



Neue Wege der Nachwuchsgewinnung – von Projekten profitieren!

Potenziale von Migrantinnen und Migranten erschließen

25. Juni 2007

Konferenz- und Finanz-Center
der Volkswagen Financial Services
Braunschweig

veranstaltet von:
Arbeitsgruppe „Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten /
Erstausbildung“ des EQUAL Kooperationsnetzwerkes

Gemeinschaftsinitiative
Equal

Neue Wege der Nachwuchsgewinnung – Von Projekten profitieren!

In der Veranstaltung „Neue Wege der Nachwuchsgewinnung – Von Projekten profitieren!“ stellt die Arbeitsgruppe „Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten / Erstausbildung“ innovative Ansätze zur Nachwuchsgewinnung in Unternehmen vor, die in verschiedenen EQUAL-Projekten entwickelt und erprobt wurden. Zudem werden in der Veranstaltung die Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für die Nachwuchsqualifizierung diskutiert.

2007 ist das Europäische Jahr der Chancengleichheit. Dass Migrantinnen und Migranten auf den europäischen Arbeitsmärkten tatsächlich die gleichen Chancen haben wie die Menschen ohne Migrationshintergrund, ist jedoch immer noch keine Selbstverständlichkeit. Angesichts des demographischen Wandels und des damit verbundenen Rückgangs an qualifiziertem Personal ist es umso wichtiger, Migrantinnen und Migranten besser in das Bildungssystem zu integrieren und damit zugleich deren individuelle

Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL werden bundesweit Ansätze zum Abbau von Diskriminierungen und zur Herstellung von Chancengleichheit definiert und umgesetzt.

Hierzu gehört auch, Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf zu erleichtern. Im Rahmen der Veranstaltung soll das in den Projekten erworbene Know-how für Unternehmen, Unternehmerverbände, Gewerkschaften, öffentliche Einrichtungen und Bildungsträger transparent gemacht werden, um neue Wege zur Nachwuchsgewinnung aufzuzeigen. Im vorliegenden Reader werden die Projekte im Einzelnen vorgestellt und ein Ausblick auf die praktische Umsetzung gegeben.

Dr. Michael Heister

Referatsleiter, Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Einleitung	2
Schule Slomanstieg und Norddeutsche Affinerie: Fokus Hauptschule – Berufliche Integration durch Vernetzung	4
Migrant/innen in der Hafenwirtschaft: Nachwuchsgewinnung für die Logistikbranche	5
Nachwuchsgewinnung: Zukunftsweisende Ausbildungsvorbereitung	6
Ausbildungsmanagement: Neue Wege in der Erstausbildung	7
kosmos: Interkulturalität als strategischer Vorteil für Unternehmen	8
Lernpartnerschaften im Ruhrgebiet: Schulen öffnen sich für die Unternehmenswelt	9
Steuerungstechnisches Projekt: Impulse für die gewerblich-technische Ausbildung	10
Außerbetriebliche Ausbildung zur Mediengestalterin, insbesondere für Alleinerziehende und Migrantinnen: Mit E-Learning in kreative Berufe finden	11
KOOSA Kooperation Schule – Arbeitswelt: Den Übergang in den Beruf gestalten	12
Ausblick: Nachhaltiger Nutzen für die Erstausbildung	13

Fokus Hauptschule: Berufliche Integration durch Vernetzung

Die Quote der Hauptschulabgänger, die einen Ausbildungsplatz finden, liegt in der Hamburger Elbinselregion bei unter zehn Prozent. Für die dort angesiedelte Ganztagschule Slomanstieg ist dies ein Anreiz, nach Lösungen zu suchen, die den Übergang der Jugendlichen von der Schule in die betriebliche Ausbildung erleichtern. Als besonders erfolgreicher Ansatz erweist sich dabei der Aufbau von Netzwerken mit Unternehmen in der Region. Um kleine, mittlere und große Unternehmen zu erreichen und einzubeziehen, wurde eigens der Förderverein Schule Slomanstieg gegründet.

Die Vorteile dieses Vorgehens liegen auf der Hand: Für die Unternehmen bringt das Engagement im Förderverein eine enge Bindung an die Schule mit sich. So können die oft beklagten Defizite bei Schulabgängern der Hauptschule, die sich um Ausbildungsplätze bewerben, im Dialog zwischen Unternehmens- und Schulvertretern adressiert werden. Zudem wird es möglich, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und in konkrete Ausbildungskonzepte umzusetzen. Nicht zuletzt schafft die Kooperation auch direkte Kontakte zwischen den Schülerinnen und Schülern und den Unternehmen. Qualifizierte und motivierte Schulabgänger können so frühzeitig an das Unternehmen gebunden werden.

Praktische Berufsorientierung

Ein Förderpartner der ersten Stunde ist die Norddeutsche Affinerie AG, ein Unternehmen der Kupferverarbeitenden Industrie mit Sitz in Hamburg. Der Partnerschaftsvertrag mit der Schule Slomanstieg schreibt fest, dass pro Schulhalbjahr 14 Schülerinnen und Schüler einmal in der Woche an die Arbeitswelt in der Norddeutschen Affinerie herangeführt werden. Das Praktikum startet mit einer Einführung in das Thema Arbeitssicherheit. Es folgt ein Grundlehrgang für den Umgang mit Metallen unter gemeinsamer Anleitung eines Teams aus Lehrern der Schule und Ausbildern in den Betriebswerkstätten. Dort werden die Mädchen und Jungen sowohl in die Arbeit mit Linealanschlagwinkel, Reißnadel, Hammer und Körner als auch in die Bedienung von Produktionsmaschinen eingewiesen.

Für die Jugendlichen stellen sich schnell Erfolgserlebnisse ein. Hinzu kommt, dass die

Einblicke in die Praxiswelt durch die Besichtigung der Gewerbeschule für Stahl- und Metallbau ergänzt werden. Summa summarum trägt das Programm so zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen bei, denn die Praxislertage, die im Gegensatz zu einem Blockpraktikum über ein halbes Jahr verteilt stattfinden, fördern sowohl das Durchhaltevermögen als auch das Selbstbewusstsein. Ein Praktikumszeugnis und der Hamburger Berufswahlpass dokumentieren die gewonnenen Erfahrungen. Sie stellen einen Pluspunkt bei späteren Bewerbungen dar.

Vom Pilotprojekt zum Erfolgsmodell

Wo die berufliche Integration von Hauptschulabgängern noch nicht hinreichend gelingt, setzt das Projekt 9-Plus an. Das Prinzip: Auch nach dem Abschluss werden die Schülerinnen und Schüler - viele besitzen einen Migrationshintergrund - weiter in der Schule Slomanstieg betreut. Zwei Tage pro Woche haben sie Unterricht in Deutsch, Mathematik und Englisch sowie Bewerbungstraining. An den anderen Tagen absolvieren die Schülerinnen und Schüler Praktika in Betrieben, die ihnen über die Schule und die Koordinierungsstelle Ausbildung der Arbeitsstiftung Hamburg vermittelt werden. Nach der einjährigen Pilotphase wird das Projekt ab dem Schuljahr 2007/08 in ein zweijähriges Angebot überführt. Es leistet somit einen wichtigen Beitrag zur sozialen Entwicklung der Jugendlichen und zur Gesamtentwicklung auf den Elbinseln.

Das Modell ist auch auf andere Regionen übertragbar. So sind die Berufsorientierung von der siebten bis zur neunten Klasse, die Durchführung von Praxislertagen und die Nachbetreuung von Schulabgängern prinzipiell in jeder Region mit Groß- und Kleinbetrieben durchführbar und auf die besonderen Bedingungen von Schulen und Betrieben vor Ort anpassbar.

**EQUAL-Teilprojekt
„Schule und Beruf:
Haupt- und Realschule
Slomanstieg –
Norddeutsche
Affinerie AG“**

Diakonisches Werk Hamburg

Herr Gottfried Eich
Königstraße 54
22767 Hamburg
Tel.: 040 / 306 20 - 288
Fax: 040 / 306 20 - 340

E-Mail: eich@
diakonie-hamburg.de
Internet:
www.schule-slo-manstieg.
hamburg.de

Das Projekt agierte im
Netzwerk der Entwick-
lungspartnerschaft (EP)
„Elbinsel 2002 - 2005“.

Nachwuchsgewinnung für die Logistikbranche

Einen branchenbezogenen Ansatz zur nachhaltigen Integration von arbeitssuchenden und in Arbeit befindlichen jüngere Migrantinnen und Migranten verfolgt das Teilprojekt „Migrant/innen in der Hafenwirtschaft“. Das Projektangebot ist modular aufgebaut und richtet sich an Betriebe der Hafen- und Distributionslogistik in Bremen und Bremerhaven. Dabei stellen sowohl Multiplikatoren im Unternehmen, die mit einer multikulturellen Belegschaft arbeiten – zum Beispiel Führungskräfte, Meister, Ausbilder, Personalwesen, Betriebsräte, als auch Jüngere mit Migrationshintergrund eine Zielgruppe für die Maßnahmen dar.

Ein Qualifizierungsbedarf für Migrantinnen und Migranten besteht beispielsweise in der Fachsprache. Hier setzt das Modul „Fachsprache Hafenwirtschaft“ an, das sprachliche Defizite ausgleicht und zur Erhöhung der sprachlichen Kompetenz von Migrantinnen und Migranten im Bereich Hafen und Logistik beiträgt. Die Inhalte wurden in enger Abstimmung mit den Unternehmen der Branche entwickelt, um die Teilnehmenden passgenau und bedarfsgerecht vorzubereiten. Die vierwöchige Schulung kann berufsvorbereitend oder im Unternehmen durchgeführt werden.

Sie kann darüber hinaus durch die Qualifizierungsmodule „Kompetenzpass Hafen“ und „Kompetenzpass Distribution“ ergänzt werden. Dieses Qualifizierungsangebot orientiert sich an den fachlichen Anforderungen, die an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hafen- und Distributionswirtschaft gestellt werden. Ausgangspunkt ist ein detailliertes Profiling der Teilnehmenden, die meist ohne Ausbildung oder angelernt sind. Nach erfolgreichem Abschluss der Grundmodule erhalten die Absolventen das Zertifikat des Kompetenzpasses, das von der Hafenschule ausgestellt wird und auch alle zukünftigen betriebsinternen und überbetrieblichen Qualifizierungen auflisten soll. Das Ergebnis: Der Kompetenzpass wird zum Nachweis für berufsbegleitendes Lernen.

Die gesamte Organisation in Blick

Mit einer zunehmend vielfältigen Belegschaft ergibt sich jedoch auch auf der Führungsebene ein Schulungsbedarf zum Thema Interkulturalität und der Gestaltung von

Chancengleichheit im Unternehmen. Daher beinhaltet das Projekt als weiteren Baustein interkulturelle Workshops, die nach Bedarf betriebsintern oder -übergreifend veranstaltet werden. Im Rahmen von Trainings und Coachings werden Multiplikatoren für das Thema Aus- und Weiterbildung und Führungskräfte für den Umgang mit latenten Vorurteilen, Intoleranz und Diskriminierung im Arbeitsalltag sensibilisiert.

Ein weiteres Instrument, das erprobt wurde, ist die Etablierung von Wissenstandems, die zum Beispiel aus Personen mit einem gleichem kulturellen Hintergrund gebildet werden. Sie eignen sich, um die Weitergabe von fachlichem und sozialem Erfahrungswissen an jüngere und / oder neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu institutionalisieren.

Dem Implementierungsaufwand dieser Maßnahmen in den Unternehmen steht die Gewinnung fachlich geschulten Personals gegenüber. Das Modell, jüngere Migrantinnen und Migranten durch bedarfsgerechte Qualifikationen auf Aufgaben in Unternehmen vorzubereiten und ihre betriebliche Integration durch flankierende Maßnahmen zu unterstützen, könnte daher auch für andere Standorte oder Branchen von Interesse sein.

**EQUAL-Teilprojekt
„Migrant/innen
in der Hafenwirtschaft“**

**Hafenschule im
Landes Bremen e.V.**

Projekt PortWork 05/15

Herr Wolfgang Vormann

Tilsiter Str. 8-10

28217 Bremen

Tel.: 0421 / 387 583

Fax: 040 / 306 20 - 340

E-Mail: vormann@

hafenschule.de

www.hafenschule.de

Das Projekt agiert im Netzwerk der Entwicklungspartnerschaft (EP) „ProViel Bremen“. Nähere Informationen unter www.equal-hb.de.

Zukunftsweisende Ausbildungsvorbereitung

Von 125 Schülerinnen mit Migrationshintergrund, die am Ende der Sekundarstufe I ihre allgemein bildenden Schulen in Braunschweig verließen, fanden nach einer Erhebung im Jahr 2005 nur siebzehn Prozent einen Ausbildungsplatz. Die Gründe für diese niedrige Quote können in migrationspezifischen Barrieren einerseits und negativen Erfahrungen oder Erwartungen bei potenziellen Ausbildungsbetrieben andererseits vermutet werden.

Die Lebensentwürfe von Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund sehen eine eigene berufliche Tätigkeit mitunter nicht vor oder beschränken die Berufswahl auf „typische“ Frauenberufe. Ein traditionell geprägtes Rollenverhalten kann die Ausbildungsplatzsuche zudem regional beschränken, da die Unterbringung der Auszubildenden außerhalb der Familie nicht in Erwägung gezogen wird.

Auf Unternehmensseite kann es – insbesondere im kaufmännischen Dienstleistungsbereich – Vorbehalte gegenüber vermuteten oder tatsächlich vorhandenen sprachlichen Defiziten der Bewerberinnen geben. Ein weiterer möglicher Hinderungsgrund ist, dass der Bildungsabschluss der Schulabgängerinnen nicht zu dem Anforderungsprofil des Ausbildungsbetriebs passt.

Kontinuierlicher Lernprozess

An der eingangs dargestellten Situation setzt das EQUAL-Teilprojekt „Nachwuchsgewinnung“ an, das Jugendliche mit Migrationshintergrund für Ausbildungsberufe qualifiziert und ihre Integration in den regionalen Arbeitsmarkt unterstützt. Das Projekt verfolgt einen ressourcenorientierten Ansatz, indem es leistungsorientierte Migrantinnen bereits in den letzten beiden Schuljahren vor Ausbildungsbeginn einbezieht und ihre Potenziale gezielt fördert. Die vermittelten Inhalte reichen von Förderangeboten in Schlüsselfächern wie Mathematik, Deutsch oder Englisch über Kommunikationstrainings bis hin zum Angebot, eine weitere Fremdsprache zu erlernen.

Ausgehend von den Neigungen und Ressourcen der Jugendlichen werden ihre sozialen und kognitiven Fähigkeiten individuell weiterentwickelt und darüber hinaus Kontakte zu ausbildenden Betrieben vermittelt.

Durch Praktika, Praxistage und Hospitationen in den Betrieben erhalten sie Einblicke in unterschiedlichste Berufsbilder und deren Anforderungen.

Insgesamt werden die teilnehmenden Schülerinnen und Betriebe über zwei Jahre begleitet. Das Ergebnis: Das Bewerberinnenprofil wird mit dem Anforderungsprofil der Unternehmen abgeglichen und, wo erforderlich, weiterentwickelt. Für die Unternehmen erschließt sich so ein neues, bisher ungenutztes Potenzial an Auszubildenden und die Chance, geeignete Bewerberinnen bereits vor dem Schulabschluss gut kennen zu lernen.

Der Projektansatz „Nachwuchsgewinnung“ eignet sich insofern, Unternehmen auf ein bisher vernachlässigtes Nachwuchspotenzial aufmerksam zu machen und die Zielgruppe jugendliche Migrantinnen in Ausbildung zu bringen. Er lässt sich auf andere Institutionen und Unternehmen, die sich mit dem Thema „Übergang zwischen Schule und Beruf“ und „Ausbildung“ beschäftigen, übertragen.

EQUAL-Teilprojekt „Nachwuchsgewinnung“

Stadt Braunschweig

Fachbereich Kinder, Jugend und Familie

Frau Gisela Siegl

Eiermarkt 4-5

38100 Braunschweig

Tel.: 0531/ 470 8519

Fax: 0531/ 470 8074

E-Mail: gisela.siegl@braunschweig.de

Das Teilprojekt agiert im Netzwerk der Entwicklungspartnerschaft (EP) „PAMIRSON“, das die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in der Region Süd-Ost-Niedersachsen durch ganzheitliche Beratung und Maßnahmen fördert. Nähere Informationen unter www.projekt-region-braunschweig.de.

Neue Wege in der Erstausbildung

Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU), deren Inhaber oder Geschäftsführer einen Migrationshintergrund haben, sind in immer stärkerem Maß zu einer tragenden Säule der deutschen Wirtschaft geworden. In der dualen Ausbildung sind diese KMU hingegen noch relativ wenig präsent – und das, obwohl in den Betrieben viel Erfahrungspotenzial an Auszubildende weitergegeben werden könnte. Das Teilprojekt „Ausbildungsmanagement“ der Ausbildungswerkstatt Braunschweig e.V. (ABW) bietet diesen KMU daher die Teilnahme an einem dualen Ausbildungssystem an, bei dem die Betriebe Erfahrungen mit der Einführung eines Ausbildungsmanagements sammeln können.

Mit der Verbundausbildung zum Erfolg

Das Verbundsystem weist allen Beteiligten klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten zu. Die ABW übernimmt als Leitbetrieb das Ausbildungsmanagement; mit ihr schließen die Auszubildenden den Berufsausbildungsvertrag. Die teilnehmenden KMU sind Partnerbetriebe, in denen die Auszubildenden ihre praktische Ausbildung absolvieren. Die Partnerunternehmen beteiligen sich mit einem finanziellen Beitrag an der Abdeckung der Ausbildungsvergütung.

Als zentraler Ansprechpartner, sowohl für die Unternehmen als auch die Auszubildenden, erstellt die ABW auf die betrieblichen Voraussetzungen individuell zugeschnittene Ausbildungspläne. Dabei umfasst das Ausbildungsmanagement in der Verbundausbildung folgende Aufgaben:

- die Ausbildungsberatung der Partnerbetriebe unter Einbeziehung der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer,
- die Festlegung der Ausbildungsberufe und die Erstellung von Anforderungsprofilen,
- die Eignungsanalyse der Bewerberinnen und Bewerber,
- die Organisation der Vorstellungsgespräche in den Partnerbetrieben sowie der Praktika,
- die Schulungen für ausbildungsinteressierte Jugendliche (mit Migrationshintergrund) zur Ausbildungsvorbereitung und
- die Fachschulungen für Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter in den Partnerbetrieben (z.B. Personalleitung).

Interkulturalität als Ressource

Besondere Berücksichtigung findet dabei, dass Betriebe, deren Inhaber einen Migrationshintergrund aufweisen, bei der Bewerberauswahl Jugendlichen, die einen Migrationshintergrund mitbringen, meist offen gegenüberstehen. Bei dieser Zielgruppe leistet das Ausbildungsmanagement durch spezielle Trainingsangebote Unterstützung, die an den vorhandenen und erwarteten Kompetenzen der Jugendlichen ansetzen. Das Vorbild des erfolgreichen Unternehmers / der erfolgreichen Unternehmerin mit Migrationshintergrund motiviert die Jugendlichen zusätzlich, an dem Ausbildungsziel eines anerkannten Abschlusses zu arbeiten.

Bei der Ansprache der KMU setzt das Teilprojekt „Ausbildungsmanagement“ auf einen interkulturellen Ansatz, indem es gemischte Beraterteams aus dem ABW und dem Bündnis Türkisch Europäischer Unternehmen (BTEU) zusammenstellt. Für die Partnerbetriebe bringt die Teilnahme einen großen Nutzen in Hinblick auf die eigene Nachwuchssicherung, denn bereits nach einem Jahr sind sie in der Lage, eigenständig auszubilden. Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass sich der Projektansatz „Ausbildungsmanagement“ für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten in der Region Braunschweig bewährt hat. Er ist in angepasster Form auch auf andere Regionen übertragbar.

EQUAL-Teilprojekt
„Ausbildungs-
management“

Ausbildungswerkstatt Braunschweig e.V.

Herr Alan Brodkorb
Salzdahlumer Str.196
38126 Braunschweig
Tel.: 0531 / 26 40 612
E-Mail: alan.brodkorb@
abw-bs.de
www.ausbildungswerk-
statt-bs.de

Das Teilprojekt agiert im Netzwerk der Entwicklungspartnerschaft (EP) „PAMIR-SON“, das die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in der Region Süd-Ost-Niedersachsen durch ganzheitliche Beratung und Maßnahmen fördert. Nähere Informationen unter www.projekt-region-braunschweig.de.

Interkulturalität als strategischer Vorteil für Unternehmen

Mit dem EQUAL-Teilprojekt „kosmos“ in Peine wurde das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ erstmals als fester Bestandteil in die Ausbildungsberufe der Kunststoffindustrie der Region integriert. Beispiele hierzu sind die Ausbildung zum Verfahrensmechaniker / zur Verfahrensmechanikerin und zum Maschinen-Anlagenführer / zur Maschinen-Anlageführerin. Diese spezifische Ergänzung des Ausbildungscurriculums ist von besonderer Bedeutung, da die am Standort ansässigen Kunststoffverarbeitenden Unternehmen eine vielfältige Belegschaft aufweisen und die interkulturelle Kompetenz der Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen positiven Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen leistet.

Allgemein gilt: Das Konzept des Diversity Managements erfährt durch die zunehmende Verflechtung mit Zulieferunternehmen und Kunden im Ausland eine Aufwertung in der Wirtschaft. Unternehmen erkennen, dass die Ausrichtung auf künftige Bedarfe, die durch die wachsende Globalisierung und die ohnehin schon hohe Beteiligung deutscher Unternehmen am Export gegeben ist, nur gelingen kann, wenn die Ressource Interkulturalität mit einbezogen wird. Dies gilt besonders für die Nachwuchsgewinnung bzw. die Ausbildung: Auszubildende sind die Führungskräfte von morgen, sei es als Ausbilder/in, Meister/in oder leitende/r Angestellte/r.

Interkulturelle Handlungskompetenz erhöhen

Im Rahmen der Personalentwicklung liegt der Nutzen, der sich aus der systematischen Entwicklung der interkulturellen Kompetenz ergibt, auf mehreren Ebenen. Auf der individuellen Ebene bewirkt die Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede eine Erweiterung der kommunikativen Fähigkeiten. Mögliche Konflikte können schneller erkannt, angesprochen und gelöst werden. Hinzu kommt, dass vielfältig besetzte Arbeitsteams häufig neue Sichtweisen für Problemstellungen entwickeln können.

Darüber hinaus erweitern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit reflektierten Erfahrungen in multikulturellen Teams ihre Einsatzmöglichkeit auf internationale Aufgaben. Durch geringere Reibungsverluste in

der Kommunikation kann eine interkulturell kompetente Belegschaft auch auf der Unternehmensebene einen Zusatznutzen schaffen: Die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit steigt, die Arbeitsergebnisse und Zielerreichung verbessern sich und das Unternehmensimage wird aufgewertet.

Branchenweite Implementierung

Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie Niedersachsen e.V. (BCI) angekündigt, dass auch über den Projektrahmen von „kosmos“ hinaus interkulturelle Trainings ein festes Element der angebotenen Ausbildungsgänge sein werden. Für die Unternehmen ist der zeitliche, finanzielle und organisatorische Aufwand überschaubar, da der Ausbildungsbaustein in komprimierter Form angeboten wird. Insbesondere die Zukunftsorientierung dieser Zusatzqualifikation dürfte für die Unternehmen ein Anreiz sein, entsprechende Investitionen zu tätigen.

Das gilt nicht nur für Großbetriebe. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind mehr und mehr von multikulturellen Belegschaften und internationalen Geschäftsbeziehungen geprägt. In Zeiten des demographischen Wandels wird das Potenzial vielfältiger Arbeitsteams auch hier immer wichtiger. Somit ist die Implementierung von Maßnahmen, die die interkulturelle Kompetenz der Belegschaft und die Zusammenarbeit in multikulturellen Teams fördern, in den Ausbildungsgängen unterschiedlicher Branchen und Unternehmensgrößen empfehlenswert.

EQUAL-Teilprojekt „kosmos“

KVHS Peine

Frau Jutta Schubert
 Ilseder Hütte 4
 31241 Ilsede
 Tel.: 05172 / 98 66 373
 Fax: 05172 / 98 66 379
 E-Mail: jschubert@kvhs-peine.de

Das Teilprojekt agiert im Netzwerk der Entwicklungspartnerschaft (EP) „PAMIR-SON“, das die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in der Region Süd-Ost-Niedersachsen durch ganzheitliche Beratung und Maßnahmen fördert. Nähere Informationen unter www.projekt-region-braunschweig.de.

Schulen öffnen sich für die Unternehmenswelt

Bundesweit existieren mehr als 200 Lernpartnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen. Sie sind ein wesentlicher Baustein der gegenseitigen Öffnung von Schule und Wirtschaft. Die systematisch und langfristig angelegte Vernetzung mit ausgewählten Schulen in Standortnähe bietet den Unternehmen zahlreiche Vorteile. Neben dem optimalen Ressourceneinsatz steht dabei vor allem der Dialog zwischen Unternehmensvertretern einerseits und Schülerinnen und Schülern andererseits im Vordergrund. Dieser ermöglicht die Gewinnung von Interessenten für verschiedene Ausbildungsberufe und eine entsprechende Bindung des potenziellen Nachwuchses der Region an das Unternehmen.

Die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler erfahren in den Lernpartnerschaften praxisnahen Unterricht und eine realistische Berufsorientierung. Im Rahmen von Kooperationsaktivitäten, die über Betriebsbesichtigungen, Schnuppertagen, Praktika, Projektwochen hinaus gehen, erleben sie einen Beruf sinnlich, finden heraus, was sie interessiert und wo ihre Stärken liegen. Die Unterrichtsinhalte werden erlebbar und mit den Realitäten der Berufswelt in Verbindung gebracht.

Eine Lernpartnerschaft ist ein individuelles Produkt zwischen Schule und Unternehmen, das über, in vielen Regionen bereits bestehende, lockere Kontakte hinausgeht. Sie basiert auf intensiven Beziehungen, die zwischen den schulischen Gremien und der Unternehmensleitung sorgfältig abgestimmt werden und die durch die Integration in den Regelstoff der Schulen eine entsprechende Kooperationsroutine entwickeln. Dabei trägt sie den Möglichkeiten und Zielen beider Partner in gleichem Maße Rechnung. Erfahrungsgemäß starten Lernpartnerschaften zunächst mit fünf bis acht Maßnahmen pro Jahr. In den Folgejahren sinkt der Aufwand für die bereits mehrfach durchgeführten Kooperationsmaßnahmen und weitere Ideen der Zusammenarbeit können aufgenommen werden.

Ein innovativer Ansatz auch für kleine Betriebe

Der Aufbau von Lernpartnerschaften ist in allen Schulformen und mit allen Branchen

und Unternehmenstypen realisierbar. Eine Lernpartnerschaft erfordert allerdings eine Unternehmensgröße von mindestens 150 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei kleineren Betrieben bietet sich eine Poollösung an, das heißt eine Schule kooperiert mit einer Gruppe von Betrieben. Dazu eignen sich bereits bestehende Zusammenschlüsse, wie Einkaufsgemeinschaften oder Kooperationen von Handwerksunternehmen.

Ein Erfolgsfaktor beim Aufbau von Lernpartnerschaften und ggf. neuer Pools ist die externe Prozessbegleitung, wie sie das Teilprojekt „Lernpartnerschaften im Ruhrgebiet“ leistet. Das Projekt bringt Know-how aus anderen Partnerschaften ein, vermittelt lokale Akteure, erarbeitet Unterrichtsmaterialien und unterstützt bei der Definition, Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen. So lassen größere Unternehmen – beispielsweise METRO, Kaufland oder TNT – den Aufbau von Lernpartnerschaften professionell betreuen, um Kooperationen mit Schulen überregional zu etablieren.

Die Teilnahme an Lernpartnerschaften bringt für alle Beteiligten direkte Vorteile mit sich und stellt eine nachhaltige Investition dar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Rahmen der Kooperationen engagieren, erschließen für sich ein neues Kompetenz- und Erfahrungsfeld. Die Schülerinnen und Schüler werden angeregt, eigene Ideen in die Entwicklung der Produkte oder Dienstleistungen der Unternehmen einzubringen und wichtige Einblicke für die spätere Berufswahl und Bewerbung mitzunehmen. Nicht zuletzt ist auch der positive Imagetransfer im Sinne der Corporate Social Responsibility für Unternehmen ein Anreiz zur Beteiligung an Lernpartnerschaften.

EQUAL-Teilprojekt „Lernpartnerschaften im Ruhrgebiet“

Institut Unternehmen & Schule GmbH

Herr Carsten Schülke
Tel.: 0211 / 81 13 696
E-Mail: carsten.schuelke@unternehmen-schule.de
www.portal-schule-wirtschaft.de

Wuppertal Institut für Klima, Umwelt und Energie GmbH

Frau Carolin Baedeker
Döppersberg 19
42103 Wuppertal
Tel.: 0202 / 24 92 119
E-Mail: carolin.baedeker@wupperinst.org
www.wupperinst.org

Das Teilprojekt agiert im Netzwerk der Entwicklungspartnerschaft (EP) „Auf Kurs in die Zukunft – Kooperation Schule und Wirtschaft gestalten“. Nähere Informationen unter www.kurs-auf-zukunft.de.

Impulse für die gewerblich-technische Ausbildung

EQUAL-Teilprojekt „Steuerungstechnisches Projekt“

Deutsche Bahn AG

Förderung beruflicher
Bildung (AML 8)

Herr Jürgen
Laubersheimer
Solmsstraße 18
60486 Frankfurt
Tel.: 069 / 265 - 27432
E-Mail: juergen.
laubersheimer@bahn.de

Werkhof e.V.

Frau Anne Kießner
Mainzer Straße 74 B
64293 Darmstadt
Tel.: 06151 / 500 48 - 17
E-Mail: anne-kueffner@
werkhof-darmstadt.de
www.werkhof-
darmstadt.de

Das Projekt agiert im
Netzwerk der Entwick-
lungspartnerschaft (EP)
„Optimierung beruflicher
Integration von Migrant/
innen durch durchlässige
Ausbildung (Optima)“.
Nähere Informationen
unter www.equal-optima.de.

Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf stehen, haben häufig eine ungenaue Selbsteinschätzung der eigenen Potenziale. Gleichzeitig werden ihre Potenziale von ausbildenden Betrieben mitunter unterschätzt. Im Laufe der Ausbildung oder des weiteren Arbeitslebens stellt sich nicht selten heraus, dass Migrantinnen und Migranten Potenziale für Berufe besitzen, die bis dahin nicht transparent waren. Jedoch gestaltet sich der Einstieg in diese Berufe auch aufgrund der geringen Durchlässigkeit zwischen den Berufsbildern oft schwierig.

Gerade im gewerblich-technischen Bereich finden sich verschiedene Ausbildungsberufe, deren Ausbildungsstränge Gemeinsamkeiten aufweisen und daher eine Durchlässigkeit begünstigen. Das „Steuerungstechnische Projekt“, das der Werkhof e.V. und die Abteilung „Förderung beruflicher Bildung“ der Deutschen Bahn AG in Darmstadt gemeinsam durchführen, hat dies erkannt und einen eigenen Ansatz entwickelt und erprobt.

Das Teilprojekt analysierte die Berufsbilder zum Maschinen- und Anlagenführer/zur Maschinen- und Anlagenführerin, zum Industriemechaniker/zur Industriemechanikerin und zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin. Dabei wurden fachliche Gemeinsamkeiten identifiziert und inhaltliche Überschneidungen der drei Ausbildungsberufe herausgearbeitet. Schließlich wurden ähnliche fachliche Inhalte zusammengeführt. Parallel wurde ein Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt, das begründete Entscheidungen über das Potenzial von jugendlichen Migrantinnen und Migranten zulässt.

Durchlässigkeit zwischen Berufsbildern erhöhen

Entstanden ist ein Ausbildungsprojekt, in dem Auszubildende der drei Fachrichtungen gemeinsam arbeiten. Das Curriculum reicht von der manuellen und maschinellen Metallbearbeitung in der Bauteilfertigung über die Steuerungstechnik und Elektropneumatik bis hin zum Qualitätsmanagement. Am Modell einer elektro-pneumatisch gesteuerten Industrieanlage erlernen die Auszubildenden Fertigkeiten wie Zeichnungslesen, Fräsen, CAD, Montage und Drehen.

Dabei wird auch auf die Förderung der interkulturellen Teamfähigkeit und einer selbständigen Arbeitsweise der Auszubildenden Wert gelegt. Die Sprachkompetenz wird allgemein erhöht und in Form von Präsentationen geschult. Für die Auszubildenden bedeutet dies die Chance, die eigenen Potenziale zu entdecken und eine Zusatzqualifizierung anzustreben, die die Weiterentwicklung in „höher“ qualifizierte Berufe erlaubt.

Integration in die berufliche Ausbildung

Die beschriebenen Qualifikationsmodule lassen sich in die betriebliche Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer/zur Maschinen- und Anlagenführerin, zum Industriemechaniker/zur Industriemechanikerin und zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin integrieren. Der Ansatz eignet sich insbesondere für große Unternehmen, die verschiedene gewerblich-technische Ausbildungsberufe anbieten und durch Zusatzqualifikationen ergänzen bzw. flexibilisieren möchten. Die bereits gemachten Erfahrungen im Werkhof können für Pilotierungen an interessierte Betriebe weitergegeben werden. So wird die Deutsche Bahn AG die Projektmodule in ihre Ausbildung zum Industriemechaniker/zur Industriemechanikerin übernehmen. Die Idee, übergreifende Ausbildungsinhalte innerhalb einer fachlichen Ausrichtung zusammenzufassen, ist zudem auch für den IT-Bereich, den kaufmännischen und den Dienstleistungsbereich interessant.

Mit E-Learning in kreative Berufe finden

Fachkräfte für Berufe der Informations- und Kommunikationstechnologie werden weiterhin gesucht, gleichzeitig sind Frauen in dieser Branche immer noch unterrepräsentiert. Das gilt beispielsweise auch für die Gestaltung von Printmedien. Das Angebot des Teilprojektes „Außerbetriebliche Ausbildung zur Mediengestalterin“ leistet einen wesentlichen Beitrag zum Abbau dieses Defizits, indem es ein breites Spektrum an Grundlagenwissen und Kenntnissen in den kreativen Berufen der Branchen Werbung und Multimedia, Verlage, Druck- und Medienvorstufe vermittelt. Gleichzeitig verbessert es die individuellen Arbeitsmarktchancen von Alleinerziehenden und Migrantinnen und trägt so zur Herstellung von Chancengleichheit bei.

Kern des Projektangebots ist eine Internet-basierte Lernplattform, die das eigenständige und selbstgesteuerte Lernen der Auszubildenden erfordert und fördert. Insbesondere für Frauen mit Kindern ist dies eine geeignete Lernform, da sie erlaubt, Lernzeiten flexibel und abgestimmt auf die familiären Verpflichtungen einzuteilen. Darüber hinaus bieten E-Learning-Plattformen eine gute Basis für die Aufarbeitung individueller Lerndefizite.

Mit der Vereinbarkeit von Familie und Vollzeitausbildung im E-Learning-Modell lernen die Teilnehmerinnen, flexibel, zielorientiert und verantwortungsvoll zu agieren. Dies sind Eigenschaften, die bei der Personalauswahl in allen Unternehmen von Bedeutung sind. Um eine spätere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen zu gewährleisten, sollte parallel jedoch auch ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten bereitgestellt werden.

Vorteile für Migrantinnen und Unternehmen

Ein weiterer Aspekt des Teilprojektes ist, dass die Absolvierung einer Ausbildung zur Mediengestalterin gerade für Migrantinnen attraktiv sein kann. Die zunehmende Internationalisierung der Märkte erfordert vor allem in kreativen Berufen eine Erweiterung der Horizonte sowie interkulturelle Kenntnisse und Sichtweisen. In diesem Zusammenhang erhält Vielsprachigkeit und interkulturelle Erfahrung eine hervorgehobene Bedeutung und verschafft Migrantinnen ei-

nen Wettbewerbsvorteil.

Der innovative Ansatz zeigt darüber hinaus, dass der Einsatz von E-Learning für Unternehmen sowohl in der Ausbildung als auch in der Fortbildung ein wesentliches Unterstützungsinstrument darstellen kann. Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen kann die Nutzung einer gemeinsamen Internet-basierten Lernplattform zur Abdeckung branchenbezogener oder branchenübergreifender Inhalte sinnvoll sein. Hierzu können auf Basis der gesammelten Erfahrungen Synergien für die Zukunft erkennbar und nutzbar gemacht werden.

EQUAL-Teilprojekt:
„Außerbetriebliche
Ausbildung zur Medien-
gestalterin, für insbeson-
dere Alleinerziehende
und Migrantinnen“

BAFF-Frauen- Kooperation gGmbH

Frau Monika Otte
Geschäftsführung
Alsfelder Str. 9
64289 Darmstadt
Tel.: 06151 / 669 72 – 0
Fax: 06151 / 669 72 – 100
E-Mail: BAFF.Darmstadt@
t-online.de

Das Projekt agiert im
Netzwerk der Entwick-
lungspartnerschaft (EP)
„Optimierung beruflicher
Integration von Migrant/
innen durch durchlässige
Ausbildung (Optima)“.
Nähere Informationen un-
ter www.equal-optima.de.

Den Übergang in den Beruf gestalten

Ausbildende Unternehmen erwarten, dass sich Schülerinnen und Schüler während ihrer Schulzeit auf den Übergang in die Arbeitswelt vorbereiten. Dies dokumentierten beispielsweise die Unterzeichner des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs: Sie haben einen Anforderungskatalog von sozialen, persönlichen und fachlichen Kompetenzen formuliert, die von Auszubildenden erwartet werden. In der Realität jedoch klafft häufig eine Lücke zwischen den Erwartungen der Betriebe und den tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten der Schulabgänger. Diese zu schließen, ist gemeinsame Aufgabe und Herausforderung für Eltern, Schülerinnen und Schüler sowie für die Akteure der Berufsorientierung in Schule und Wirtschaft.

Einbindung der Eltern und Betriebe als Erfolgskriterium

Im Prozess der Berufsfindung und -orientierung sind Eltern die wichtigsten Partner ihrer Kinder. Daher ist es entscheidend, dass Eltern und Ausbilderinnen und Ausbilder in den Dialog über Fragen der aktuellen Ausbildungssituation und der gestellten Anforderungen treten. Das EQUAL-Teilprojekt KOOSA unterstützt diesen Austausch durch die Entwicklung neuer Instrumente und deren Integration in die schulischen Konzepte zur Berufsorientierung. So wurden im Rahmen des Teilprojektes an 24 Projektschulen unterschiedliche Module zur Förderung der Elternarbeit erprobt. Dazu konnten 60 umliegende Betriebe eingebunden werden.

Zentrales Instrument sind abendliche Schulveranstaltungen, in denen Schülerinnen und Schüler und deren Eltern aktuelle Informationen rund um das Thema Ausbildung erhalten. Darüber hinaus werden die Eltern motiviert, sich aktiv und über mehrere Schuljahre hinweg in den Entwicklungsprozess ihrer Kinder am Übergang von Schule und Beruf einzubringen. Experten des Personal- und Ausbildungswesens sowie Auszubildende stellen sich im Rahmen der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung und geben authentische Einblicke in die Arbeitswelt.

Vielfältiger Nutzen für Unternehmen

Nicht nur für die Schülerinnen und Schüler und deren Eltern, sondern auch für die Unternehmen lohnt sich das Engagement.

Betriebe, die sich an diesen Eltern- / Schülerveranstaltungen beteiligen, erhalten darüber hinaus eine Plattform, um:

- Ausbildungsberufe und die damit verbundenen Anforderungen vorzustellen,
- Eltern die Notwendigkeit einer strukturierten Berufsorientierung zu vermitteln,
- sich im Rahmen der Berufsorientierung strukturiert und ressourcenoptimiert einzubringen,
- Schülerinnen und Schüler und deren Eltern frühzeitig kennen zu lernen,
- sich als Arbeitgeber und Unternehmen zu empfehlen,
- den schulischen Alltag kennen zu lernen,
- Schulen als Kooperationspartner zu gewinnen,
- alternative Wege zur Nachwuchsrekrutierung zu erproben,
- gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und
- öffentlichkeitswirksam aufzutreten.

Professionelle Prozessbegleitung

Im Rahmen des Projektes KOOSA werden in der Regel drei jahrgangstufenspezifische Veranstaltungen durchgeführt: in Klasse 7 zur Berufsorientierung, in Klasse 8 zum Praktikum und in Klasse 9 zum Übergang von Schule in den Beruf. Eltern, die sich aktiv einbringen möchten, können sich in einer an der Schule eingerichteten Elternbörse engagieren. Das bringt einen zusätzlichen Vorteil, denn die meisten der in der Elternbörse organisierten Eltern verfügen über eigene Erfahrungen in der Arbeitswelt und fungieren somit als Bindeglied zwischen den Unternehmen und der Schule. Als Partner der Schule und der Betriebe bietet KOOSA den Mitgliedern der Elternbörsen Weiterbildungen an, die diese zur Mitarbeit befähigen und die Effizienz der Elternbörsen fördern.

Die Planung und Vorbereitung der Maßnahmen stellen für die Beteiligten einen zusätzlichen Arbeitsaufwand in der Implementierungsphase dar. Die Schulen führen die ersten Veranstaltungen gemeinsam mit KOOSA durch - das Teilprojekt übernimmt dabei die Funktion des Moderators. Die Folgeveranstaltungen organisieren die Schulen

sowie die gegründeten Elternbörsen bereits eigenständig. So wird der Prozess zu einem festen Bestandteil innerhalb des jeweiligen Schulkonzepts zur Berufsorientierung. In den Elternbörsen engagierte Eltern ergänzen die an den Schulen bestehenden Elternvertretungen und können sich für drei bis vier Jahre an der Berufsorientierung beteiligen.

Auch in punkto Vertrauensbildung leistet das Projekt Pionierarbeit: Die Einbindung von Betrieben und Eltern fördert den Dialog zwischen den Partnern Schule, Betrieb und Eltern und regt dazu an, weitere Kooperationsformen zu entwickeln. So sind aus der Zusammenarbeit zur Förderung der Elternarbeit in München feste Lernpartnerschaften zwischen Betrieben und Schulen entstanden.

**EQUAL-Teilprojekt
„KOOSA Kooperation
Schule-Arbeitswelt“**

Herr Peter Finger / Herr
Joachim Nöthen

Nymphenburger Straße
14780636 München

Tel.: 089 / 200 00 - 510

Fax: 089 / 200 00 - 512

E-Mail: [koosa@
equal-muenchen.de](mailto:koosa@equal-muenchen.de)
www.koosa.de

Das Projekt agiert im
Netzwerk der Entwick-
lungspartnerschaft (EP)
„München Kompetent –
Kompetenzentwicklung
im Großraum München“.
Nähere Informationen
unter
www.equal-muenchen.de.

Nachhaltiger Nutzen für die Erstausbildung

Der ganzheitliche Ansatz, den alle vorgestellten Teilprojekte verfolgen, bezieht die Beteiligten und deren direkte Lebensumwelt – Eltern, Familie, Freunde sowie Schulen und ausbildende Betriebe – in die Entwicklung neuer Lern- und Ausbildungsformen ein.

Die Maßnahmen befähigen die teilnehmenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund emanzipatorisch mit der Phase des Übergangs zwischen Schule und Beruf umzugehen. Die Jugendlichen lernen durch die Erfahrung und Reflexion von kognitiven, sozialen und interkulturellen Verhaltensmustern und -lösungen, diese Muster auch in anderen Bezügen anzuwenden.

Durch die Transparenz und die Informationsweitergabe über die Inhalte der verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen und der eigenen Leistung aktivieren die Jugendlichen zudem ihre „Peer Group“ positiv. In diesem Zusammenhang spielt auch die Weitergabe von Erfahrungen der Eltern an andere interessierte Personen, insbesondere aus der eigenen kulturellen Community, eine wichtige Rolle.

Ein weiterer Aspekt ist die frühzeitige Etablierung von Kooperationen zwischen Schulen und ausbildenden Unternehmen. Die Projektbeispiele zeigen, dass diese zu wertvollen Erfahrungen auf beiden Seiten führen: bei den Jugendlichen, die mit den Erwartungen auf Unternehmensseite konfrontiert werden und eine optimale Vorbereitung auf den Übergang von Schule in Ausbildung erfahren, sowie in den Unternehmen, für die die Nachwuchsgewinnung im Vordergrund steht.

Erste Erfolge sind diesbezüglich bereits erkennbar: So konnte bei den teilnehmenden Betrieben ein positives Ausbildungsbild von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgebaut werden. Dieses transportiert jugendliche Migrantinnen und Migranten als eine positive Ausbildungsressource für den Arbeitsmarkt und die fachkundige Öffentlichkeit. Ein wichtiger Aspekt ist dabei, dass die Jugendlichen häufig ergänzende Sprachkenntnisse ihres Herkunftslandes besitzen, ohne dass sich diese Fähigkeit in Zeugnissen widerspiegelt: ein Potenzial, das Unternehmen zukünftig verstärkt erkennen und nutzen sollten. Dabei konnten gerade auch Unternehmen, deren Inhaber bzw. Ge-

schäftsleitung selbst einen Migrationshintergrund aufweisen, im Rahmen der Projektaktivitäten von den Vorteilen der Nachwuchsqualifizierung in der dualen Ausbildung überzeugt und für die Erstausbildung geöffnet werden.

Ein entscheidendes Erfolgskriterium für die Integration von Migrantinnen und Migranten in die Arbeitswelt ist und bleibt die Qualifikation. Wie die Projekterfahrungen zeigen, empfiehlt sich bei der Entwicklung entsprechender Qualifizierungsangebote für die Erstausbildung eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Unternehmensverbänden und externen Experten. Die nachhaltige Verankerung gelingt, wenn die Qualifizierungsangebote an den betrieblichen Anforderungen ausgerichtet sind und ein kontinuierlicher Lernprozess angestoßen und strukturell verankert wird. Die Dokumentation der gewonnenen Qualifikationen in Kompetenz- oder Lernpässen dokumentiert die Lernerfolge und schließt die Nachweislücke für Migrantinnen und Migranten.

Voraussetzung für eine ganzheitliche Unternehmensentwicklung, die Vielfalt achtet und fördert, ist über die genannten Punkte hinaus auch die Erhöhung der individuellen interkulturellen Handlungskompetenz bei Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund. Einige Projekte erproben daher die Integration interkultureller Trainings in Aus- und Weiterbildung. So können Potenziale von vielfältigen Teams sichtbar gemacht und gleichzeitig ein Beitrag zur Nachwuchs- und Führungskräfteentwicklung im Unternehmen geleistet werden.

Der in einigen Teilprojekten verfolgte interkulturelle Beratungsansatz empfiehlt sich auch für öffentliche Stellen, die mit dem Thema Ausbildung befasst sind, zum Beispiel Personalberater und -akquisiteure mit Migrationshintergrund in Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Die Schaffung von Synergien zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren – Schule, Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger, Behörde, Kammer, Betrieb, Stadt- und Regionalentwicklung, Jugendhilfe etc. – erweist sich dabei als weiterer Baustein zur nachhaltigen Gestaltung und Verankerung der Maßnahmen in der Erstausbildung.

Die Veranstaltung

Mit der Veranstaltung „Neue Wege der Nachwuchssicherung – Von Projekten profitieren“ unterstützt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Arbeit verschiedener Teilprojekte zum Thema Erstausbildung im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Diese wird durch den Europäischen Sozialfonds gefördert und zielt darauf ab, neue Wege, Methoden und Konzepte gegen Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Die EQUAL-Teilprojekte machen in diesem Kontext vor allem auf die Potenziale von Migrantinnen und Migranten und die Chancen und Möglichkeiten zur Erstausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufmerksam. Sie agieren wie alle EQUAL-Projekte in Netzwerken, den so genannten

Entwicklungspartnerschaften, die auf der regionalen und sektoralen Ebene unterschiedliche Akteure zusammenführen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist als Nationale Koordinierungsstelle und Programmverwaltungsbehörde für die inhaltliche und finanzielle Umsetzung des Förderprogramms EQUAL verantwortlich.

Für weitere Informationen:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Abteilung VI
Gruppe Soziales Europa
GS 2 - Technische Hilfe

Frau Nilgün Öksüz

Rochusstraße 1
53123 Bonn

Tel.: 0228 / 99 - 527 1492

Fax: 0228 / 99 - 527 2396

E-Mail: Nilguen.

Oeksuez@bmas.bund.de

Herausgeber: ZWH – Zentralstelle für die
Weiterbildung im Handwerk e.V.
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
Telefon: 0211 / 302009-0
Telefax: 0211 / 302009-99
E-Mail: zwh_ev@zwh.de
Internet: www.zwh.de

Redaktion: Nilgün Öksüz, Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Stefan Schulz-Trieglaff, Bundesministe-
rium für Arbeit und Soziales

Text: Ilona Bernhart, freie Journalistin,

Fotos: istockphoto.com

Druck: Mondial Druckerei, Duisburg

www.equal.de

www.zwh.de

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den
Europäischen Sozialfonds

