokzhad, Institut für interkulturelle Bildung und Entwicklung
(TU Köln)

1. Ausgangslage

Der im Plenum vorgetragene Status quo zum Thema wurde zum Einstieg in den Workshop noch einmal in Bezug auf die wesentlichen Punkte erläutert.

The image shows three presentation slides arranged in a 2x2 grid (with the bottom-right cell empty). Each slide has a blue header with white text and a white body with blue bullet points.

Slide 1 (Top Left): Header: "DAS IST KONSENS IN HAMBURG".
 • Ausgangspunkt der Beratung sind die mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen der Zuwanderer_Innen und Geflüchteten.
 • Interkulturelle Öffnung der Beratungsarbeit ist notwendig.
 • Kooperation von Regeldiensten und Beratungsangeboten freier Träger ist unverzichtbar.

Slide 2 (Top Right): Header: "WIR FINDEN GUT, DASS".
 • In der Beratung auf Weiterbildung und Qualifizierung orientiert werden soll.
 • es eine zunehmende Bereitschaft zum Einsatz von Dolmetscherdiensten und muttersprachlicher Beratung in öffentlichen Institutionen gibt.
 • In der berufsbezogenen Beratung neue Formen der Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen und freien Trägern ausprobiert und ausgewertet werden.

Slide 3 (Bottom Left): Header: "WIR KOMMEN NICHT WEITER".
 • In Fällen, in denen die staatlicherseits eingeforderte Unabhängigkeit von Sozialleistungen zum Zwecke der Aufenthaltsverfestigung den Aufbau langfristiger Perspektiven behindert.
 • weil der Ausschluss von EU-Bürger und -Bürgerinnen von Sozialleistungen auch bedeutet, dass sie keinen Zugang zu geförderten Deutschkursen und Weiterbildungsmaßnahmen haben.
 • wenn DuldungsinhaberInnen ohne Identitätsklärung über Jahre ein Arbeitsverbot erhalten.
 • wenn Aufgaben der Regeldienste wie Information über Ansprüche und Regelungen oder die Unterstützung bei Antragstellung einen großen Teil der Beratungsressourcen von Integrationszentren und Migrationsberatungen binden.

Der Ausgangspunkt von Beratung sind die mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen von Zugewanderten und Geflüchteten. Beratung soll auf Weiterbildung und Qualifizierung orientieren. Die positive Anerkennung der bisherigen Biografie und Lebensleistung der Zugewanderten ist damit Basis der Beratung und des gemeinsamen Prozesses. Qualifizierung eröffnet für die beratenen Menschen berufliche und soziale Aufstiegsmöglichkeiten, gleichzeitig wird sie der Entwicklung der Arbeitsmärkte gerecht, auf denen dringend und zunehmend Fachkräfte gesucht werden. Durch die Einführung des Anerkennungsgesetzes 2012 ist der Fokus auf Qualifikationen und Qualifizierung nachhaltig befördert worden.

Die Interkulturelle Öffnung der Beratungsarbeit ist notwendig. Sie ist in staatlichen und nichtstaatlichen Institutionen schon gelebte Praxis und bleibt ebenso in der Zu-

kunft eine Anforderung. Begrüßenswert ist die zunehmende Bereitschaft zum Einsatz von Dolmetscherdiensten und muttersprachlicher Beratung in öffentlichen Institutionen. Beides sind nicht nur Spiegelbilder der internationaler werdenden Bevölkerung, sondern auch wichtige Beiträge zum Abbau von Barrieren bei der Nutzung von Beratungsangeboten.

Die Kooperation von Regeldiensten und Beratungsprojekten freier Träger ist unverzichtbar. Die fachliche Erfahrung zeigt, dass sich staatliche Regeldienste und spezialisierte Beratungsangebote gegenseitig ergänzen. Beratungsangebote wie Migrationserstberatung, Integrationszentren, Weiterbildungsberatung gehören zu einer integrationsförderlichen, niedrighwelligen Infrastruktur ebenso dazu, wie Jobcenter und Arbeitsagenturen, die über die gesetzlich geregelte Leistungen zur Integration in Erwerbsarbeit verfügen. Eine gute Kooperation nützt den Menschen, die diese Angebote brauchen. Aus dieser Perspektive ist es wertvoll, dass in der berufsbezogenen Beratung neue Formen der Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen und freien Trägern ausprobiert und ausgewertet werden. Neue Formen der Zusammenarbeit – entstanden im Zusammenhang mit den jüngeren Fluchtbewegungen – gibt es nicht nur in Hamburg mit dem W.I.R, sondern auch in anderen Bundesländern, z.B. „Integration Points“ in NRW. Es besteht die Hoffnung, dass von der differenzierten Auswertung dieser neuen Formen fachliche Impulse für eine weiterentwickelte kooperative Praxis zwischen allen Akteuren ausgehen.

2. Diskussion

Die Beratung von zugewanderten und geflüchteten Menschen zu beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration ist in Hamburg in einer vielfältigen Beratungslandschaft verankert. Dem hat der Workshop mit einem entsprechenden methodischen Vorgehen Rechnung getragen. Zum Start des Workshops wurden die vielfältigen beruflichen Verortungen und fachlichen Profile der teilnehmenden Expert/innen mit Hilfe einer soziometrischen Aufstellung sichtbar gemacht. Mit der Benennung zentraler **Grundsätze der interkulturellen Beratung** wurde anschließend der gemeinsame fachliche Boden vergegenwärtigt.

Im Zentrum des Workshops stand die Frage, wie Beratung dazu beitragen kann, sinnvolle Schritte von Migrant/innen und Geflüchteten in Richtung Weiterbildung und Arbeit zu unterstützen. Dies wurde auf Basis bisheriger Erfahrungen in Hamburg reflektiert.

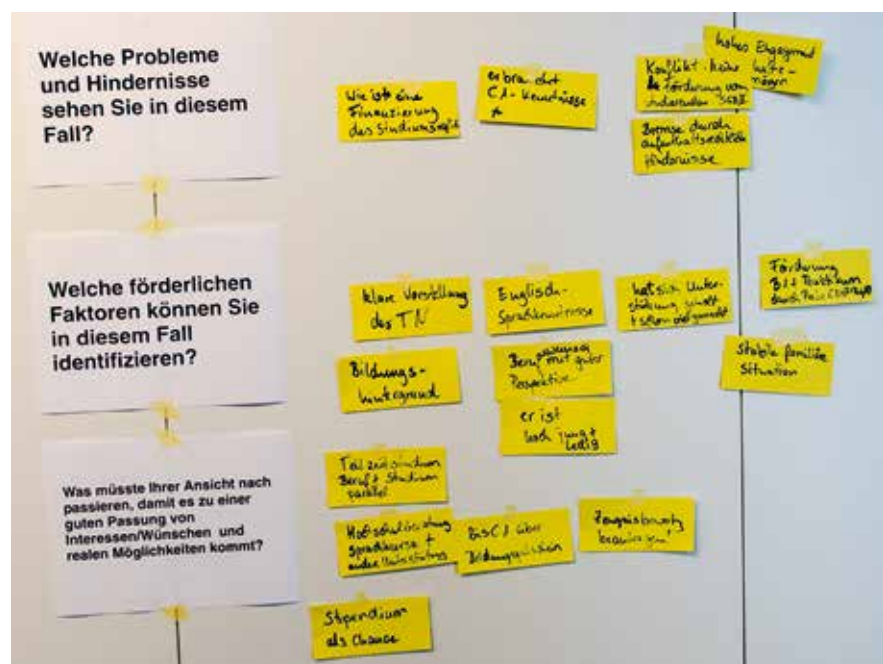
Beratungsprozesse im Spiegel von Fallbeispielen

Um den Beitrag, den Beratung zu beruflicher Weiterbildung und Integration leisten kann, möglichst genau betrachten zu können, wurden vier Arbeitsgruppen gebildet, in denen je ein Beratungsfall besprochen wurde.

Die Fallbeispiele – mit unterschiedlichen Ausgangslagen bezüglich des rechtlichen Zugangs der Beratenen zum Arbeitsmarkt und ihrer jeweiligen Qualifikationen – stammten aus der Beratungsarbeit von W.I.R, der Migrationserstberatung der Diakonie und aus Beratungsangeboten für Geflüchtete mit ungesichertem Aufenthalt (PerLe II/verikom). Leitfragen für die Besprechung der Fälle waren:

- Welche Probleme und Hindernisse sehen Sie in diesem Fall?
- Welche förderlichen Faktoren können Sie in diesem Fall identifizieren?
- Was müsste Ihrer Ansicht nach passieren, damit es zu einer guten Passung von Interessen/Wünschen und realen Möglichkeiten kommt?

Die Analysen der Fallbeispiele haben Faktoren sichtbar gemacht, die für die erfolgreiche berufliche Weiterentwicklung und Integration der Beratenen fruchtbar und förderlich waren sowie Faktoren, die darüber hinaus notwendig wären. Die Diskussion knüpfte im zweiten Teil des Workshops daran an mit der Frage, wie die als förderlich und damit als fachlich wünschenswert erkennbar geworden Aspekte über die Einzelfälle hinaus befördert werden können.



Förderliche Beratungssettings

Neben individuellen Faktoren auf Seiten der Beratenen und ihrem Zugang zu passenden Angeboten bzw. deren Verfügbarkeit wurden insbesondere zwei Faktoren in der Diskussion herausgestellt: die Form und Qualität der Kooperation von den am Beratungsprozess beteiligten Akteuren und die Etablierung einer verlässlichen Begleitung der Beratenen auf den Etappen der beruflichen Qualifikation und Integration.

Kooperation

Verschiedene Beiträge verdeutlichten, dass die berufliche Beratung von Migrant/innen und Geflüchteten unter Beteiligung vieler Akteure und Institutionen, Regel- wie Spezialdiensten realisiert wird. Dabei tragen alle Akteure ihre spezifischen Kompetenzen bei. Diese Vielfalt der Kompetenzen und Perspektiven wurde von den Teilnehmenden als wichtige und fruchtbare Ressource für das Gelingen des Beratungs- und Eingliederungsprozesses benannt. In der weiterführenden Diskussion wurde von vielen Teilnehmenden betont, dass es darum gehen müsse, diese Ressource durch eine gute Kooperation zu sichern und zur Wirkung zu bringen. Anhand der Darstellung einiger Beispiele zeigte sich, dass insbesondere Formate wie Fallkonferenzen und Runde Tische eine fachlich gleichberechtigte und transparente Kooperation zwischen beteiligten Akteuren und Institutionen ermöglicht. Diese „Augenhöhe“ in der Kooperation, so die Teilnehmenden, sei ein entscheidender Faktor für erfolgreiche gemeinsame Beratungsprozesse und das individuelle Weiterkommen der Beratenen.

Darüber hinaus wurden als wichtige Voraussetzungen dafür, dass die Zusammenarbeit über Schnittstellen hinweg funktioniert, genannt: a) die allseitige Kenntnis der Landschaft von Beratungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsfördermaßnahmen und b) das Vorhandensein verantwortlicher Ansprechpartner/innen bei den beteiligten Organisationen. Last but not least ist es von besonderer Bedeutung, dass Arbeitgeber/innen gut in die vorhandenen Netzwerke einbezogen sind, um einfachen Zugang zu Praktika und Qualifizierung bei der Arbeit zu ermöglichen.

Begleitung

In der Diskussion wurde aus betrieblicher Perspektive berichtet, dass die Einführung innerbetrieblicher Formen der Begleitung von Neu-Eingestellten durch Mitarbeiter/innen aus der Belegschaft den Eingliederungsprozess maßgeblich unterstützt. Diese können als Lotsen die Aufgabe übernehmen, die auf Seiten der Kollegen und Kolleginnen bestehenden Erwartungen an die Neu-Eingestellten auf verständliche Weise

zu kommunizieren und gleichzeitig die alteingesessenen Kollegen und Kolleginnen für die spezifische Ausgangssituation der Neueingestellten zu sensibilisieren.

Auch jenseits betrieblicher Eingliederungsprozesse, so wurde von mehreren Teilnehmenden hervorgehoben, werden gute Erfahrungen gemacht, wenn Beratungsprozesse durch eine verlässliche Begleitung der Beratenen (z.B. durch Pat/innenmodelle oder Coaching) über die Stationen ihres Bildungs-, Qualifizierungs- und Integrationsweges hinweg, flankiert werden, auch weil dadurch Krisen entschärft und potentielle Abbrüche im Integrationserfolg vermieden werden können.

Qualitätskriterien für Beratung

Gleichzeitig bestand Einigkeit darüber, dass es kein standardisiertes Beratungssetting gibt, welches für alle Fälle passend ist. In diesem Zusammenhang wurden Kriterien formuliert, die von allen institutionalisierten Formen der Beratung erfüllt sein müssen:

- individuelle ergebnisoffene Orientierung
- eine realistische Betrachtung der vorhandenen Berufsvorstellungen der Ratsuchenden
- umfassende Beratung über Möglichkeiten und rechtliche Voraussetzungen
- schneller unbürokratischer Zugang zu den Ressourcen, die für die Umsetzung vereinbarter Schritte nötig sind
- Fallkonferenzen unter Beteiligung aller relevanten Akteure – in Absprache und ggf. gemeinsam mit den Ratsuchenden.

Die Diskussion zur Orientierung der Beratung am individuellen Bedarf ergab den Vorschlag, flexibel nutzbare Bausteine in der Qualifizierung/Weiterbildung aufzubauen, die zur jeweiligen Lebenssituation der Beratenden passen (z.B. passende Deutschkurse, Teilzeitangebote, Verzahnung von Arbeit und Deutschlernen).

Bedingungen, denen Beratung unterliegt

Im Workshop wurde an vielen Stellen deutlich gemacht, dass Beratungsprozesse gleichzeitig externen Bedingungen unterliegen, die diese nicht bearbeiten können, von denen sie aber ihrerseits beeinflusst werden. Neben Konjunktur- und Arbeitsmarkt-



Einblick in Workshop 4

entwicklung sind dies vor allem Bedingungen, die Gegenstand politischer Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse sind. Genannt wurden:

- Ausländer- und aufenthaltsrechtliche Regelungen, die den Zugang zu Erwerbsarbeit, Ausbildung und Weiterbildung ermöglichen oder blockieren;
- Politisch-administrative Steuerungsvorgaben für beteiligte Akteure;
- Finanzielle Ressourcenausstattung für sprachliche und berufliche Weiterbildung;
- Verfahren zur Ressourcenverteilung (Ausschreibungsverfahren, zeitlich und räumlich begrenzte Angebote (Projekte), Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, Qualitätsstandards).

Wünschenswert wäre es, wenn sowohl die Angebotslandschaft selbst wie auch die sie gestaltenden politischen Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse (noch) stärker unter Einbeziehung der fachlichen Expertise, wie sie auf dem Fachtag präsent war, weiterentwickelt würde.

3. Empfehlung für das Abschlussplenum:

Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeitsmarktzugang weiter verbessern und die vorhandenen Spielräume nutzen. Unsicherheiten blockieren Perspektiventwicklung.

Eine Kooperation zwischen den Akteuren, die verlässlich und auf Augenhöhe verläuft, sollte ausgebaut und nachhaltig verankert werden.

ABSCHLUSSRUNDE

TEILNEHMENDE:

Reinhard Damm, Hamburger Institut für Berufliche Bildung,

Birte Steller, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration,

Dirk Heyden, Jobcenter team.arbeit.hamburg,

Marion Wartumjan, Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V.,

Franziska Voges, passage gGmbH, Vertretung Hamburger Bündnis
FLUCHT MIGRATION Bildung Arbeit

MODERATION:

Dr. Dirk Hauer, Diakonisches Werk, Landesverband Hamburg

In dem abschließenden Teil der Veranstaltung wurden die Ergebnisse und einzelne Empfehlungen aus den jeweiligen Workshops im Plenum präsentiert. Dazu nahmen die Gäste des Podiums Stellung.



WORKSHOP 1

Anerkennung beruflicher Abschlüsse

Als zentrales Ergebnis lautet die Empfehlung:

- 1) Vor dem Hintergrund der teilweise sehr individualisierten Qualifizierungsbedarfe ist die Bildung von Lerngruppen sehr schwierig. Damit Anerkennungssuchende in Nischenberufen Angebote bekommen und sich eine Einrichtung zuständig fühlt, ist ein **zentraler Akteur** notwendig, der dies übernimmt bzw. diese **Verantwortung für die Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen** veranlasst.
- 2) Viele Qualifizierungsbedarfe können in standardisierten und zertifizierten Maßnahmen nicht abgedeckt werden. Es braucht im Regelsystem **Finanzierungsinstrumente**, die bei solchen individualisierten Qualifizierungsbedarfen greifen können, da standardisierte und zertifizierte Kursangebote nicht möglich sein werden.

Herr Damm beurteilte die Entwicklung der Verfahren zur Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse seit der Existenz des Anerkennungsgesetzes positiv, besonders dann, wenn es sich um landesrechtlich geregelte Anerkennungsverfahren handelt. Dies sei zum Beispiel bei dem Beruf der Erzieherin der Fall, bei dem das HIBB dafür zuständig sei, die Fachlichkeit zu gewährleisten. Dafür werden Anpassungslehrgänge bereitgestellt. Wenn die Gruppen derjenigen zu klein sind, die eine Anpassung benötigen, wird es wirtschaftlich schwierig, die Lehrgänge umzusetzen. Dennoch muss das HIBB dies gewährleisten. Schwierig sei es, wenn es sich um Berufe handelt, die es in Deutschland nicht gibt, dann stellt sich die Frage, wie das Berufsbild definiert wird und wie ein entsprechendes Qualifizierungsangebot bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden kann.



Herr Heyden verwies auf die obligatorischen Gruppengrößen, die bei der Umsetzung von Fortbildungen zu Grunde gelegt werden, es sind in der Regel 15-20 Teilnehmende in einer Maßnahme und auch bei Anpassungsqualifizierungen sollte versucht werden, die einzelnen Kundinnen und Kunden zusammenzufassen. Für die Kundinnen und Kunden der Jobcenter stünden variationsreiche Angebote der Weiterbildung zur Verfügung, in modularer Form, als Kompetenzfeststellung, um in-

dividuelle Förderbedarfe aufzugreifen. Dafür steht die Vergabe von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen zur Verfügung. Um diesen sinnvoll einzusetzen, können die Fachkräfte in den Jobcentern beraten und die Kundinnen und Kunden haben aufgrund der breit aufgestellten Hamburger Trägerlandschaft die Wahl unter vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten. Generell müsse eine systematische Förderkette greifen. Herr Heyden bestätigte die Schwierigkeit der Umsetzung für Berufe, die es in Deutschland nicht gibt. Zudem verwies Herr Heyden auf die Beratungsqualität „in einer Hand“ bei W.I.R, in dem rund 20 Partner zusammenarbeiten und dabei die institutionellen Grenzen überwinden. Aufgrund dieser Struktur sei es möglich, neben den formalen auch die non-formalen Kompetenzen festzustellen.

WORKSHOP 2

Integriertes Fach- und Sprachlernen

Als zentrales Ergebnis lautet die Empfehlung:

Wir empfehlen eine an den Lebenslagen orientierte Kombination/Integration von Sprachbildung und beruflicher Qualifizierung und Praxis. Dies erfordert eine Flexibilisierung der Instrumente und entsprechende Rahmenbedingungen (z.B. flexibler Einsatz der Ressourcen, Teamteaching, sozialpädagogische Begleitung des Lehrpersonals)



„Deutsch lernt man am besten im Betrieb“ kommentierte Herr Damm die Ergebnisse und verwies dabei auf die Reform der Berufsvorbereitungslehrgänge, die seit einiger Zeit unter dem Titel AV-M-dual firmieren. Dieser Bildungsgang, in dem ausschließlich ausländische Jugendliche und junge Erwachsene einmünden, sofern sie noch berufsschulpflichtig sind, wurde dualisiert, so dass die Schülerinnen und Schüler regelmäßig im Betrieb sind und auf dieser Basis die Sprachförderung auch in den Beruflichen Schulen aufgegriffen wird. Somit ergeben sich aufgrund dieser Konstruktion Szenarien in der Sprachförderung, die Grundlage für den DaZ-Unterricht darstellen. Auch in der Vollzeitausbildung seien mit dem Schuljahr 2017/2018 Fortschritte zur verbesserten Sprachförderung erzielt worden. Denjenigen Auszubildenden, die weniger als 5 Jahre in Deutschland sind und ein Sprachniveau von unter B2 mitbringen, steht in den Beruf-

lichen Schulen zusätzlicher Sprachunterricht zur Verfügung (regelmäßig 2 Wochenstunden). Für diejenigen, bei denen die Betriebe zustimmen, sind zusätzlich 2 weitere Wochenstunden möglich. Dieses Angebot umfasst zurzeit rund 700 Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr und es muss mit einer Anzahl von 1000 gerechnet werden. Dies sind hohe finanzielle Aufwendungen, die aber gut investiert seien.

Insgesamt sei dies eine große Herausforderung für alle Beteiligten, aber aufgrund der guten Kooperation und Kommunikation mit den Betrieben sind diese Reformen sehr wertvoll und vor allem auch deshalb zu leisten, weil durch die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Kuratorium des HIBB eine Reihe von Betrieben mobilisiert worden seien und die Betriebe somit zur Kooperation gewonnen werden konnten.

Herr Heyden bestätigte die Annahme, dass der Spracherwerb am besten im betrieblichen Kontext umzusetzen sei. Innerhalb der Arbeitsverwaltung seien deshalb auch kombinierte Formate gewählt worden, die z.B. durch MOIN und Pepsi erfolgreich umgesetzt worden sind. Nicht alle Maßnahmen seien gut gelaufen, z.B. KOMPASS sei ein Beispiel dafür, dass die Vorgaben zur Einkaufspolitik durch die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg nicht immer den aktuellen Bedarfen gerecht werden. Für diese Maßnahme konnten nicht ausreichend Teilnehmende gewonnen werden. Generell seien standardisierte Ausschreibungen problematisch, es sei auch zu bedenken, welche Bereiche das BAMF bearbeitet und wie flexibel die Zielgruppe auf die verschiedenen Angebotstypen einzustellen sei. In Hamburg sei das Verhältnis von „eingekauften“ Maßnahmen der BA und „eigenen“ Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen in einer guten Balance.



Frau Wartumjan bekräftigte, dass die Betriebe als Gesprächspartner mehr ins Boot geholt werden sollten, sie mahnte mehr Räumlichkeit im Denken an, um auch eine Nachhaltigkeit bei der Vermittlung in Beschäftigung zu erreichen. Insbesondere in Nischenberufen könnten die KMU Unterstützung gebrauchen, dies gelte auch für die Betriebe, die von Migranten geführt werden, um Instrumente zur Qualifizierung (auch im Falle der Anerkennung von Abschlüssen) zu implementieren. Dies würde den Einstieg in Beschäftigung fördern und auch die Anerkennung mitgebrachter Kompetenzen würde sich erhöhen.

Frau Steller erläuterte den Grundsatz, nach dem im Kontext des Programms W.I.R geplant und gedacht wird: Danach gehöre das Sprach- und Fachlernen zusammen. In diesem Sinne würden Maßnahmen der Agentur und Jobcenter, BAMF und bei Bedarf durch BASFI-finanzierte Maßnahmen kombiniert. Auch die neu aufgestellten Konzepte



zur Kompetenzfeststellung mit den Kammern würden immer mit berufsbezogenem Spracherwerb zusammen gedacht. Es gäbe sehr viele Angebote, aber es zeige sich auch, dass viele nicht in dem Beruf bleiben, den sie sich vorgestellt haben, insofern seien Beschäftigungsverhältnisse nicht immer nachhaltig und es hätte sich auch gezeigt, dass dies nicht nur ein Sprachproblem sei, sondern auch Bedarf bestünde, sozialpädagogische Interventionen einzusetzen. Insofern würden sich stützenden Begleitsysteme eignen, um Beschäftigung abzusichern – auch im Fall von Erwachsenen.

Frau Voges wies darauf hin, dass das W.I.R.-Konzept sich nur an Geflüchtete wendet und andere Zuwanderergruppen bisher nicht davon profitieren.

Herr Heyden bekräftigte noch einmal den Mehrwert des W.I.R.-Modells und begründete diesen auch mit der Erfolgsquote und der Steigerung der Integrationszahlen. Hamburg sei bundesweit auf Rang 3, bei den unter 25-jährigen Jugendlichen auf Rang 2. Diese Erfolgsskala hätte sich auch schon bei den Jugendberufsagenturen gezeigt, jetzt würde sich auch W.I.R. dort einreihen. Dieser dort praktizierte Kooperationsansatz würde aktuell ausgeweitet auf andere Arbeitsfelder und Zielgruppen: Zum Beispiel ist die Familienberatung ein neues Feld, in dem aktuell ein Pilotprojekt in Wilhelmsburg und Eimsbüttel durchgeführt wird. Beteiligt sind neben der arbeitsmarktpolitischen Beratung durch die Jobcenter auch die Mitarbeitenden der ASD und der Jugendämter. Zielgruppe sind SGB II-Kundinnen und Kunden, die Eltern sind. Somit findet im Regelsystem eine ständige Weiterentwicklung statt.

Frau Wartumjan wies darauf hin, dass es offene Strukturen für unterschiedliche Einwanderergruppen geben müsse, d.h. Regelstrukturen und ergänzende Angebote, die sich nicht nur an die erste Generation von Zuwanderern richten, sondern auch in der zweiten und dritten Generation würden sie noch gebraucht. Ihr Wunsch sei es, das nicht nur „tagespolitisch“ gedacht wird, sondern auch langfristig und man dabei nicht aus dem Blick verliert, dass es zusätzliche Bedarfe gibt, für die Angebote flexibel zur Verfügung stehen müssten.

WORKSHOP 3

Grundbildung

Als zentrales Ergebnis lautet die Empfehlung,

eine zentrale, trägerunabhängige „Arbeitsstelle Grundbildung“ einzurichten, die zur Klärung des Grundbildungsbegriffs beiträgt – allgemeinbildende und berufsorientierende Grundbildung gehören zusammen – die eine Mobilisierung der Zielgruppe unterstützt, für Vernetzung und Erfahrungstransfer sorgt und bestehende Konzepte implementiert und weiterentwickelt.

Frau Steller unterstrich den Laborcharakter von W.I.R, dadurch würde das Regelsystem automatisch lernen und sich in einem Prozess der Interkulturellen Öffnung befinden. Im Übrigen ginge man davon aus, dass für die Erstintegration von Geflüchteten ein Zeitraum von ca. drei Jahren angesetzt würde, und danach könne man kaum von Geflüchteten sprechen. Für diejenigen, die einen längeren Zeitraum für die Integration benötigen, würden die Integrationszentren mit ihren Angeboten zur Verfügung stehen.

Frau Steller verwies auf die Kompetenzfeststellungsverfahren, die verdeutlichen würden, welche Grundbildungsbedürfnisse bestehen. Die anschließende Versorgung mit Angeboten könnte durch Clusterung der Bedarfe erfolgen. Die BASFI sei dafür jedoch nicht zuständig.

Herr Damm erklärte, dass Grundbildung im Rahmen der Schulpflicht eine Rolle im HIBB spielen würde, aber darüber hinaus keine Zuständigkeit für das Thema bestehen würde. Das HIBB würde lediglich Projekte fördern, die die Vernetzung unterstützen und das Thema in den Gremien platzieren. Für erwachsene Zuwanderer liegt die Fachaufsicht bei der BSB. Die Volkshochschule sei für die Organisation von Weiterbildungsangeboten für Erwachsene zuständig. Sie unterliegt als eigenständiger Landesbetrieb der Fachaufsicht der Behörde für Schule und Berufsbildung.

WORKSHOP 4

Beratung berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration

Als zentrales Ergebnis lautet die Empfehlung:

Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeitsmarktzugang weiter **verbessern** und die vorhandenen Spielräume nutzen. Unsicherheiten blockieren Perspektiventwicklung.

Eine **Kooperation** zwischen den Akteuren, die **verlässlich und auf Augenhöhe** verläuft sollte ausgebaut werden.

Frau Steller erwähnte den OECD Bericht (Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit 2017), in dem Deutschland positiv erwähnt wird im Hinblick auf den frühzeitigen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Integrationsmaßnahmen. Zudem betonte sie den Service der ausländerrechtlichen Beratung bei W.I.R., die jeder in Anspruch nehmen könne. Von dort aus bestünde ein direkter Kontakt zur Ausländerbehörde, es sei ein „Draht of trust“, um strittige Fälle zu heilen.

Frau Wartumjan beklagte, dass manche der Betroffenen mit langen Wartezeiten zu kämpfen hätten, wie zum Beispiel im Falle eines Ratsuchenden, der 12 Jahre keinen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten habe, weil er über keinen Pass verfügte. Hier bedürfe es einer Diskussion, auch zu den Aspekten Selbstverständnis der Zuwanderer, sensible Beratungspartnerschaften und erforderliches Empowerment von Migrantinnen und Migranten, um die Betroffenen zu ermutigen, ihre Angelegenheiten selbstständig vertreten zu können.

Herr Heyden verwies erneut auf die institutionsübergreifende Kooperation der Behörden, z.B. Ausländerbehörde, Jobcenter in den Bezirken. Relevant dafür sei auch die Neueinführung des Kerndatensatzes, um einen Datenzugriff zu realisieren.

Frau Wartumjan ging darauf ein und verwies auf die unmittelbare Kooperation zwischen der KAUSA-Servicestelle und den Jugendberufsagenturen, mit der auch eine gemeinsame Reflektion unter den Beteiligten gewährleistet sei.

Frau Steller stellte auf die bestehenden migrationsspezifischen Dienstleistungen ab, die in der Stadt vorhanden sind und dafür genutzt werden sollten.



Zum Abschluss bedankte sich Frau Voges für das rege Interesse an der Fachveranstaltung, die eindrucksvoll gezeigt hätte, wie engagiert, kreativ und professionell sich Hamburger „Integrationsfachkräfte“ für eine bessere Teilhabe von Zugewanderten einsetzen. Es sei deutlich geworden, dass ein hoher Bedarf an fachlichem Austausch gerade auch zu den großen strukturellen Fragen der Integrationspolitik

vorhanden ist. Frau Voges fasste die Diskussionsergebnisse dahingehend zusammen, dass sowohl die Empfehlungen aus den Workshops als auch die anschließende Podiumsdiskussion gezeigt hätten, dass eine zentrale Aufgabe für die Zukunft darin bestünde, die in den letzten Jahren im Kontext der Flüchtlingsintegration gemachten Erfahrungen und Fortschritte für die in der Fachveranstaltung beleuchteten Kernarbeitsfelder zu verstetigen und den Transfer für andere Zuwanderergruppen zu ermöglichen. Dies könne jedoch nur dann erfolgversprechend sein, wenn man sich von der auch in Hamburg grassierenden „Projekteritis“ verabschiedet und zentrale Integrationsaufgaben durch ein stabiles, bedarfdeckendes und für alle zugängliches Förderangebot bearbeitet. Nur so könne ein echter qualitativer Sprung nach vorne gelingen.

UN NU?

Ein kurzes Fazit und der Blick nach vorne

Die Diskussionen in Workshops und Podium haben zwei besonders notwendige Entwicklungsperspektiven für Handlungsansätze zur beruflichen Integration von Zuwanderern und Zuwandererinnen hervorgebracht.

Chancen für eine neue Qualität in der Partizipation von Zuwandernden an Bildung und Arbeit nutzen

In Hamburg wurden in den vergangenen Jahren entscheidende Fortschritte in vielen der diskutierten Arbeitsfelder gemacht. Dies wird zusätzlich auch bestätigt durch den Vergleich mit den Ergebnissen und Empfehlungen aus der Kölner Studie von Professor Farrokzhad. Qualität und Dynamik der Fortschritte sind vor allem dem Innovations Schub geschuldet, der durch die hohe Zahl an neueingereisten Geflüchteten hervorgerufen wurde und alle wesentlichen Akteure einschließlich der Zivilgesellschaft dazu veranlasste, einen qualitativ neuen Sprung über das integrationspolitische Tigerfell zu wagen. Da die berufliche Integration für eine große Zahl der Neueingereisten jedoch noch bevorsteht und andere Zuwanderungsgruppen in den letzten Jahren aus dem Blickfeld zu geraten drohten, besteht eine wesentliche Aufgabe in Gegenwart und Zukunft, bisher erprobte Handlungsansätze auf ihre Übertragbarkeit auf weitere Zielgruppen zu prüfen, weiterzuentwickeln und zu verstetigen. Denn eins wurde vor, auf und nach der Fachveranstaltung deutlich: Auch langjährig hier lebende Migrant/innen und Neuzuwandernde wünschen sich ein ähnlich vielfältig aufgestelltes Unterstützungssystem, in dem Regelinstitutionen und freie Träger in enger Kooperation Menschen bei ihrem Ankommen in Deutschland und Hamburg durch ein breit gefächertes Beratungs- und Qualifizierungsangebot unterstützen und begleiten.

Unabdingbarer Bestandteil dieser Kooperation zwischen Regelinstitutionen und freien Trägern ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe, in der jeder Kooperationspartner mit seinem Auftrag und seiner Perspektive auf ein so divers zu betrachtendes Thema wie „Integration“ agieren kann.

Doch auch eine noch so gute Kooperation wird durch teilweise eng gefasste gesetzliche Vorgaben der Förderstrukturen belastet, die oft als zu unflexibel wahrgenommen werden, um am aktuellen Bedarf orientierte integrationspolitische Innovationen für alle Gruppen von Zuwandernden zu entwickeln. Deshalb können und sollen, soweit

vorhanden, deutlich flexibler und passgenauer gefasste Förderinstrumente und Programme (finanziert u.a. durch ESF, Landes- und Bundesmittel) das Regelsystem nicht nur ergänzen, sondern besonders in noch relativ unbeachteten Themenfeldern als Ideengeber fungieren, Handlungsansätze entwickeln und Empfehlungen für ein erfolgreiches Mainstreaming daraus ableiten. Warum ein Transfer in die Fläche – trotz teils jahrzehntelanger Projektförderung – in einigen zentralen Teilbereichen nicht gelingt, hat auch mit Folgendem zu tun:

Tragfähige Lösungen brauchen tragfähige Strukturen

Für mehrere Teilaspekte innerhalb der vier gewählten Themenfelder wurde konstatiert, dass die fachpolitische Zuständigkeit unklar ist bzw. zu schwache Strukturen aufweist. Deshalb stand weit oben auf der Wunschliste die Etablierung oder der Ausbau von behördlichen Stellen bzw. Zuständigkeiten, die für eine qualitative Weiterentwicklung zentraler integrationspolitischer Ziele und deren Umsetzung sorgen, indem sie für die Bündelung, Koordinierung, Verstetigung und Weiterentwicklung von bewährten Handlungsansätzen zuständig sind und den fachlichen Austausch mit den jeweiligen Akteur/innen in unterschiedlichen Formaten organisieren.

Konkret und von A wie Anerkennung über G wie Grundbildung bis zu Z wie Ziel erreicht bedeutet das: Ein zentraler Akteur für die Etablierung von individuellen Qualifizierungsangeboten für Nischenberufe könnte konzeptionelle Grundlagen für derlei Angebote entwickeln und erproben, Kostenstrukturen und Finanzierungsmodelle ausloten und damit letztendlich bisher an fehlenden Anpassungsqualifizierungen scheiternde **Anerkennungsverfahren** zu einem erfolgreichen Abschluss verhelfen.

Ein regelmäßiger durch die zuständigen Fachbehörden organisierter fachlicher Austausch und eine qualitative Weiterentwicklung vorhandener Instrumente in der Sprachförderung sowie im **integrierten Fach- und Sprachlernen** trägt auch dazu bei, dass die Instrumente effizienter genutzt werden und eine größere Wirksamkeit entfalten. Das unterstützt nicht zuletzt die diesbezüglichen Teilziele im Hamburger Integrationskonzept. Wodurch sonst, als durch eine qualitative Verbesserung der Maßnahmen (Einsteuerung, Konzept, Durchführung, Abschluss und Anschluss) kann z.B. das erklärte Ziel, das Sprachniveau zu verbessern, erreicht werden? Und nur durch eine effektivere Sprachförderung, die auch integrative Ansätze in der beruflichen Weiterbildung konzeptionell weiterentwickelt, kann wiederum für eine größere Gruppe als bisher eine erfolgreiche Teilhabe an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden, ebenfalls ein erklärtes Teilziel des Integrationskonzepts.

Ähnliches gilt für **Grundbildung**. Auch durch die Podiumsdebatte wurde die Erkenntnis bestätigt, dass die u.a. in der Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026 bereits entwickelten Handlungsansätze, Instrumente und Materialien für die Zielgruppe der erwachsenen Migrant/Innen bisher aufgrund fehlender fachlicher Zuständigkeit – im Sinne einer hoheitlichen Funktion mit einem interbehördlichen Handlungsradius – in Hamburg weitestgehend unbeachtet bleiben. Daraus folgt, dass erprobte Handlungsansätze ein Nischendasein in Kursen und Kürschen mit einem geringen Wirkungsradius führen, obwohl nicht zuletzt im Integrationskonzept die steigende Zahl von Neuzuwandernden/Geflüchteten mit Grundbildungsbedarfen als Ursache für zu geringe Erfolgsquoten in Weiterbildungsmaßnahmen konstatiert wird. Durch den Aufbau einer Fachstelle Grundbildung und der Entwicklung einer Hamburger Grundbildungsstrategie zum Thema könnte dieser Tritt auf der Stelle vielleicht bei unserer nächsten Fachveranstaltung schon der Vergangenheit angehören. Dies gilt ebenso für die – zumindest für ältere Integrationsfachkräfte – als endlos wahrgenommene Reproduktion schon seit langem festgestellter **frauenspezifischer Förderbedarfe von Migrantinnen**, inklusive der dabei eigentlich selbstverständlichen, dennoch oftmals ignorierten, Heterogenität dieser Gruppe. Die dazu vorhandene Expertise müsste nicht immer wieder in neuen Projekten erworben werden, wenn die bereits entwickelten und erfolgreich erprobten Handlungsansätze und Angebotsstrukturen in kontinuierlicher Förderung verstetigt, bedarfsgerecht ausgebaut und weiterentwickelt würden.

Zugegeben, die dafür benötigten Ressourcen sind nicht unerheblich, aber sie wären eine gute Investition, damit Hamburg der nächste qualitative Sprung über das integrationspolitische Tigerfell ähnlich gut gelingt wie 1963 einmal Freddy Frinton in Dinner for one im Besenbinderhof.*

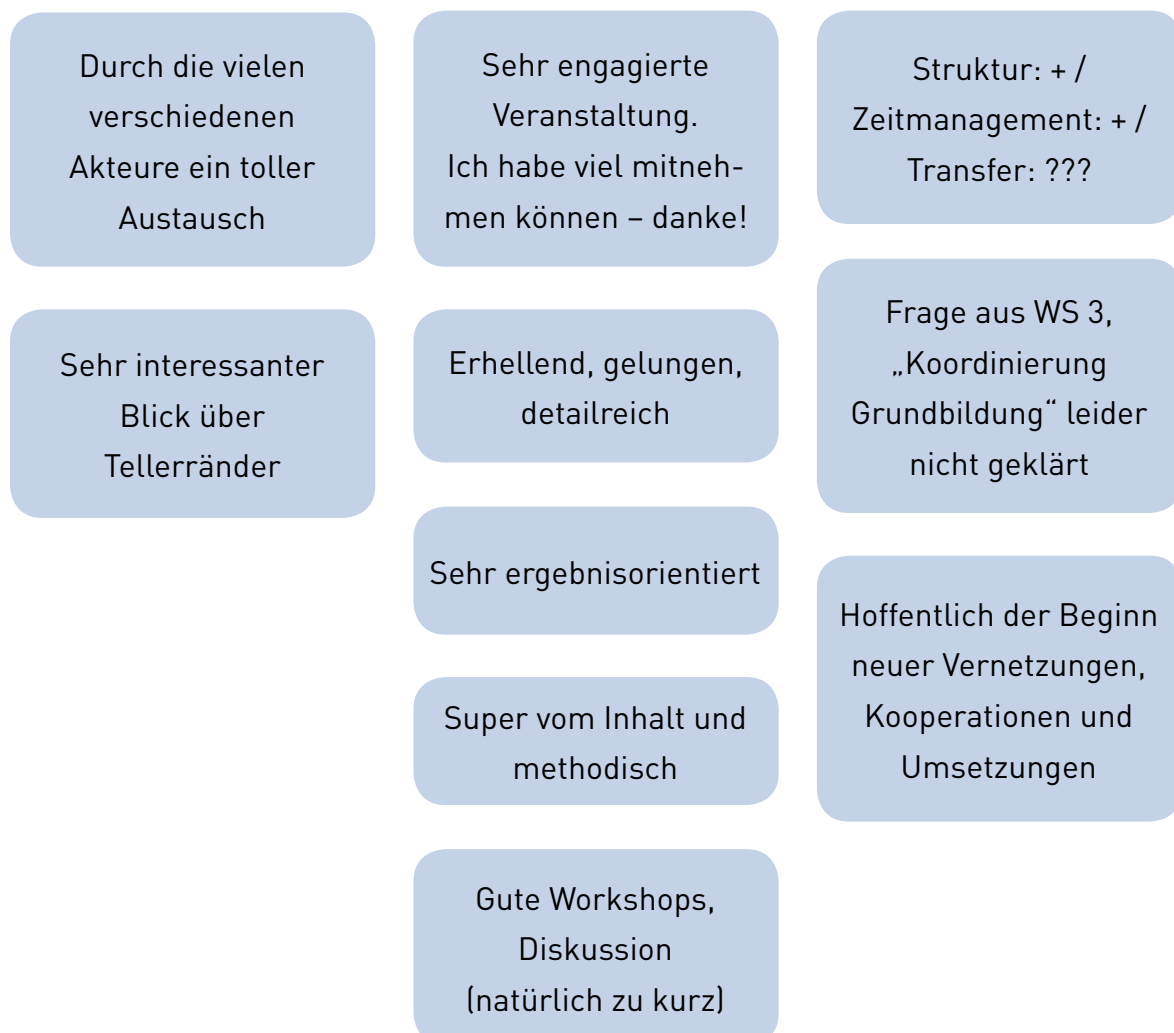
Das Projekt *Vernetzung Flucht Migration Hamburg* sowie das *Hamburger Bündnis FLUCHT MIGRATION Bildung Arbeit* ist zur Ausgestaltung des weiteren Dialogs auch künftig gerne Gast oder Gastgeber – an kleineren oder größeren Tischen, unter dem Motto „we´ll do our very best!“

Maren Gag und Franziska Voges

* Weil der Veranstaltungsort 1963 Drehort für den bekannten Sketch war, wurden in der Anmoderation zur Status Quo-Bilanzierung einige Parallelen gezogen, zwischen den Aufgaben, die Frinton damals als Butler James zu meistern hatte, um alle Gäste an der Dinnereinladung teilhaben zu lassen und denen, die sich Integrationsfachkräften heutzutage in Sachen Partizipation in ihrem Arbeitsfeld stellen.

DAS GAB 'S ZURÜCK – Feedbackshortcuts

Betont wurde das große Engagement, dass die Veranstaltung auf Seiten aller Beteiligten ausgezeichnet hat, die Qualität des Austausches nicht zuletzt aufgrund der großen Vielfalt der teilnehmenden Akteure und fachlichen Perspektiven und der produktive und inhaltliche Aufbau der Veranstaltung. Gestellt wurde die Frage, ob ein Transfer der auf der Veranstaltung bewegten Fragen gelingen kann – sie wurde in Teilen skeptisch beantwortet, eine positive Dynamik wurde aber gesehen in der Anregung weiterer Vernetzung und Kooperation.



Name	Institution
Abdullah, Rahela	Diakonie Hamburg
Al Damrawy, Petra	maxQ
Bakar, Regina	Karola e.V.
Bargholz, Daniela	Jugend hilft Jugend e.V.
Beckmann-Schulz, Iris	passage gGmbH
Beutke, Mirijam	Diakonie Hamburg
Blumberg, Francis	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Boege, Franca	Agentur für Arbeit Hamburg
Borszik, Oliver	KWB e.V.
Braun, Ula	Berufsbildungswerk (bbw) Hamburg
Brčić, Tomislav	Jobcenter team.arbeit.hamburg
Clemens, Bettina	Diakonie Hamburg
Damm, Reinhard	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
Dierbach, Dr. Stefan	Fachschule für Sozialpädagogik Altona
Dietsch, Lusine	DRK
Diller, Charlotte	Beschäftigung und Bildung e.V.
Eralp, Hülya	KWB e.V.
Farrokzhad, Prof. Dr. Schahrzad	Technische Universität Köln
Faust, Stephanie	KOM gGmbH
Feige, Barbara	verikom e.V.
Fögen, Ines	passage gGmbH
Foik, Ninja	Diakonie Hamburg
Friedrich-Vasilias, Kirsten	SBB Kompetenz gGmbH
Gag, Maren	passage gGmbH
Garbade, Dr. Sandra	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
Greizer, Ines	Großstadtmission - Jugendhilfe
Gripp, Silvia	Agentur für Arbeit Hamburg
Gül, Cigdem	Handwerkskammer Hamburg

Name	Institution
Gülker, Ralf	Ausbildungszentrum-Bau in Hamburg GmbH
Gwosdz, Michael	Diakonie Hamburg
Habib, Bahram	Handelskammer Hamburg
Hauer, Dr. Dirk	Diakonie Hamburg
Heimann, Dr. Karinna	Diakonie Hamburg
Hempel, Daphne	verikom e.V.
Herbst, Dieter	KOM gGmbH
Herzmann, Jan	Grone Bildungszentrum
Heyden, Dirk	Jobcenter team.arbeit.hamburg
Heyken, Barbara	Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein
Hönicke, Sandy	Flüchtlingszentrum Hamburg
Husidic, Alma	Zentraler Koordinierungsstab Flüchtlinge
Iversen, Linda	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
Jäger, Iris	verikom e.V.
Kantarevic, Elvise	Arbeit und Leben e.V./DGB
Kellner, Annette	KOALA e.V.
Kruse, Birgit	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
Kutz, Monique	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Lahn, Sandra	IBH e.V.
Langmaack, Heike	Grone Bildungszentrum
Laxczkowiak, Jana	passage gGmbH
Lehmann, Karsten	Handwerkskammer Hamburg
Linde, Dr. Andrea	SBB Stiftung
Littmann, Katja	Volkshochschule Hamburg
Lukin, Natalia	DRK-HH-Harburg e.V.
Lundetrae-Jürgensen, Agnete	GM - Jugendhilfe
Martiny-Schüddekopf, Dr. Ulrike	Privatperson
Mesenholl, Ulla	W.H.S.B.gGmbH/Weiterbildung Hamburg

Name	Institution
Meyer, Helene	Diakonie Hamburg
Michaelis, Peter	Straßenverkehrsgenossenschaft eG
Mosch, Denise	Fachschule für Sozialpädagogik Altona
Naeli, Noura	Diakonie Hamburg
Niffka, Gülüzar Gürsoy	Internationaler Bund e.V.
Overmann, Kerstin	verikom e.V.
Paul, Parisa	GM - Jugendhilfe
Pomjalowa, Swetlana	Arbeit und Leben e.V./DGB
Prüßmann, Julia	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
Raab, Sabine	Arbeit und Leben e.V./DGB
Rasimi, Zarije	ABeSA
Reichensperger, Sonia	Beiersdorf AG
Roßnagel, Jürgen	KOM gGmbH
Rupp, Wolf-Dietrich	Deutsche Bahn Service
Rybakova, Tatsiana	Diakonie Hamburg
Schell, Constanze	Privatperson
Schmale, Ann Kathrin	SBB Komeptenz gGmbH
Schnackenberg, Kai	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
Schnelle, Gisela	Interkulturelle Begegnungsstätte - IKB e.V.
Schönfeld, Lil-Ann	Arbeit und Leben e.V./DGB
Spyrou, Beate	Handwerkskammer Hamburg
Steller, Birte	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Stelter, Wiebke	Diakonie Hamburg
Tacke, Monika	Agentur für Arbeit Hamburg
Völker, Wolfgang	Diakonie Hamburg
Voges, Franziska	passage gGmbH
von Pander, Irene	Diakonie Hamburg
Wartumjan, Marion	Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V.

Name	Institution
Weber, Alena	verikom e.V.
Wellmann, Elke	Volkshochschule Hamburg
Wiese, Daniela	Jugend hilft Jugend e.V.
Winterberg, Dr. Susanne	Grone Bildungszentrum
Wolf, Kerstin	Volkshochschule Hamburg
Yildirim, Canan	Arbeit und Leben e.V./DGB
Zurholt, Gerburg	Jugendberufsagentur Hamburg, Bezirk Harburg

Insgesamt nahmen 100 Personen teil. Die gelisteten Teilnehmenden waren mit der Veröffentlichung ihres Namens in dieser Publikation einverstanden.

KONTAKT

passage gGmbH
Vernetzung Flucht Migration Hamburg

Maren Gag und Franziska Voges

maren.gag@passage-hamburg.de
franziska.voges@passage-hamburg.de

Hamburg, März 2018