

# Ein Rückblick mit Perspektiven

## Der Arbeitskreis Schule/Beruf der RAA

Als sich der Arbeitskreis Schule / Beruf der RAA am 20. Juli 1981 in Oberhausen zu seiner ersten Sitzung zusammenfand, war für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines klar: Es gibt viel zu tun!

Alle Statistiken und Analysen zeigten auf, dass dringend etwas geschehen musste, um die berufliche Situation "junger Ausländer" zu verbessern: Nur jeder zweite verließ die Schule mit einem Abschluss, nur jeder achte nahm die Berufsberatung in Anspruch.

Acht Städte umfasste damals der Verbund der nordrhein-westfälischen RAA; im Arbeitskreis Schule / Beruf diskutierten Verbindungslehrerinnen und -lehrer aus Berufsschulen, Kolleginnen und Kollegen aus Projekten und von der Universität Essen darüber, wie man die Jugendlichen, ihre Eltern und die Schulen sinnvoll unterstützen könnte.

Zentrale Themenstellungen der ersten Sitzung des Arbeitskreises vor 25 Jahren waren

- die Situation ausländischer Schüler in Berufsschulen
- die Probleme der beruflichen Eingliederung insgesamt und
- die Auswertung der Entwicklung und der Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit

Die Vereinbarungen des Arbeitskreises von damals machen deutlich, dass die Kolleginnen und Kollegen die beschriebene Misere als Herausforderung betrachtet haben: Sie nahmen sich vor, die Beratungsfälle auszuwerten und die vorhandenen Beratungsstrukturen im Verbund von Schulen, Trägern, Betrieben, Arbeitsamt und RAA zu vergleichen. Außerdem sollten ein Überblick zu den schulischen Ausbildungsgängen erstellt und die gängigen Eignungstests für "ausländische" Ausbildungsplatzbewerber geprüft werden.

Was beim Rückblick auffällt: Für die RAA zählte die interkulturelle Öffnung der Regeldienste bereits zu den zentralen Aufgaben, bevor der Begriff überhaupt geboren wurde!

In der Folgezeit füllten und etablierten die RAA das bis dahin relativ unbearbeitete Feld mit konkreten Arbeitsschritten, die Themenstellungen des Arbeitskreises erweiterten sich in den Folgejahren ständig.

Die Basisthemen der ersten Stunde – z.B. die Gestaltung der Kooperation zu den verschiedenen Partnern, der Erfahrungsaustausch über Beratungssysteme und Einzelprojekte oder die Arbeit mit speziellen Gruppen wie Frühabgängern und Mädchen – finden sich jedoch auf den Tagesordnungen der bisher 133 regulären Sitzungen immer wieder.

## Der Arbeit der RAA im Handlungsfeld “Übergang von der Schule in den Beruf”

Systematisch arbeitet der Arbeitskreis Schule/Beruf der RAA seit seiner Einrichtung an Themenstellungen, in denen die Praxis Handlungsbedarf offen legt. Er entwickelt konkrete Ansätze, die vom Verbund bzw. verschiedenen lokalen RAA, zumeist in enger Kooperation mit der Hauptstelle RAA, umgesetzt werden – ergänzend zu den vielfältigen Aktivitäten und Konzepten im Arbeitsfeld Schule/Beruf, die die Kolleginnen und Kollegen in den lokalen RAA vor Ort in ihrer Praxis bereits umsetzen.

### Spezifische Gruppen fördern

Landesinitiativen, Fördermöglichkeiten der Arbeitsverwaltung und der EU wurden und werden im Arbeitskreis Schule/Beruf gemeinsam diskutiert und konkrete Maßnahmen/Projekte entwickelt, die von interessierten lokalen RAA umgesetzt werden.

Für die Förderung spezifischer Gruppen, wie Jugendliche mit besonders schwierigen Startbedingungen, nutzten die RAA in der Vergangenheit zum Beispiel die Möglichkeiten des Sofortprogramms der Bundesanstalt für Arbeit. Dabei ging es um Jugendliche, die oft nur schwierig oder gar nicht zu erreichen sind, zum Beispiel die “Schulflüchter”, Jugendliche, die einen Job gefunden haben und/oder zur Aufnahme einer Ausbildung nicht motiviert sind.

Der ganzheitliche Ansatz der RAA, der das “Umfeld” der Jugendlichen im weitesten Sinne mit einbezieht (Stadtteilansatz, Zusammenarbeit mit Eltern, Multiplikatoren, Selbstorganisationen), ermöglichte es dabei, den Kontakt zu den Jugendlichen herzustellen und aufrechtzuerhalten bzw. sie über diese Zugänge tatsächlich zu erreichen.

Zielgruppe der Landesinitiative “Jugend in Arbeit” waren jugendliche Langzeitarbeitslose, denen das Angebot auf eine zunächst auf ein Jahr befristete Beschäftigung in einem Betrieb gemacht wurde. Für die Gruppe der jungen Migrantinnen und Migranten waren die RAA in die Initiative mit eingebunden. Sie fungierten als Berater der Jugendlichen, nahmen in den Regionen an den runden Tischen teil, brachten dort die Interessen der Jugendlichen und ihre eigene Fachkompetenz ein und arbeiteten darauf hin, dass diese Gruppe an der Initiative partizipiert bzw. adäquat einbezogen wurde.

Um die Verbesserung der Chancen von Jugendlichen italienischer Herkunft ging es im Youthstart-Projekt “ZUFI” - Zukunftsperspektiven für italienische Jugendliche schaffen. Diese Gruppe machte bis zum Beginn des Projektes in 1998 selten von sich reden, war unauffällig und wurde i.d.R. als integriert wahrgenommen. Analysen zeigten jedoch, dass sie hinsichtlich ihrer schulischen Leistungen und ihrer Ausbildungsbeteiligung sehr viel schlechter abschnitten als vermutet.

“ZUFI” wurde mit großem Erfolg im Zeitraum 1998 bis 2000 von den RAA in Dortmund, Krefeld und Wuppertal umgesetzt, die Koordination übernahm die Hauptstelle RAA.

Das Equal-Projekt “Transfer von Sprache und Kultur und Strukturveränderungen in der Gesundheits- und Sozialversorgung” (TransSpuk) zielte auf die Förderung junger Flüchtlinge. Im Rahmen des Projektes wurden sie zum “Sprach- und Kulturmittler” qualifiziert mit der Option, nach erfolgreichem Abschluss z.B. bei ärztlicher Behandlung, Psychotherapie, Beratung, Elterngesprächen in Schulen, bei Rechtsanwälten, Behörden, Gewerkschaften, Betrieben sprachlich zu übersetzen und transkulturell zu vermitteln.

Auch die “Internationalen Förderklassen an Berufskollegs” (IFK) nehmen sich der Gruppe der jungen Flüchtlinge an. Aus dem Kölner Bildungsangebot sind sie nicht mehr wegzudenken,

aber auch in anderen RAA-Städten, z.B. Essen, eröffnen sie den Jugendlichen Perspektiven für ihre berufliche Zukunft. Die IFK werden in dieser Dokumentation im Beitrag "Förderung von jugendlichen Seiteneinsteigern" detailliert vorgestellt.

## Kompetenzen verdeutlichen, Potenziale nutzen

So notwendig die bedarfsgerechte Förderung von leistungsschwächeren Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch ist: Den RAA war es immer auch wichtig, den Blickwinkel nicht nur auf diese Gruppe einzugrenzen. Schon früh machte der RAA-Verbund darauf aufmerksam, dass die Zahl der gut qualifizierten und hoch motivierten Jugendlichen aus Zuwandererfamilien ständig wächst. Und dass viele dieser Jugendlichen noch zusätzliche Kompetenzen mitbringen – z.B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenzen – Potenziale, die für Arbeitgeber durchaus ein Wettbewerbsvorteil sein können.

Wie die Praxis zeigt wurden und werden diese Potenziale bislang noch nicht ausreichend gesehen und genutzt.

Mit seiner großen Fachtagung "Schlusslicht oder Vorbild – Chancengleichheit für junge Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst" thematisierte der Arbeitskreis Schule/Beruf bereits im Oktober 1995, dass Jugendliche aus Zuwandererfamilien bis dahin im Öffentlichen Dienst kaum anzutreffen waren. Eine Befragung in den RAA-Städten im Vorfeld der Tagung regte die Diskussion vor Ort zusätzlich an und machte die geringe Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst auch vor Ort zum Thema.

Um mehr Chancengleichheit in Ausbildung und Beschäftigung ging es auch bei der Messeveranstaltung des Arbeitsministeriums im Mai 1996: "Gleiche Qualifizierungschancen für Jugendliche aus Zuwandererfamilien" appellierte die Initiative des Landes. Auf der Messeveranstaltung stellte der RAA-Verbund seine aktuellen Aktivitäten, Angebote und Konzepte vor. Anlässlich der Veranstaltung wurde weiterhin eine gemeinsame Kooperationsvereinbarung zwischen den RAA und der Berufsberatung verabschiedet und vorgestellt. Darin wurden die Zusammenarbeit der beiden Partner definiert und konkrete Formen der Kooperation festgeschrieben.

Die Gruppe "Potenziale – beruflich erfolgreiche Migrantinnen und Migranten" wurde vom Land und den RAA gegen Ende der neunziger Jahre ins Leben gerufen. Im Beitrag "Potenziale – Erfolgreiche Zugewanderte in NRW" in dieser Dokumentation werden die aktuellen Aktivitäten der Gruppe vorgestellt.

Im Mai 2002 intensivierte das Land erneut seine Aktivitäten und startete die Informationskampagne "Zugewanderte: Chance für Wirtschaft und Verwaltung". Anlass für die Initiative, die vom Arbeitsministerium ins Leben gerufen und nach der Umressortierung vom Sozialministerium durchgeführt wurde, war die seit 1997 wieder rückläufige Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten. Zielsetzung der Kampagne war es, einen Perspektivenwechsel zu erreichen und auf die Potenziale und Kompetenzen von jungen Migrantinnen und Migranten aufmerksam zu machen. In die Konzeptionierung und Realisierung der Kampagne waren die RAA eng eingebunden; die operative Umsetzung übernahm das Projektbüro bei der Hauptstelle RAA.

Als besonders erfolgreiches Instrument in Rahmen der Informationskampagne hat sich der Wettbewerb chance.nrw. erwiesen, mit dem "Positivbeispiele" gesucht und ausgezeichnet wurden: einerseits Jugendliche aus Zuwandererfamilien, die schulisch und beruflich erfolgreich sind und/oder ein außergewöhnliches Engagement gezeigt haben; andererseits Betriebe und Verwaltungen, die junge Migrantinnen und Migranten in ihrer Personalauswahl ganz gezielt mit berücksichtigen.

Auch für die konkrete RAA-Arbeit im Übergang Schule/Beruf ergaben sich im Rahmen der Kampagne neue Kontakte, Arbeitsansätze und Handlungsrichtungen.

So entstand bspw. eine enge Kooperation verschiedener lokaler RAA mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH): Im Rahmen des gemeinsamen Projektes "Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk" sollten einerseits Jugendliche für eine Ausbildung im Handwerk motiviert werden; andererseits sollten Handwerksbetriebe für die Ausbildung junger Migrantinnen und Migranten als Nachwuchskräfte von morgen aufgeschlossen werden. Das Projekt von ZWH und RAA wird in dieser Dokumentation im Beitrag "Junge Migrantinnen und Migranten als Nachwuchskräfte für das Handwerk" detailliert vorgestellt.

Auch perspektivisch ergaben sich neue Vorhaben: Im Rahmen des Equal-II-Projektes "Auf KURS in die Zukunft", welches soeben anläuft, geht es um den Auf- und Ausbau von Lernpartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen. Praxisorientierter Unterricht an den Schulen soll Jugendliche besser auf die beruflichen Anforderungen vorbereiten, eine enge Kooperation von Schule und Wirtschaft kommt sowohl den Jugendlichen als auch den Betrieben zu Gute. Die RAA im Bergischen Dreieck Wuppertal, Solingen, Remscheid und im Ruhrgebiet arbeiten im Projekt mit, die Koordination übernimmt die Hauptstelle RAA.

Im Rahmen des Teilprojektes der RAA geht es insbesondere um die interkulturelle Sensibilisierung und Qualifizierung von Personalverantwortlichen, Lehrkräften, Ausbilderinnen und Ausbildern etc.

Ein weiterer Schwerpunkt der RAA in den kommenden Jahren wird mit dem BLK-Modellversuch FörMig umgesetzt. Die RAA-Hauptstelle begleitet im Rahmen des BLK-Programms unter anderem federführend den Schwerpunkt 4 "Übergang Schule/Beruf". Umsetzende Regionen sind Düsseldorf und Bielefeld/Herford. Im Mittelpunkt stehen die Sprachförderung als ein Baustein interkultureller Bildung beim Übergang Schule/Beruf, Ausbildungsverbünde und die Kooperation mit außerschulischen Partnern.

Durch die Vernetzung der verschiedenen RAA-Aktivitäten und Projekte im Übergang Schule/Beruf kann Breitenwirkung erzielt, der Erfahrungstransfer in die verschiedenen Arbeitsbereiche und in den RAA-Verbund sichergestellt und Nachhaltigkeit erreicht werden.

## Viele Verbesserungen – weiterhin großer Handlungsbedarf

Im Vergleich zum Gründungsjahr des Arbeitskreises Schule/Beruf hat sich an der Situation von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien vieles verbessert. Die Schulabschlussquote liegt inzwischen bei knapp unter 90 Prozent und die Berufsberatung wird in gleichem Maße als Fachdienst in Anspruch genommen wie von deutschen Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Dennoch stellt sich die berufliche Perspektive nicht zufriedenstellend dar.

Die angespannte Lage des Ausbildungsmarktes setzt den Bemühungen der Schule/Beruf-Fachkräfte der RAA deutliche Grenzen. Die Erfolge in der direkten Beratung von Schülerinnen und Schülern und ihren Eltern oder die Sensibilisierung der Betriebe und des Umfeldes anderer relevanter Akteure spiegeln sich in aktuellen Beteiligungsquoten nicht wieder. Es gilt weiterhin, Jugendliche aus Zuwandererfamilien zu informieren, zu motivieren, zu qualifizieren und ihnen Wege aufzuzeigen, die für sie heute oder morgen erfolgreich sein können.

**Kontaktadresse:** RAA Oberhausen  
Günter Lippke  
Mülheimer Str. 200  
46045 Oberhausen  
Tel. 0208 / 8 25 32 09  
Fax: 0208 / 86 95 80  
e-mail: [bereich.regionale\\_arbeitsstelle@oberhausen.de](mailto:bereich.regionale_arbeitsstelle@oberhausen.de)

The logo for RAA (Regionale Arbeitsstelle) consists of the letters 'RAA' in a bold, black, sans-serif font. To the right of the text is a stylized orange smiley face icon with a simple, rounded shape and two dots for eyes.

# Praxistage für 10A-Klassen

## Über das Betriebspraktikum in Ausbildung und Beruf

Seit 2001 werden an Bottroper Hauptschulen die sogenannten "Praxistage in 10A" durchgeführt. Schülerinnen und Schüler der Klassen 10A machen zunächst wie üblich in einem Betrieb ihrer Wahl ein 14-tägiges Blockpraktikum. Danach gehen sie wöchentlich einen ganzen Tag, wie Azubis, in eben diesen Betrieb. Einmal in der Woche haben sie die Gelegenheit, den zukünftigen Beruf noch besser kennen zu lernen, ihn auch praktisch auszuüben, mit Auszubildenden und Meistern zusammenzuarbeiten und sich so einen Eindruck zu verschaffen, ob es der richtige Beruf sein könnte oder ob er doch nicht in Frage kommt.

Zunächst war ein sogenanntes "Jahrespraktikum" geplant, d.h. die Tage im Betrieb sollten das gesamte Schuljahr 10A begleiten. Später hat man sich auf ein halbes Jahr "Praxistage" geeinigt. Dieser Zeitraum hat sich seitdem auch als ausreichend erwiesen.

### Schlechte Aussichten für junge Migrantinnen und Migranten auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Eine angespannte Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat für bestimmte Gruppen von Jugendlichen besonders dramatische Konsequenzen.

- Im Jahr 2002 wurden im Bereich der Agentur für Arbeit Gelsenkirchen 2.748 Ausbildungsplätze angeboten. Dem standen 4.959 Nachfragen gegenüber; d.h. nur 55 Prozent der Jugendlichen konnten maximal einen Ausbildungsplatz finden. In 2003 gab es 4.941 Anfragen und nur 2.512 Angebote – damit waren nur 49 Prozent der Ausbildungsplatzsuchenden versorgt.
- Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund stecken in dieser Situation in einer besonderen Falle: Noch nie war ihr Anteil an den Schulabgängern so hoch und noch nie gab es so wenige Ausbildungsplätze.
- Vor allem 10A-Hauptschüler der Abschlussklassen haben immer schlechtere Chancen. Sie haben kaum mehr Hoffnung, eine Ausbildungsstelle zu bekommen und sind daher oft auch kaum noch motiviert, einen guten Schulabschluss zu erwerben. Nur wenige haben sich in den letzten Jahren noch bei einer Firma beworben, viele haben sich gleich beim Berufskolleg angemeldet.
- In den 10A-Klassen sind junge Migrantinnen und Migranten, das Klientel der RAA, überdurchschnittlich stark vertreten.

## Konzepte des RAA-Verbundes vor Ort nutzen

Im Jahr 2000 kam in Bottrop das sogenannte "Jahrespraktikum" ins Blickfeld. Die RAA Bottrop erfuhr von diesem Modell, das an einigen Schulen im Kölner Raum durchgeführt wurde und wird. Dort hatte sich die RAA Köln für dieses Projekt stark gemacht.

Die RAA machte Lehrerinnen und Lehrer der beiden Bottroper Hauptschulen Welheim und Overberg auf das Modell aufmerksam und man beschloss, sich weitere Informationen zu besorgen. So kam es zum Besuch der Hauptschule Ohligs in Solingen. Die Kolleginnen und Kollegen dort hatten ebenfalls schon mehrfach ein solches Jahrespraktikum durchgeführt. Das Ergebnis: Man beschloss, das Projekt in Bottrop ebenfalls zu starten.

## Organisation

Die RAA Bottrop und die beiden Schulen teilten sich die Aufgaben.

### Die RAA

- nahm Kontakt zu den Kammern und Verbänden auf (und fand überall offene Türen),
- sammelte Adressen von Betrieben und schrieb diese an (einige Betriebe wurden vor Ort besucht; ausführliche Beratungsgespräche fanden statt),
- sorgte für Werbung, führte Info-Abend für Betriebe durch etc.,
- schnitt die Solinger Vorlagen (z.B. für Anschreiben, Berichtshefte, Beurteilungslisten) auf die Bottroper Verhältnisse zu und stellte sie zur Verfügung.

### Die beiden Schulen

- ordneten "die Praxistage 10A" in die Unterrichtspläne ein,
- legten dem Schulamt die offiziellen Anträge vor,
- informierten und motivierten die Eltern,
- bereiteten die Schülerinnen und Schüler intensiv auf die "Praxistage 10A" vor,
- haben im Laufe des halben Jahres mehrfach die einzelnen Betriebe aufgesucht.

## Praxistage bewährten sich – in mehrfacher Hinsicht

Bereits im ersten Jahr erwiesen sich die Praxistage auch in Bottrop als erfolgreiches Modell: 7 von 33 SchülerInnen der Hauptschule Welheim und acht von 16 der Hauptschule Overberg erhielten in 2001 einen Ausbildungsplatz, das sind immerhin 30 Prozent. Diese Quote wurde auch in den folgenden Jahren erreicht.

Aber nicht nur die vermittelten Jugendlichen profitierten von den Praxistagen. Diejenigen, die keine Lehrstelle bekommen haben, konnten ihre Vorstellungen vom Berufsleben korrigieren und haben gelernt, ihren Traumberuf nüchterner zu sehen. Sie haben erfahren, wie unerlässlich wichtig fachliche, persönliche und soziale Kompetenzen sind, wie z.B. Sprache und Mathematik, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit und Ausdauer, Kooperationsbereitschaft, Beachten von Regeln im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten.

Es hat sich außerdem gezeigt, dass über die Praxistage Versagensängste abgebaut werden können und Erfolgserlebnisse in der "Realität" ermöglicht werden. Sie bewirkten bei den Schülern ein deutlich erhöhtes Interesse an Themen aus der Arbeitswelt und lösten so manchen Motivationsschub aus:

- Die Leistungsbereitschaft in der Schule hat deutlich zugenommen.
- Das Interesse an einem guten Abschlusszeugnis ist merklich gestiegen.
- Die Entscheidung, einen Beruf zu erlernen, fällt vielen Schülerinnen und Schülern nun leichter.

Für die Betriebe bieten die Praxistage die Möglichkeit, Praktikantinnen und Praktikanten über einen längeren Zeitraum kennen zu lernen und zu prüfen, ob sie als Auszubildende für das Unternehmen in Frage kommen. Im Falle der Jugendlichen, die übernommen werden, ist die Gefahr eines Ausbildungsabbruches deutlich geringer als es ohne die Praxistage der Fall ist. Der zeitlich befristete, aber intensive Kontakt zu den Lehrerinnen und Lehrern ermöglicht es

den Betrieben außerdem, konkreter zu sagen, welche "Vorbildung" sie von den Jugendlichen erwarten. Schulen und Betriebe können durch ihre Zusammenarbeit dazu beitragen, dass Jugendliche besser auf die tatsächlichen beruflichen Anforderungen vorbereitet werden. Gefreut hat sich die RAA Bottrop besonders auch darüber, dass die Praxistage noch zusätzliche Effekte und Highlights erzielten. So erfuhr die Firma "Elektro Herbst" aus Bottrop, die u.a. im Rahmen der Praxistage einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund beschäftigte, durch die RAA vom Landeswettbewerb "chance.nrw." – und beteiligte sich daran.

Im Rahmen des Wettbewerbs wurden Betriebe, die junge Migrantinnen und Migranten in ihrer Personalauswahl gezielt mit berücksichtigen, ausgezeichnet (vgl. Beitrag "Perspektivenwechsel"). Fünf Betriebe kamen in 2002 insgesamt in die engere Wahl – zu ihnen gehörte auch Elektro Herbst.

Dem Betriebsinhaber sind im Laufe der Kooperation mit der RAA die Jugendlichen aus Zuwandererfamilien selbst ein Anliegen geworden. Bereits mehrfach hat er an entsprechenden Veranstaltungen und Podiumsdiskussionen teilgenommen und über seine guten Erfahrungen mit Azubis mit Migrationshintergrund berichtet.

### **"Erfolgreiche Praxis" an andere weitergeben...**

Über ein anderes Projekt, in welchem es speziell um die Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk geht (vgl. Beitrag "Handwerk"), ergab sich der Kontakt der RAA Bottrop zur Integrationsagentur in Werdohl – und sehr schnell auch eine Kooperation in Zusammenhang mit den Praxistagen. Nachdem die RAA Bottrop ihre guten Erfahrungen auf einer entsprechenden Informationsveranstaltung in Werdohl vorgestellt hat führten auch dort mehrere Hauptschulen das Jahrespraktikum ein. Gute Praxis auch für andere nutzbar machen – dieses Prinzip von RAA-Arbeit konnte mit den Praxistagen realisiert werden.

### **Gute Aussichten für die Praxistage**

Auch für die Zukunft sieht es gut aus in Bottrop für die Praxistage: Es gibt keine Probleme, Betriebe zu finden, die Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Im Gegenteil: die Angebote an Praktikumsplätzen überwiegen die Nachfrage. Mittlerweile sind zu vielen Betrieben ausgesprochen gute Beziehungen entstanden.

Das Projekt hat sich ausgeweitet: 2001 starteten die Hauptschulen Welheim und Overberg, 2003 schloss sich die Hauptschule Lehmkuhle an, in 2004 hat auch die Gesamtschule Janusz Korczak die "Praxistage 10A" eingeführt.

### **Im RdErl. des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder (Änderung vom 4.2.2003) wird geregelt:**

"Zur Erprobung gemäß §6 Abs.5 AO-SI kann das zweite Praktikum in besonderen Fällen als Langzeitpraktikum mit einem Praktikumstag pro Woche durchgeführt werden." Im weiteren Text ist geregelt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und wie Langzeitpraktika organisiert sein sollen. Dadurch wird die Eigenständigkeit der Schulen gestärkt. Ausnahmegenehmigungen der Schulaufsicht sind künftig nicht mehr erforderlich.

#### **Kontaktadresse:**

RAA Bottrop  
Claudia Kleie  
Braukstr. 263  
46240 Bottrop

Tel. 02041 / 9 96 98 16  
Fax: 02041 / 9 96 98 25  
e-mail: claudia.kleie@raabottrop.de





Klaus Koralewski skizzierte in der Veranstaltung "Migrantenjugendliche ins Handwerk" die Situation des Handwerks in der Region Remscheid und die aktuelle Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten.

## Junge Migrantinnen und Migranten als **Nachwuchskräfte für das Handwerk**

1,7 Millionen Jugendliche befanden sich in Deutschland im Jahr 2001 in einer dualen Berufsausbildung. Davon kamen 5,2 Prozent aus einer Zuwandererfamilie. Im Handwerk, welches seit jeher einen hohen Anteil junger Migrantinnen und Migranten ausbildet, hatten immerhin 6,2 Prozent der insgesamt 560.000 Azubis einen ausländischen Pass.

Jedoch ist eine rückläufige Entwicklung nicht zu übersehen. Im Jahr 1995 waren noch neun Prozent des Nachwuchses im Handwerk junge Migrantinnen und Migranten. Seitdem nehmen immer weniger von ihnen eine entsprechende Ausbildung auf oder brechen im Vergleich zu deutschen Jugendlichen häufiger die Aus- oder Weiterbildung ab.

Um diesem Trend entgegenzuwirken startete im Mai 2002 das Projekt "Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk". Das Projekt hatte zum Ziel, einerseits die Bereitschaft der Jugendlichen, eine Ausbildung im Handwerk aufzunehmen, zu erhöhen und sie darüber zu informieren, dass das Handwerk durchaus besondere Chancen bieten kann; andererseits sollten Handwerksbetriebe verstärkt dafür aufgeschlossen werden, Jugendliche aus Zuwandererfamilien auszubilden und so den künftigen Fachkräftebedarf zu sichern.

Umgesetzt wurde das Projekt von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) in enger Kooperation mit verschiedenen lokalen RAA und der Hauptstelle RAA.

### **Betriebe und Nachwuchs zusammenbringen, Netzwerke aufbauen**

Junge Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung im Handwerk motivieren und gleichzeitig das Handwerk gezielt für diese Jugendlichen gewinnen – dies wollte das Projekt in einem



Regionale Arbeitsstellen  
zur Förderung von Kindern  
und Jugendlichen  
aus Zuwandererfamilien

ersten Schritt erreichen über Fachtagungen und Schulungen für die Ausbildungsberater der Kammern, Berufsbildungsverantwortliche der Innungen, Betriebe und Schulen, Beratungseinrichtungen, Multiplikatoren und Migrantenselbstorganisationen.

Gemeinsam mit diesen Ansprechpartnern sollte dann auf die Jugendlichen und ihre Eltern zugegangen werden, um ihnen die Bedeutung einer Ausbildung und die besonderen Chancen, die auch das Handwerk zu bieten hat, näher zu bringen.

Die gemeinsamen Veranstaltungen sollten den Austausch der Beteiligten verbessern und lokale Netzwerke entstehen lassen, die dazu beitragen, die Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk zu erhöhen.

Um die Eltern und die Jugendlichen auch tatsächlich zu erreichen, wurden die Veranstaltungen im Rahmen des Projektes nach Möglichkeit an Orten durchgeführt, die von Migrantinnen und Migranten bereits frequentiert werden. Ein weiterer zentraler Aspekt und Grundsatz des Projektes war die Zusammenarbeit mit wichtigen Multiplikatoren, u.a. mit den Migrantenselbstorganisationen. Das Netz der lokalen RAA und die dort bereits vorhandenen Kontakte und Kooperationen boten hierzu gute Voraussetzungen.

Nachdem im Juni 2003 eine erste Fachveranstaltung in Bottrop mit großen Erfolg durchgeführt worden war, startete das Projekt im Herbst auch in Remscheid. Hier bot sich wegen der Vielfalt der in Remscheid vorhandenen Migrantenselbstorganisationen eine gute Plattform und ein erfolgversprechender Ansatzpunkt für die Projektarbeit.

"Migrantenjugendliche ins Handwerk" war der Titel der Veranstaltung, die im Oktober 2003 im türkischen Kulturverein Remscheid e.V. von der ZWH und der RAA Remscheid durchgeführt wurde. Die Einladung war in deutsch-türkischer Sprache abgefasst, 40 Jugendliche und ihre Eltern konnten interessiert werden; auch Vertreter und Inhaber verschiedener Handwerksbetriebe und der Geschäftsführer der Remscheider Kreishandwerkerschaft, Klaus Koralewski, der sich schon im Vorfeld für die Durchführung dieser Veranstaltung sehr engagiert hatte, nahmen teil.

#### Das Remscheider Handwerk in Zahlen

Unternehmen	862
Umsatz	600 Millionen Euro
Beschäftigte	7.331
Lehrlinge	575
davon:	463 männlich 112 weiblich
Anteil ausländischer Lehrlinge	17,2 %

#### Prozentanteil Lehrlinge mit ausländischem Pass in folgenden Handwerksberufen:

Friseur	38,0 %
Gas- u. Wasserinstallateur	33,3 %
Elektroinstallateur	21,6 %
Maurer	20,0 %
Metallbauer	20,0 %
Maler- u. Lackierer	18,3 %
Kfz.- Mechaniker	17,0 %
Gebäudereiniger	11,6 %

## Sich über das Handwerk und dessen Möglichkeiten informieren

Klaus Koralewski skizzierte in der Veranstaltung zunächst die Situation des Handwerks in der Region Remscheid und die aktuelle Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten.

Anschließend hatte das Publikum Gelegenheit, Fragen an die Vertreter des Handwerks zu stellen. Umgekehrt hatten die Vertreter aus dem Handwerk – die auch gleichzeitig Betriebsinhaber sind – die Möglichkeit, Erwartungen an potenzielle Bewerber zu formulieren. Die engagierten Diskussionen und Wortbeiträge zeigten ein großes Interesse auf beiden Seiten.

## Handwerk erwartet Eigeninitiative und Engagement

Es zeigte sich, dass die Handwerksmeister neben den allgemeinen anerkannten Schlüsselqualifikationen von ihren Lehrlingen Eigeninitiative und Engagement erwarten. Die Chancen im Handwerk seien besonders gut, da sich jetzt schon in einigen Gewerken ein Fachkräftemangel abzeichnet.

Die geforderten Mindestqualifikationen für eine Ausbildung im Handwerk seien, neben einem Hauptschulabschluss, gute Sprachkenntnisse – insbesondere eine gute Ausdrucksfähigkeit – und mathematisches Grundwissen.

Dass eine Ausbildung eine gute Basis für ein Studium ist, interessierte vor allem solche Jugendliche, die eine weiterführende Schule besuchen. Die Handwerksmeister betonten, dass die Technisierung auch vor dem Handwerk nicht halt gemacht habe, dass viele Berufe im Handwerk sich inzwischen verändert hätten und in vielfacher Hinsicht heute "moderne Berufe" seien. Das Handwerk sei vergleichsweise krisensicher, auch wenn die Übernahme nach der Ausbildung nicht immer gewährleistet werden könne.

### ■ Zukunftsperspektiven

Die Zukunftsperspektiven im Handwerk interessierten die jungen Zuhörer und ihre Eltern besonders, da diese – so ein Jugendlicher – für die Berufswahl eine entscheidende Rolle spielen.

Viele der Jugendlichen beklagten ihre Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche. Oft würden sie nicht einmal darüber informiert, dass sie abgelehnt worden seien. Die Handwerker empfahlen den Jugendlichen, Eigeninitiative zu zeigen und ein Praktikum zu absolvieren, um die Praxis und den möglichen Ausbildungsbetrieb kennen zu lernen.

Positiv merkten die Handwerksmeister an, dass sich nach ihren Erfahrungen die Leistungen der Azubis türkischer Herkunft kontinuierlich verbessern. Kritisch bemerkten viele der Ausbilder die zum Teil hohe Abbrecherquote und in einigen Fällen die mangelnde Unterstützung der Eltern.

### ■ Ergebnis der Diskussion

Im Ergebnis der Diskussion wurde deutlich, dass die Jugendlichen und ihre Eltern sich sehr wohl der Bedeutung einer qualifizierten Ausbildung bewusst sind, jedoch wenig wissen über das Handwerk und dass ein Einblick in die Strukturen des Ausbildungssystems (was ist z.B. ein Lehrlingswart) fehlt. Daher wurde am Ende der Sitzung vereinbart, eine weitere Veranstaltung in Remscheid zu organisieren und dazu auch alle Migrantenselbstorganisationen einzuladen.

Diese zweite Großveranstaltung wurde im Februar 2004 durchgeführt. Neben Jugendlichen und ihren Eltern nahmen Vertreter aus den verschiedenen Handwerksberufen, Lehrlingswarte, Obermeister und Ausbilder, die Berufsberater der Agentur für Arbeit, Vertreter von Migrantenselbstorganisationen und andere Verantwortliche für den Bereich "Übergang Schule / Beruf" teil.

Nach einer Einführung zur Arbeit der ca. 20 Migrantenselbstorganisationen in Remscheid durch Herrn Dr. Akgün, Leiter der RAA Remscheid, hatten die Vertreter der Vereine die Möglichkeit, sich selbst und ihren Verein vorzustellen. Auch in dieser Veranstaltung stellte anschließend Herr Koralewski, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Remscheid, die aktuellen Aus- und

Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk vor. Es fand wie in der ersten Veranstaltung ein intensiver Austausch zwischen den Handwerksmeistern und den Jugendlichen sowie deren Eltern statt.

#### ■ Sprachkenntnisse

Die Vertreter des Handwerks betonten auch hier die Bedeutung ausreichender Sprachkenntnisse (ohne entsprechende Sprachkenntnisse kein Job), einer guten Schulbildung und der sogenannten Primärtugenden.

Sie appellierten an die Jugendlichen und deren Eltern, der hohen Abbrecherquote in der Ausbildung entgegenzuwirken. Örtliche Hilfen und Fördermaßnahmen, Beratungs- und Informationsangebote der Kreishandwerkerschaft und der Lehrlingswarte sollten noch stärker in Anspruch genommen werden.

#### ■ Folgeveranstaltungen

Auch zum Ende dieser Veranstaltung äußerten die Teilnehmenden den Wunsch nach Folgeveranstaltungen. Konzipiert wurde eine dritte Tagung, die im November 2004 im Technischen Berufskolleg stattfand; an der Umsetzung waren die ZWH Düsseldorf, die Kreishandwerkerschaft Remscheid, das Technische Berufskolleg, freie Jugendhilfeeinrichtungen, Migrantenselbstorganisationen und die RAA Remscheid beteiligt.

In dieser Veranstaltung hatten die Jugendlichen und ihre Eltern die Möglichkeit, die Werkstätten verschiedener Handwerksberufe aufzusuchen und sich über die Berufe zu informieren. Auch bestand die Gelegenheit, die Angebote der verschiedenen Remscheider Jugendhilfeorganisationen kennen zu lernen, die für die Jugendlichen eine wichtige Anlaufstelle darstellen können.

## Ausblick

Ähnliche gute Erfahrungen wie in Remscheid machte das Projekt auch in den RAA-Städten Bottrop, Duisburg, Mülheim/Oberhausen, Bielefeld und Düsseldorf, in denen die RAA das Projekt der ZWH ebenfalls mit umgesetzt hat.

Immer stieß das Projekt auf großes Interesse und eine hohe Diskussionsbereitschaft aller Beteiligten. Immer wurde deutlich, wie wichtig es ist, Ausbildungsgeber, potenzielle Azubis und weitere relevante Partner vor Ort an einen Tisch zu bringen. Die Zusammenarbeit mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie mit Migrantenselbstorganisationen hat sich in der Projektarbeit erneut bewährt: Sie können die Arbeit entscheidend unterstützen, über sie konnten weitere Jugendliche und ihre Eltern erreicht werden, die man sonst kaum hätte erreichen können.

Das Projekt hat in den letzten drei Jahren gute Grundlagen geschaffen für die weitere Zusammenarbeit aller Beteiligten auch nach Beendigung des Projektes im Juni 2005. Für die Zukunft des Handwerks ebenso wie für die ganz persönliche berufliche Zukunft junger Migrantinnen und Migranten würde es sich auf jeden Fall lohnen, auch weiterhin "miteinander im Gespräch zu bleiben".

Das Projekt "Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk" ist ein Teilprojekt im Rahmen des von der Europäischen Union geförderten und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit unterstützten Projektes "ProInteCra" (Professionell Integration of Immigrants in Skilled Crafts). Es wird durchgeführt von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Düsseldorf, in Kooperation mit lokalen RAA und weiteren Partnern.

### Kontaktadresse:

RAA Remscheid  
Hamide Ural,  
Jasmin Steffens  
Kölner Str. 94

42897 Remscheid  
Tel. 02191 / 16 28 65  
Fax: 02191 / 16 28 03  
e-mail: ural@str.de

The logo for RAA (Regional Association for Vocational Training) consists of the letters 'RAA' in a bold, black, sans-serif font. To the right of the text is a stylized orange smiley face icon with a simple, rounded shape and two dots for eyes.



Durch den berufstheoretischen und berufspraktischen Unterricht lernen die Schülerinnen und Schüler bestimmte Berufsfelder kennen und erwerben berufliche Grundkenntnisse.



## Förderung von jugendlichen Seiteneinsteigern

Jedes Jahr reisen Tausende von jungen Migrantinnen und Migranten im Alter von sechzehn Jahren und älter nach Deutschland ein. Ein Teil dieser jungen Menschen kommt im Rahmen der Familienzusammenführung oder des Ehegattennachzugs und reist somit zu hier lebenden Familienangehörigen ein. Ein weiterer Teil reist als Aussiedlerin oder Aussiedler ein und wieder andere kommen als Flüchtlinge aus Kriegs- und Krisengebieten oder stellen als politisch Verfolgte einen Antrag auf Asyl.

Zum Zeitpunkt ihrer Einreise nach Deutschland befinden sich die Jugendlichen in einem Lebensabschnitt, in dem die berufliche Perspektive im Mittelpunkt ihres Denkens und Handelns steht. Wie aber lässt sich das Ziel, eine qualifizierte berufliche Bildung anzustreben, erreichen?

Weil sich die Jugendlichen am Ende ihrer Vollzeitschulpflicht befinden und bereits 16 Jahre alt und älter sind, können sie in der Regel nicht in den Vorbereitungs-/Förderklassen an allgemeinbildenden Schulen aufgenommen werden.

Da sie nicht oder nur unzureichend Deutsch verstehen und sprechen, fehlen ihnen die Voraussetzungen, sich in weiterführenden Bildungsgängen schulisch oder beruflich qualifizieren zu

können. Dabei kommt der Sprachförderung eine zentrale Bedeutung zu, wenn es um den Erwerb von Bildung im Allgemeinen geht.

Für den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt reicht die Sprachkompetenz alleine nicht aus. Daher stellt die Vermittlung in Sprachkurse keine Alternative dar, wenn es darum geht, berufliche Bildung zu erhalten. Welche geeigneten Bildungsangebote gibt es dann für diese jungen Menschen?

Die Internationalen Förderklassen an Berufskollegs (IFK) nehmen sich dieser Zielgruppe an, denn sie fördern die Sprachkompetenz, verbessern die Allgemeinbildung und vermitteln berufliche Grundkenntnisse. Sie geben so den Jugendlichen Orientierung und Stabilität, verbessern ihre schulischen Qualifikationen und ihre beruflichen Lebensperspektiven.

Internationale Förderklassen gibt es in mehreren RAA-Städten; im Folgenden werden die IFK am Beispiel Kölns vorgestellt.

## Die Internationalen Förderklassen an Berufskollegs (IFK) in Köln

Die IFK werden seit über 10 Jahren angeboten und sind aufgrund ihrer erfolgreichen Arbeit aus dem Kölner Bildungsangebot nicht mehr wegzudenken. In den Klassen werden Jugendliche ab 16 Jahren beschult, die in der Regel erst kurze Zeit in Deutschland leben und nur über geringe Deutschkenntnisse verfügen. Um ihnen den Zugang zum Regelsystem von Schule/Beruf zu ermöglichen, sind in enger Kooperation von Bezirksregierung, Berufskollegs und RAA Vorbereitungsklassen an Berufskollegs eingerichtet worden, die als Internationale Förderklassen bezeichnet werden.

Die Rechtsgrundlage zur Beschulung von Seiteneinsteigern bildet das Schulpflichtgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen, welches auch die Berufsschulpflicht umfasst.\*1) Die Rechtsgrundlage für die Beschulung in den Internationalen Förderklassen stellte über Jahre der Runderlass BASS 13-63 Nr. 3 "Unterricht für ausländische Schülerinnen und Schüler" dar. Dieser Erlass wurde durch eine neue Richtlinie des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung ersetzt\*2), "Lehrgänge für Schülerinnen und Schüler aus Migrantenfamilien (Internationale Förderklassen – IFK). In den Richtlinien werden die Lernvoraussetzungen, die Stundentafel und die Zielsetzungen des Bildungsganges sowie die bildungsdidaktische Umsetzung geregelt.

Die IFK bieten ein einjähriges vollzeitschulisches Angebot. Die Aufnahme der Jugendlichen erfolgt jeweils zu Beginn eines Schuljahres. In einer IFK werden durchschnittlich 17 Jugendliche beschult. Der Besuch der IFK erfolgt auf freiwilliger Basis.

### Folgende Bildungsziele werden angestrebt:

- Erwerb und Vertiefung von Deutschkenntnissen einschließlich der Fachsprache
- Verbesserung der Allgemeinbildung
- Erwerb von beruflichen Grundkenntnissen und beruflicher Orientierung

Durch gezielte schulische Förderung werden die Jugendlichen darauf vorbereitet, im Anschluss an den Besuch dieser Klasse weiterführende Bildungsgänge zu besuchen, z.B. das Berufsgrundschuljahr oder die Berufsfachschule, oder eine Berufsausbildung oder Berufstätigkeit aufzunehmen.

Im Laufe der Jahre ist die Anzahl der Förderklassen in Köln aufgrund der großen Nachfrage gestiegen. Waren es im Schuljahr 95 / 96 zwei IFK, so gibt es mittlerweile acht IFK, in denen rund 135 Jugendliche beschult werden. Der Bedarf ist jedoch weitaus höher als das bestehen-

\*1) Ab 01.02.2005 besteht auch Schulpflicht von Asylbewerber/-innen und geduldeten Flüchtlingen.

\*2) Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Aktenzeichen: 633.36 – 4/2 Nr. 65/01 vom 06.08.2001

de Angebot, so dass schon zu Schuljahresbeginn viele Jugendliche auf eine Förderung warten müssen.

Die Schülerinnen und Schüler der IFK verfügen in der Regel über geringe Deutschkenntnisse. Sie kommen z.Z. aus über 30 verschiedenen Ländern: vor allem aus der Türkei, aus den osteuropäischen Ländern wie z.B. Russland oder Kasachstan, aus den Krisengebieten Afrikas, aus dem Iran und Irak.

Die aktuellen politischen, wirtschaftlichen Entwicklungen und kriegerischen Auseinandersetzungen in der Welt spiegeln sich in der Zahl und in der Herkunft der Schülerinnen und Schüler in den IFK wider.

Eine Gruppe der zu beschulenden IFK-Schülerinnen und -Schüler ist im Rahmen der Familienzusammenführung oder des Ehegattennachzugs eingereist. Sie stammen zum größten Teil aus den Ländern, aus denen ehemals die so genannten "Gastarbeiter" kamen. Eine weitere Gruppe bilden die Aussiedler. Die dritte Gruppe stellen diejenigen dar, die als Asylbewerber oder Flüchtlinge eingereist sind. Als Flüchtlinge aus Ländern mit politischer, ethnischer, rassistischer oder religiöser Verfolgung bedeutet es für viele, dass an eine Rückkehr nicht oder in einem nicht überschaubaren Zeitraum zu denken ist. Hingegen ist der Aufenthalt der Jugendlichen der zuvor genannten Gruppen auf Dauer gefestigt.

Die Art des Aufenthaltsstatus und die sich daraus ergebenden Perspektiven sind vor allem dann von Bedeutung, wenn es im Anschluss an den Besuch der IFK um Möglichkeiten der beruflichen Integration geht.

Die meisten Jugendlichen sind auf der Suche nach einer Neuorientierung. Die im Herkunftsland begonnene Entwicklung und Lebensplanung muss in Deutschland im Spannungsfeld der verschiedenen Kulturen oder Rollenerwartungen fortgesetzt werden. Häufig verlieren die Jugendlichen ihre Selbstsicherheit. Viele leiden an Heimweh oder traumatischen Verlusterfahrungen. Dies beeinflusst ihre Lernmöglichkeiten. Hinzu kommen weitere Belastungen in Deutschland, wie z.B. die meist beengte Wohnsituation, die soziale Isolation oder der meist sehr erschwerte Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, der viele in Abhängigkeit von staatlichen Leistungen bringt.

Die IFK-Schülerinnen und -schüler bringen sehr unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen mit. Manche Jugendliche haben in ihrem Herkunftsland noch keine Abschlüsse erworben, einige blicken auf eine Schulzeit zurück, die durch Unterbrechungen und Störungen gekennzeichnet ist. Andere wiederum verfügen über einen Schulabschluss und können diesen in Deutschland anerkennen lassen. Einige haben zwar lesen und schreiben gelernt, jedoch nicht auf der Basis des lateinischen Alphabets. Der Schulbesuch der Jugendlichen reicht in der Regel von etwa fünf Jahren bis hin zum Abschluss des Gymnasiums oder dem Beginn eines Studiums an einer Universität.

Die Erfahrung zeigt, dass die Jugendlichen, die die IFK besuchen, über eine besonders hohe Bildungsmotivation verfügen.

Die schulische Förderung beinhaltet ein Höchstmaß an Differenzierung bzgl. der Lehr- und Unterrichtspläne, Arbeitsmaterialien, Lerngeschwindigkeit bzw. Einteilung der Klasse in verschiedene Niveaustufen, da die zuvor beschriebenen unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen der Jugendlichen dies erfordern.

Um für jeden Schüler und jede Schülerin eine individuelle Förderung zu ermöglichen, hat es sich bewährt, in einem Eingangstest die Lernausgangslage zu erfassen. Dadurch können gleich zu Beginn eines Schuljahres differenzierte Maßnahmen entwickelt und Materialien eingesetzt werden, um die Klasse insgesamt adäquat zu fördern. Auch ist der Einsatz eines Lernbegleiters zur Überprüfung der Lernentwicklung hilfreich.

Da viele Jugendliche im Herkunftsland einen autoritären Unterrichtsstil kennen gelernt haben und gewohnt waren, viel auswendig zu lernen und im Unterricht diszipliniert zu werden, sind grundlegende unterrichtsbezogene Sozialformen, Arbeitstechniken und Lernstrategien zu vermitteln, z.B. Projektarbeiten, Arbeiten mit Lernkarteien, sinnvolles Nachschlagen in Lexika und vieles mehr.

Durch den berufstheoretischen und berufspraktischen Unterricht lernen die Schülerinnen und Schüler bestimmte Berufsfelder kennen und erwerben berufliche Grundkenntnisse. In Köln sind dies wahlweise die Berufsfelder: Wirtschaft und Verwaltung, Bau- und Holztechnik, Friseur, Ernährung, Hauswirtschaft, Gesundheit, Textiltechnik, Sozialwesen, Kfz-Technik und Informatikstechnik. Diese sind für die weitere Berufszielfindung von zentraler Bedeutung.

Einen besonderen Stellenwert nimmt das dreiwöchige Betriebspraktikum zum Ende des ersten Schulhalbjahres ein. Hierauf werden die Jugendlichen fächerübergreifend intensiv vorbereitet.

### Studentafel

<b>berufsbezogener Lernbereich:</b>			
Fachpraxis und Fachtheorie	8 - 10	Ustd.	
Mathematik	3 - 5	Ustd.	
<b>Differenzierungsbereich:</b>			
z. B. Stützkurse, Förderkurse, ggf.			
Nutzung für ein Betriebspraktikum	2 - 3	Ustd.	
<b>Berufsübergreifender Lernbereich:</b>			
Deutsch/Kommunikation	15	Ustd.	
Religionslehre	0 - 1	Ustd.	
Sport/Gesundheitsförderung	1 - 2	Ustd.	
Politik/Gesellschaftslehre	1 - 2	Ustd.	
<b>Gesamtstundenzahl</b>	<b>30 – 34</b>	<b>Ustd.</b>	

In den IFK wird kein Schulabschluss vergeben. Es kann aber eine Empfehlung mit einer Prognose über den nächst erreichbaren schulischen Abschluss ausgesprochen werden. Diese berechtigt, den Abschluss in der folgenden Klasse im Regelsystem der Berufskollegs zu erwerben, z.B. den Sekundarabschluss I – Hauptschulabschluss nach Klasse 10 oder die Fachoberschulreife im Berufsgrundschuljahr.

Für die schulische und berufliche Integration der Jugendlichen ist deren Biografie, sind aber auch die jeweiligen Lebensumstände von zentraler Bedeutung. Nur wenn diese im Lernprozess berücksichtigt werden, können die Jugendlichen erfolgreich die IFK absolvieren und den Zugang zum Bildungssystem finden.

Der sozialpädagogischen Förderung kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Die sozialpädagogische Arbeit wird in den Schulen durchgeführt und, wo möglich und sinnvoll, auch im häuslichen Umfeld. Die enge Kooperation der sozialpädagogischen Fachkräfte mit den Lehrpersonen bildet die Grundvoraussetzung für eine optimale Förderung. In der Praxis hat es sich bewährt, dass die Sozialpädagogen mit in den Unterricht eingebunden sind und dass sie ferner einen festen Beratungstag in der Woche an der Schule anbieten.

### Die sozialpädagogische Arbeit ist als ganzheitliches Arbeits- und Lernkonzept angelegt und umfasst folgende Schwerpunkte:

- Lebenspraktische Beratung: u.a. Orientierungs- und Entscheidungshilfen für den Alltag, Unterstützung im Umgang mit Behörden, Elternarbeit
- Konfliktberatung/Krisenintervention: u.a. Hilfen bei der Bewältigung von Lebensproblemen im sozialen und familiären Umfeld, Beratung bei unregelmäßigem Schulbesuch
- Bildungsberatung: u.a. Information über das hiesige Bildungssystem, Beratung über schulische und berufsbezogene Bildungswege, Unterstützung bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- Gruppenangebote im schulischen und außerschulischen Bereich: u.a. kreative Angebote, sportliche Aktivitäten, Angebote zur Gesundheitsbildung
- Unterstützung der Arbeit der Schulen: u.a. Kommunikationstraining, Hilfen bei der Praktikumsvorbereitung und -begleitung, Beteiligung an Klassenkonferenzen und Elternsprechtagen
- Initiierung, Vermittlung von Angeboten wie z.B. Deutschförderung, Computerkurs
- Zusammenarbeit mit externen Stellen/Diensten: u.a. mit Berufsberatung, Therapiezentrum für Folteropfer, Interkulturelle Dienste, Gesundheits- und Sozialamt

Diese Bereiche finden sich wieder im “sozialpädagogischen Fahrplan”, der auf die Klasse und das Jahr abgestimmt, die zentralen Aktivitäten beinhaltet. Dazu gehören sowohl die kontinuierliche Einzelberatung der Jugendlichen als auch Gruppenangebote zu verschiedenen Themen, wie z.B. zur Berufszielfindung, zur Gewaltprävention, Feste feiern oder das Erstellen des Lebensordners. Zur Durchführung dieser Angebote sind im Stundenplan zwei Unterrichtsstunden pro Woche festgesetzt.

Bislang fehlt es an einer kontinuierlichen Personalausstattung für die sozialpädagogische Förderung der IFK-Schülerinnen und Schüler. Gegenwärtig können sozialpädagogische Fachkräfte die rund 135 Jugendlichen individuell fördern, da vier Stellen (für acht Klassen) durch Nutzung der Projektgelder “Geld aus Stellen” zur Verfügung stehen. Die gemeinsamen Anstrengungen

#### IFK in Essen: Schüler helfen Schülern

An einem Berufskolleg in Essen wird seit der Einrichtung einer IFK das Projekt “Schüler helfen Schülern” durchgeführt.

Dabei unterstützen Schülerinnen und Schüler der Oberstufenklassen aus den Bildungsgängen der Fachoberschule und der höheren Berufsfachschulen die Jugendlichen der IFK in kleinen Gruppen in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch beim Übergang in die Regelangebote der Schule.

Nach einer ersten Projektphase, die finanziert wurde durch die RAA/Büro für interkulturelle Arbeit wird die Arbeit heute begleitet von der Sozialpädagogin und den Fachlehrkräften der Schule.

In der praktischen Umsetzung hat sich gezeigt, dass die Nachfrage der Schülerinnen und Schüler nach diesem Angebot im 2. Schulhalbjahr (erste Zeugnisse liegen vor) erfolgt, so dass der Beginn jetzt immer im Februar ist. Trotz einer Fluktuation auf beiden Seiten und eines damit verbundenen organisatorischen Mehraufwandes wird dieses Projekt sowohl von den Lehrkräften als auch von den Jugendlichen positiv eingeschätzt.

RAA/Büro für interkulturelle Arbeit der Stadt Essen, Jutta Henrichs,  
Tiegelstraße 27, 45141 Essen,  
Tel. 0201 / 83 28 415, Fax: 0201 / 83 28 555

von Bezirksregierung, Berufskollegs und RAA zielen darauf ab, diese notwendige Hilfe dauerhaft zu sichern.

Durch das Zusammenwirken von Lehrerinnen und Lehrern und sozialpädagogischen Fachkräften gelingt es, die schulischen und beruflichen Startchancen für die meisten Schülerinnen und Schüler zu schaffen.

#### Als Erfolge sind zu nennen:

- Die Durchhaltequote der Jugendlichen liegt bei 90 Prozent.
- Nahezu alle Schülerinnen und Schüler finden im Anschluss an die IFK eine schulische/berufliche Perspektive.
- Viele Jugendliche erreichen auf kürzestem Weg einen qualifizierten Schulabschluss.
- Der erfolgreiche Besuch der IFK ermöglicht vielen Jugendlichen den freien Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, da sie eine Arbeitsberechtigung erhalten.

Die erfolgreiche Förderung jugendlicher Seiteneinsteiger gilt es, in gemeinsamer Anstrengung weiter zu festigen und fortzuführen. Dabei nimmt die Arbeit der RAA einen wichtigen Stellenwert ein, die abschließend kurz vorgestellt wird.

#### Die Aufgaben der RAA sind:

- Mitwirkung bei der Einrichtung von Internationalen Förderklassen
- Information, Beratung und Anmeldung der Jugendlichen
- Zuweisung zu den einzelnen IFK-Schulstandorten
- Unterstützung der Schulen bei der Sicherstellung der sozialpädagogischen Arbeit
- Koordination der Arbeitstreffen der sozialpädagogischen Fachkräfte einschließlich Praxisberatung
- Koordination der Arbeitstreffen für Klassenlehrer/-innen und sozialpädagogische Fachkräfte
- Initiierung/Durchführung von Fortbildungen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Entwicklung von Materialien zur schulischen und sozialpädagogischen Förderung<sup>\*3)</sup>

Ausführliche Informationen zum Bildungsangebot IFK sind den Schriften "Internationale Förderklassen an Berufskollegs" und "Handreichung zur Beschulung von jugendlichen Seiteneinsteigern an Berufskollegs" zu entnehmen und können bei Interesse angefordert werden.

Darüber hinaus ist das Angebot IFK mit aktuellen Informationen im Internet zu finden unter [www.transregio.net/foerderklassen/](http://www.transregio.net/foerderklassen/)

---

\*3) Im Rahmen des EU-Projektes Equal, Teilprojekt Internationale Förderklassen an Berufskollegs, sind zahlreiche Materialien entwickelt worden und können bestellt werden.

#### Kontaktadresse:

RAA Köln  
Außenstelle Nippes  
Barbara Hofmann  
Steinberger Str. 40  
50733 Köln  
Tel. 0221 / 22 12 95 36  
Fax: 0221 / 72 54 72  
e-mail: Barbara.Hofmann@netcologne.de



Phantasieren in verschiedene Berufsfelder sollen den Jugendlichen ihre Wünsche und Möglichkeiten bewusst machen.

# Auftritt: Beruf

## Theaterpädagogisches Berufswahltraining

Für jeden Jugendlichen stellt sich zunächst die Frage nach der Berufswahl und später folgt die Auseinandersetzung mit dem Berufsalltag. Jugendliche haben Wünsche, die sich realistisch gesehen nicht immer erfüllen lassen, sei es wegen mangelnder Begabung oder vorhandener Angebote. Manchmal finden sie sich auch zu schnell mit der erst besten Lösung ab. Unterstützung bietet die Theaterpädagogik.

Das Theaterpädagogische Berufswahltraining gibt Hilfestellung im Berufswahlprozess.

### Zielgruppen

- Jugendliche, die sich mit der Berufswahl beschäftigen (Jgst. 8+9)
- Jugendliche, die bereits ein Praktikum absolviert haben (Jgst. 9+10)

### Ziele

Erhöhung der Chancen in der Berufswelt durch

- Erweiterung der Berufswahlspektrums
- Stärkung des Bewusstseins eigener Ressourcen und Kompetenzen
- Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Sensibilisierung für das persönliche und berufliche Umfeld

Wünschenswert ist eine Gruppenstärke von acht bis zehn Personen. Kleinere Gruppen verhindern die abwechselnd eintretende Situation von Zuschauern und Spielen, größere Gruppen erschweren die Konzentration.

Der Workshop wird von zwei Fachkräften geleitet (Schauspiel, Pädagogik, interkulturelle Kompetenz, Mehrsprachigkeit). Er beginnt mit einer Vorstellungsrunde und Körperübungen, so dass den Jugendlichen die Namen und Personen im Gedächtnis bleiben.

Es folgen kleine Trainingseinheiten: Körpertraining, Sensibilisierungsübungen, Wahrnehmungsübungen. Diese Phase dient der Konzentration und, dem was in den folgenden Szenen, in Anlehnung an die Berufswelt, erwartet wird. Dazu gehören z.B. zuhören können, die eigene Position wahrnehmen, Durchsetzungsfähigkeit entwickeln, Gemeinsamkeiten und Unterschiede erkennen. Zwei szenische Phasen folgen:

## Berufswahl durch Phantasiereisen

Phantasiereisen in verschiedene Berufsfelder sollen den Jugendlichen ihre Wünsche und Möglichkeiten bewusst machen, aber auch die Erfahrung möglicherweise auftretender Schwierigkeiten vermitteln. Die Bilder der Berufsfelder sind gemeinsam mit dem Berufsberater der Agentur für Arbeit Wuppertal erarbeitet worden.

Man muss das Eisen schmieden, so lange es heiß ist. (Handwerk)

- Schweißer/in, Anlagemechaniker/in
- Metallbauer/in
- Metallbildner (z.B. Metalldrucker)

Nach den Sternen greifen! (Astronomie, Weltraumforschung)

- Flugzeugabfertiger/in
- Fluggerätebauer/in
- Physiker/in, Astrophysiker
- Wissenschaftsjournalist

Neue Welten schaffen! (Virtuelles, Computer, Film)

- Zerspanungsmechaniker/in (Dreher)
- Mediengestalter/in (Ton, Bild)
- Programmierer/in (für Computerspiele)

Was wächst, krecht und fleucht denn da? (Biologie, Botanik)

- Forstwirt/in
- Landschaftsgärtner/in, oder Biologielaborant/in
- Biolog/e/in, Meeresbiologe

Kunst ist schön, macht aber viel Arbeit. (K. Valentin)

- Bühnenmaler/in, Maler/in, Lackierer/in
- Technischer Assistent/in für Gestaltung (viel Technik, PC, Video)
- Freischaffende Künstler/in, Pyrotechniker/in

Ordnung ist das halbe Leben. (Archäologie, Geschichte)

- Fachkraft für Medien- und Informationsdienst
- Bibliothekar/in
- Archäologe, Archäologin

Beschützen und Versorgen (Medizin, Religion, Pflege, Feuerwehr)

- Kinderpfleger/in
- Familienhelfer/in
- Katastrophenspezialist/in "Red Adair" (Ölbrände löschen), Vulkanolog/e/in

Die Welt um mich herum. (Umweltschutz für Wasser, Luft und Erde)

- Straßenwärter/in
- Ver- und Entsorger/in (Abwasser, Kanal, Wupperverband)
- Umwelttechnologe/in

Wer rastet, der rostet. (Sport, Tanz)

- Fachangestellte/r für Bäderbetriebe
- Stuntman, Stuntfrau
- Trainer, Tanz, Fußball

## Berufsbeginn durch szenisches Spiel

Auf Grund zu erwartender oder bereits durchgeführter Praktika werden Szenen gespielt, die Fragen aus dem Berufsalltag thematisieren. Diese szenischen Übungen dienen dazu, das Selbstbewusstsein zu stärken.

### Es gibt drei Schwerpunkte:

- **Höflichkeit.** Wie verhalte ich mich, auch in Krisensituationen?
- **Kritik:** Kann ich damit umgehen? Kann ich selbst konstruktive Kritik üben?
- **Konflikt:** Lasse ich einen Konflikt eskalieren oder finde ich Lösungsmöglichkeiten?

Die Schauspieler, die in den Szenen mitspielen, fördern die Improvisation und achten darauf, dass das Thema eingegrenzt wird. Angestrebt werden Lösungsmöglichkeiten für schwierige Alltagssituationen. Zuschauende Jugendliche haben die Möglichkeit alternative Szenen zu spielen, um neue Vorschläge und Lösungen darzustellen.

## Umfang und Zeitraum

Der Workshop findet an zwei aufeinanderfolgenden Vormittagen statt. Dieser Zeitrahmen ist notwendig, damit die Jugendlichen Lösungsmöglichkeiten überdenken können und Mut bekommen, eigene Fragen zu formulieren.

Im Vorfeld des Workshops finden Gespräche in den Institutionen mit der Schulleitung und den Lehrkräften statt. Dort werden die Schwerpunkte wie die des Workshop-Programms festgehalten. Diese dienen den Lehrkräften zur Vor- und Nachbereitung im Unterricht. Im Anschluss an den Workshop oder der Workshopreihe (erprobt mit einer Jahrgangsstufe) sind Auswertungsgespräche mit allen Fachkräften sinnvoll und wichtig, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Vorausgesetzt wird die Einbettung ins Schulprogramm.

**Evaluation** Fragebögen für Jugendliche und Workshopleitung sind entwickelt worden, um den Arbeitsergebnissen eine vergleichbare Form zu geben.

**Kooperation** Kooperation der RAA und Theaterpädagogen mit den jeweiligen Schulen/Einrichtungen die am Projekt beteiligt sind. Erfahrungen mit allen weiterführenden Schulformen liegen vor. Umsetzung u.a. in den Städten: Wuppertal, Köln, Herford, Bergisch-Gladbach, Hattingen, Düsseldorf. Interesse haben weitere Städte, z.B. Essen und Wesel

**Finanzierung** 600 Euro pro Workshopgruppe beinhalten:

- zwei Workshopleiterinnen inkl. Vor- und Nachbereitung
- zwei Tage je fünf Stunden
- zehn Prozent Mitorganisation/ Koordination WupperTheater

### Kontaktadresse:

RAA Wuppertal  
Karin Glowienka  
Gathe 6  
42107 Wuppertal  
Tel. 0202 / 5 63 20 94

WupperTheater  
Barbara Krott  
Fleischmengergasse 31  
50676 Köln  
Tel. 0221 / 24 57 63

**RAA**



Gülizar Kurt Karaçay beteiligte sich am Landeswettbewerb "chance.nrw." Die Jury entschied sich für die junge Polizistin: Sie erhielt einen ersten Preis beim Wettbewerb 2003.



# Zugewanderte:

## Chance für Wirtschaft und Verwaltung

Die junge Frau trägt eine Polizeiuniform, die langen schwarzen Haare zu einem Zopf gebunden. Eine Polizistin wie jede andere und doch fällt sie mitten im Ruhrgebiet in Essen auf. "Ich war immer die einzige Schwarzköpfige", sagt Gülizar Kurt Karaçay.

"Schwarzköpfig" – diesen Begriff hat sie für ihre Identität erfunden. Auch wenn der Fernsehbeitrag, in dem sie porträtiert wurde, den Titel "Ausländer bei der Polizei" trägt und sie das durchaus okay findet. Auch wenn sie in Deutschland geboren wurde und seit drei Jahren einen deutschen Pass hat. "Ich lebe in der Mitte", sagt die Tochter syrisch-türkischer Eltern, die fließend Arabisch, Türkisch und Deutsch spricht. "Zwischen zwei Kulturen zu leben ist eine große Bereicherung für mich."

Es kommt schon mal vor, dass streng muslimische Männer versuchen, sie zu ignorieren, oder sich verraten fühlen, wenn sie im Dienst ist. "Aber viele finden das ganz toll. Ich bin auch ein Vorbild für sie." Und so erlebt sie in Uniform auch, dass Menschen hinter ihr her laufen, um zu wissen, wer sie ist und woher sie stammt. "Ich habe immer zwischen zwei Kulturen gelebt", sagt Gülizar Kurt Karaçay dazu.

### Erfolge vermitteln

Im Mai 2002 hat das Land die Informationskampagne "Zugewanderte: Chance für Wirtschaft und Verwaltung" ins Leben gerufen - und damit einen neuen Akzent gesetzt.



Regionale Arbeitsstellen  
zur Förderung von Kindern  
und Jugendlichen  
aus Zuwandererfamilien

Während in der Vergangenheit in der Diskussion um die berufliche Integration junger Migrantinnen und Migranten meist deren Defizite, ihre Misserfolge thematisiert wurden, rückte die Kampagne ganz gezielt "das Positive" in den Mittelpunkt. Sie wollte verdeutlichen, dass es eine große Zahl von gut qualifizierten und hoch motivierten Jugendlichen aus Zuwandererfamilien gibt, die oft noch "zusätzliche Kompetenzen" mitbringen – wie bspw. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen.

Gülizar Kurt Karavaş ist so ein "Positivbeispiel". Sie beteiligte sich, ebenso wie zahlreiche andere erfolgreiche junge Migrantinnen und Migranten, am Landeswettbewerb "chance.nrw." Die Jury entschied sich für die junge Polizistin: Sie erhielt einen ersten Preis beim Wettbewerb 2003.

## Warum war die Kampagne notwendig?

Die schulische und berufliche Integration von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien hatte für die nordrhein-westfälische Landesregierung immer einen besonderen Stellenwert. Mit Maßnahmen, Initiativen und Projekten bemühte sich das Land, insbesondere jungen Migrantinnen und Migranten im Übergang von der Schule in den Beruf berufliche, und damit auch gesellschaftlich-soziale Perspektiven zu eröffnen.

Nach einer stetigen Verbesserung der schulischen Bildungserfolge in den 80er bis Anfang der 90er Jahre setzt sich diese Entwicklung seit 1994 nicht mehr fort; auch ist seit 1994 die Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten wieder rückläufig. Zu beobachten ist dabei, dass nicht nur die leistungsschwächeren Jugendlichen ihren Platz im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem nicht finden; auch gut qualifizierten und hoch motivierten jungen Zugewanderten gelingt der Eintritt in das Berufsleben oft nicht.

Diese Entwicklungen veranlassten das Land, die Bemühungen um die berufliche Integration dieser Gruppe nochmals zu intensivieren: Im Mai 2002 wurde die Informationskampagne "Zugewanderte: Chance für Wirtschaft und Verwaltung" durch den damaligen Arbeitsminister ins Leben gerufen. Seit der Umressortierung Ende 2002 wurde sie federführend vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie (MGSFF NRW) umgesetzt und dauerte bis Ende 2004. Das Wirtschafts- und Arbeitsministerium war weiterhin beteiligt.

Die operative Umsetzung der Kampagne hat die Hauptstelle RAA in Essen übernommen. Die lokalen RAA waren in die Durchführung eng eingebunden.

Zielsetzung war es, in der Diskussion um berufliche Integration die Erfolge von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien zu verdeutlichen und Wirtschaft und Verwaltung noch stärker für diese Gruppe aufzuschließen. Gezielt sollte auf die vorhandenen Potenziale der vielen gut qualifizierten Jugendlichen, auf ihre oft zusätzlichen Kompetenzen – wie die Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen – aufmerksam gemacht werden. Arbeitgeber sollten motiviert werden, diese Potenziale künftig noch stärker zu nutzen und die Wettbewerbsvorteile zu erkennen, die sich durch die Ausbildung und Beschäftigung dieser jungen Leute für sie ergeben können. Neben den Arbeitgebern und der allgemeinen Öffentlichkeit richtete sich die Kampagne aber auch an die Jugendlichen selbst und ihre Eltern, die für die Bedeutung einer fundierten Berufsausbildung sensibilisiert und denen verdeutlicht werden sollte, dass sich Qualifizierung lohnt.

## Wie wurde die Kampagne umgesetzt?

Die Informationskampagne wurde in verschiedenen Schritten und Modulen umgesetzt. Um die Zielsetzungen der Kampagne zu erreichen war es zunächst wichtig, die relevanten

Partner im Land mit ins Boot zu nehmen. Die Resonanz der angefragten Kooperationspartner war sehr positiv – Arbeitsverwaltung, Kommunen, Kammern, deutsche und ausländische Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kirchen und Wohlfahrtsverbände, Migrantenvertretungen und der Landesverband der Volkshochschulen erklärten sich bereit, die Kampagne zu unterstützen und die Inhalte auch in die eigenen Arbeitszusammenhänge hineinzutragen. Verbindlich wurde die Kooperation durch einen gemeinsamen Aufruf, den die Partner zum Start der Kampagne unterzeichneten. Den Kampagnen-Auftakt bildete eine Veranstaltung, an der mehr als 300 Gäste aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft teilnahmen.

Auf regionalen Veranstaltungen hat die Informationskampagne vor Ort Unternehmen und Verwaltungen über spezifische Fähigkeiten von jungen Zugewanderten informiert, Multiplikatoren gewonnen und Netze zur Verbesserung der Integration geknüpft. Zugleich wurden junge Zugewanderte und ihre Eltern für die Bedeutung einer fundierten Schul- und Berufsbildung sensibilisiert und motiviert, sich um eine Ausbildung zu kümmern. "Fit für die Zukunft" lautete beispielsweise das Motto der ersten Regionalveranstaltung, die im Juni 2002 in Duisburg stattgefunden hat. Dieser Aus- und Weiterbildungstag für junge Zugewanderte, interessierte Unternehmen und Verwaltungen aus Duisburg und Umgebung fand in Kooperation mit dem WDR Funkhaus Europa, der ThyssenKrupp Stahl AG, der Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA) und Pro Qualifizierung (Köln) statt.

In zwei Modellprojekten wurden Lösungswege für die berufliche Integration von jungen Zugewanderten entwickelt und mit Partnern in der jeweiligen Stadt umgesetzt.

Das erste Modellprojekt hat im November 2002 in Werdohl die Arbeit aufgenommen und bis Ende 2004 gearbeitet. Dort wurde eine "städtische Integrationsagentur für die Bereiche Ausbildung, Arbeitsmarkt und Weiterbildung" aufgebaut, in der die vorhandenen Ressourcen der Agentur für Arbeit, Arbeiterwohlfahrt, Diakonischem Werk und der Stadt gebündelt wurden. Jungen Menschen mit Migrationshintergrund und in der Regel geringer Qualifikation wurde ein umfassendes Angebot zur beruflichen Integration gemacht. Neben der individuellen Beratung der Jugendlichen unterstützte die Integrationsagentur deren Vermittlung in Aus- und Weiterbildung und in den Arbeitsmarkt. Dabei setzte sie an der Schnittstelle Arbeitgeber/Arbeitssuchende an und verstand sich als Servicestelle besonders auch für die Arbeitgeber. Die Kontaktaufnahme der Agentur zu den Personalverantwortlichen aus Wirtschaft und Verwaltung hatte zum Ziel, deren Bedarf an Nachwuchskräften abzuklären und für die Gruppe der jungen Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren.

Das zweite Modellprojekt in Köln richtete sich an junge Frauen mit Migrationshintergrund, schwerpunktmäßig muslimischen Glaubens. Es hatte zum Ziel, die beruflichen Perspektiven dieser Gruppe zu verbessern. Das Projekt wurde von Mai 2003 bis Ende 2004 in Köln umgesetzt. Projektträger war das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen (BFMF). Das Modellprojekt gliederte sich in die Teilbereiche Sensibilisierung/Aufklärungsarbeit in Unternehmen und Verwaltungen, Information und Motivation junger Frauen und ihrer Eltern sowie als ein weiteres Modul das Angebot berufsorientierter Bildungsmaßnahmen (Sprachen und EDV). Der operative Schwerpunkt der Integrationsagentur Köln lag in der Verbesserung der schulischen und beruflichen Ausbildung von jungen Migrantinnen durch persönliche Beratung und Betreuung.

Als besonders geeignetes Instrument hat sich im Rahmen der Kampagne der Wettbewerb chance.nrw erwiesen. Mit ihm wurden herausragende Leistungen im Bereich der beruflichen



“Jugendliche aus Zuwandererfamilien bringen Stärken mit, die für immer mehr Unternehmen und Verwaltungen ein Gewinn sind. Sie sind motiviert und gut qualifiziert – und verfügen oft über weitere Kompetenzen wie Zweisprachigkeit, die einen besonderen Nutzen für die Arbeitgeber darstellen. Mit dem Wettbewerb ‚chance.nrw‘ suche ich gute Beispiele für gelungene berufliche Integration, die ich bekannt machen möchte.”

Aus der Presseerklärung von Ministerin Birgit Fischer zum Start der Wettbewerbs chance.nrw 2004

Integration von jungen Zugewanderten prämiert, während der Laufzeit der Kampagne wurde er jährlich ausgelobt.

#### Gesucht wurden "Positivbeispiele":

- jeweils ein Unternehmen und eine öffentliche Verwaltung, die sich in der Integration von jungen Zugewanderten in besonderem Maße engagieren und die diese Jugendlichen bei ihrer Personalauswahl gezielt mit berücksichtigen.
- junge Leute aus Zuwandererfamilien, die in der Ausbildung oder am Arbeitsplatz, im Betrieb oder in der Behörde Außergewöhnliches geleistet haben, über besondere Qualifikationen verfügen oder ein spezielles Engagement gezeigt haben.

Kooperationspartner, die die Durchführung des Wettbewerbs mit ermöglichten, waren im ersten Durchlauf 2002 die Ford-Werke-AG und IQuentis GmbH, in 2003 die ThyssenKruppStahl AG und die Aral-Stiftung. In 2004 unterstützten die Aral-Stiftung und die deutsche BP AG den Wettbewerb erneut durch die Übernahme der Preisgelder, Kooperationspartner war außerdem die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) und Medienpartner der WDR.

Die Resonanz zum Wettbewerb chance.nrw hat gezeigt, dass es bereits zahlreiche Betriebe und Verwaltungen gibt, die die Leistungen und besonderen Qualitäten der Jugendlichen – wie die Zweisprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen – schätzen und nutzen.

Die vielen qualitativ hochwertigen Bewerbungen von Seiten der Jugendlichen waren zudem Beleg dafür, dass sich gute Leistungen, Motivation und Durchhaltevermögen lohnen und viele Jugendliche ihre zusätzlichen Kompetenzen in Ausbildung und Beruf gezielt nutzen können. Beworben haben sich Jugendliche der unterschiedlichsten Nationalitäten – das Spektrum reichte von Jugendlichen türkischer Herkunft über junge Leute aus dem ehemaligen Jugoslawien bis hin zu Jugendlichen aus Italien, Tunesien, Sri Lanka und Afghanistan. Auffallend war der hohe Anteil an Bewerberinnen und Bewerbern aus Aussiedlerfamilien, die trotz schwieriger Lebensbedingungen zielstrebig und motiviert ihre beruflichen Ziele verfolgt und erreicht haben.

Auffallend war auch, dass viele der Jugendlichen mit Migrationshintergrund neben ihren beruflichen Erfolgen oft noch ein starkes soziales Engagement mitbringen: Sei es, indem sie sich in

ihren Betrieben z.B. als Jugendsprecherin oder –sprecher einbringen, sich für andere Jugendliche mit Migrationshintergrund einsetzen, sich im Stadtteil engagieren – oder eine Tanzgruppe für russlanddeutsche Mädchen ins Leben rufen wie Oxana Lang, Gewinnerin des zweiten Preises beim Wettbewerb 2003.

## Potenziale nutzen

Die Informationskampagne des MGSFF hat während ihrer Laufzeit viele Impulse gegeben und die Diskussion und Reflexion eines zunehmend wichtiger werdenden Themas angestoßen. Während bspw. in 2002 im ersten Durchlauf des Wettbewerbs der Preis in der Kategorie "Verwaltung/Öffentlicher Dienst" mangels geeigneter Bewerbungen nicht vergeben werden konnte, nahm diesen Preis in 2003 die Stadt Duisburg für ihr außergewöhnliches Engagement zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung entgegen.

"Wir würden uns freuen, wenn sich ausländische Jugendliche von unserem Ausbildungsangebot besonders angesprochen fühlen", ermutigt die Stadt Duisburg junge Zugewanderte in ihren Stellenausschreibungen, sich um einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Die Kommune legt Wert darauf, dass Zugewanderte angemessen unter den Beschäftigten repräsentiert sind – ein Ziel, das auch per Ratsbeschluss in die Ausbildungsvorlagen übernommen wurde.

In 2004 ging der Preis an die Stadt Telgte, für die die multikulturelle Öffnung der Verwaltung ohne Alternative ist. "Wir wollen den Jugendlichen eine Chance geben, sie aber auch stärker in den öffentlichen Dienst integrieren, um die Verwaltung interkultureller zu gestalten und das gesamte Migrationswissen zu integrieren", setzt die Stadt Akzente für die künftige Personalauswahl.

Die deutliche Steigerung "guter" Bewerbungen in dieser Kategorie, aber auch das große Interesse aus Städten, die sich letztendlich zwar nicht beteiligt, sich aber z.B. telefonisch beim Projektbüro der Hauptstelle RAA über den Wettbewerb informiert haben, haben gezeigt, dass junge Migrantinnen und Migranten als Nachwuchskräfte für morgen auch hier in den Blick gerückt sind.

Viele Betriebe haben dies bereits seit langem erkannt, wie bspw. die Şahinler Group, die den Wettbewerb 2003 gewonnen hat: "Deutsche Konzerne, die sich im Ausland platzieren wollen", so die Einschätzung der Şahinler Group, "müssen junge Migrantinnen und Migranten gut ausbilden und bis ins Management fördern – ansonsten sind sie auf dem internationalen Markt nicht konkurrenzfähig."

Und der Friseursalon Seval's Traum, Sieger beim Wettbewerb 2004, setzt bereits seit 18 Jahren auf interkulturelle Orientierung – dies spiegelt sich sowohl in der Personalauswahl als auch in der Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen wider. Pro Ausbildungsjahr stellt der Betrieb zwei "Lehrlinge" ein und achtet immer darauf, dass jeweils eine Auszubildende einen nicht-deutschen Hintergrund mitbringt. Das Ergebnis: "Ein total gemischtes Team", das auch bei der Kundschaft ankommt und eine interkulturelle Kommunikation, die das Unternehmen im Inneren prägt.

Detaillierte Informationen zur Kampagne: [www.chance.nrw.de](http://www.chance.nrw.de).

## Kontaktadresse:

Projektbüro Wettbewerb chance.nrw  
Brigitte Rimbach  
c/o Hauptstelle RAA, Tiegelstraße 27, 45141 Essen  
Tel. 0201 / 83 28 303; Fax: 0201 / 83 28 333  
e-mail: [rimbach.hauptstelle@raa.de](mailto:rimbach.hauptstelle@raa.de)

The logo for RAA (Ressourcen-Agentur für Arbeitsmarkteingliederung) consists of the letters 'RAA' in a bold, black, sans-serif font. To the left of the letters is a stylized orange smiley face with a wide, open mouth and two dots for eyes, set against a white background.

# Potenziale

## Erfolgreiche Zugewanderte in NRW

“Potenziale” ist eine Gruppe beruflich erfolgreicher Migrantinnen und Migranten, die sich auf Initiative des Landes NRW und der Hauptstelle RAA zusammengeschlossen hat und landesweit für bessere Berufschancen für Menschen mit Migrationshintergrund eintritt.

Aktuell wird die Initiative vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (MGFFI) und der Hauptstelle RAA umgesetzt.

Zur Gruppe “Potenziale” gehören Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft. Sie haben eine Hochschulausbildung oder eine duale Berufsausbildung durchlaufen und sind erfolgreich in der Industrie und im Handel, im Öffentlichen Dienst, im Handwerk oder in freien Berufen. Einige haben sich selbstständig gemacht. Alle kommen aus Städten und Kreisen in NRW, in denen es Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien gibt.

### Ehrenamtliches Engagement

In ehrenamtlicher Arbeit unterstützt die Gruppe “Potenziale” die Landesregierung bei deren Bemühungen, die berufliche Bildung junger Menschen aus Zuwandererfamilien zu verbessern. “Potenziale” informiert Jugendliche und deren Familien über eigene Erfahrungen, den beruflichen Werdegang, über Aufstiegsmöglichkeiten, Hindernisse und Probleme beim Übergang von der Schule in den Beruf und über Unterstützungsmöglichkeiten. Dabei lernen die jungen Menschen glaubwürdige Vorbilder kennen, die ähnliche Startbedingungen hatten wie sie selbst.

Auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sind Zielgruppe der Arbeit von “Potenziale”. In Gesprächen mit Vertretern von Wirtschaft und Verwaltung werden die Ausbildungschancen für Jugendliche aus Zuwandererfamilien thematisiert. Auf Veranstaltungen, in der Öffentlichkeitsarbeit, auf Messen und Ausstellungen arbeiten die Vertreterinnen und Vertreter von “Potenziale” mit den Agenturen für Arbeit, Kammern, Betrieben, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Migrantenselbstorganisationen zusammen. Sie informieren über die Belange der jungen Menschen und fördern dadurch deren Akzeptanz bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Dabei repräsentieren sie die spezifischen Fähigkeiten von zugewanderten Bürgerinnen und Bürgern.

## Ausbildung junger Zugewanderter lohnt sich

“Potenziale” in NRW will verdeutlichen, dass junge Menschen aus Zuwandererfamilien erfolgreich sein können und erfolgreich sind. Und dass es sich für Betriebe lohnt, sie auszubilden und einzustellen, denn viele von ihnen bringen noch zusätzliche Qualifikationen mit:

- Sie kennen sich in mehreren Kulturen aus.
- Sie sind kommunikativ.
- Sie bringen große Leistungsbereitschaft und Durchhaltevermögen mit.
- Sie sind auf internationalen Geschäftsfeldern einsetzbar.
- Sie erweitern das Kundenpotenzial und festigen die Kundenbindung.

Um die Arbeit konzeptionell weiterzuentwickeln, treffen sich die "Potenziale"- Mitglieder regelmäßig mit der Hauptstelle. Auch mit anderen Kooperationspartnern werden Erfahrungen ausgetauscht und das weitere Vorgehen der “Potenziale”- Aktivitäten diskutiert. So hat “Potenziale” z.B. Fragebögen entwickelt, die die Einstellung von Unternehmen zur Ausbildung junger Migrantinnen und Migranten einerseits und die Erfahrungen der jungen Leute zum Übergang von der Schule in den Beruf andererseits erfassen. Die Ergebnisse dieser Befragungen geben der Gruppe wichtige Impulse für die weitere Arbeit. Auf Weiterbildungsseminaren wurden die Mitglieder rhetorisch geschult und mit Moderations- und Präsentationstechniken vertraut gemacht.

Seit der Gründung im Jahr 2000 hat “Potenziale” eine Vielzahl von öffentlichen Auftritten und persönlichen Gesprächen absolviert. Da die Mitglieder aus verschiedenen Berufen und Branchen kommen, bilden sie ein breites Spektrum ab. Entsprechend vielseitig können sie informieren. Durch ihr Beispiel und ihr Engagement unterstützen sie die berufliche und damit die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen.

## Gewinnerinnen und Gewinner des Wettbewerbs chance.nrw. in die Arbeit einbeziehen

Wie die Mitglieder der Gruppe “Potenziale” sind auch viele andere junge Leute aus Zuwandererfamilien schulisch und beruflich erfolgreich. Wie zum Beispiel die Bewerberinnen und Bewerber des Wettbewerbs chance.nrw. des MGSFF – sie füllen mehrere Aktenordner bei der Hauptstelle RAA, die als Projektbüro den Wettbewerb operativ umgesetzt hat. Sie alle sind Positivbeispiele, zeichnen sich durch besondere Leistungen und/oder ein außergewöhnliches Engagement aus und haben Vorbildcharakter.

Um auch ihnen die Möglichkeit zu geben, sich künftig für die berufliche Integration anderer Jugendlicher zu engagieren, ist die Gruppe “Potenziale” im Herbst 2004 geöffnet und erweitert worden um Jugendliche, die beim Wettbewerb ausgezeichnet wurden oder in die engere Wahl gekommen sind.



Preisgewinner Mohan Sunthareswaran

Fatih Akay und Gülizar Kurt Karaçay, die beide einen ersten Preis gewonnen haben, haben das Angebot sofort angenommen, Adlan Manai und Hasan-Onur Kavak, die beim Wettbewerb in die engere Wahl gekommen sind, sind ebenfalls "dabei"; weitere Jugendliche wie Mohan Sunthareswaran, der sich auch schon im "Beruflichen Qualifizierungs Netzwerk für Migrantinnen und Migranten" (BQN) Essen engagiert, werden in Zukunft ebenfalls in der Gruppe mitarbeiten.

### Breitenwirkung durch Vernetzung

Neben der Gruppe "Potenziale" arbeiten in NRW weitere junge Migrantinnen und Migranten in verschiedenen Initiativen ehrenamtlich darauf hin, die berufliche Situation von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien weiter zu verbessern – wie bspw. die Ex-Azubis der BQN Köln, der BQN Essen oder die Jugendlichen bei "Migrantinnen und Migranten in Ausbildung im Bergischen Kreis" (MIA Rheinberg), um nur einige dieser Initiativen zu nennen.

Eine Vernetzung der Gruppen läuft gerade an, sie soll für die zukünftige Arbeit ein noch gezielteres Vorgehen, Breiteneffekte und noch mehr Öffentlichkeit ermöglichen. Ein erstes gemeinsames "Highlight" ist bereits geplant: Im Dezember 2005 soll es eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung geben, die von den Gruppenmitgliedern selbst – mit Unterstützung durch die Hauptstelle RAA und durch die Verantwortlichen der weiteren Initiativen – umgesetzt wird.

In der Veranstaltung soll die berufliche und gesellschaftliche Situation junger Migrantinnen und Migranten thematisiert werden. Kernpunkt ist dabei die berufliche (Weiter-) Qualifizierung junger und erwachsener Migrantinnen und Migranten unter Darstellung und Nutzbarmachung ihrer Potenziale.

Die Weiterentwicklung der Gruppe "Potenziale", die Vernetzung mit anderen Initiativen und die Umsetzung der öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung werden vom MGFFI des Landes NRW unterstützt.

#### Kontaktadresse:

Hauptstelle RAA  
Brigitte Rimbach, Dr. Walid Hafezi  
Tiegelstraße 27  
45141 Essen  
Tel. 0201 / 83 28 303  
Fax: 0201 / 83 28 333  
e-mail: rimbach.hauptstelle@raa.de

RAA