

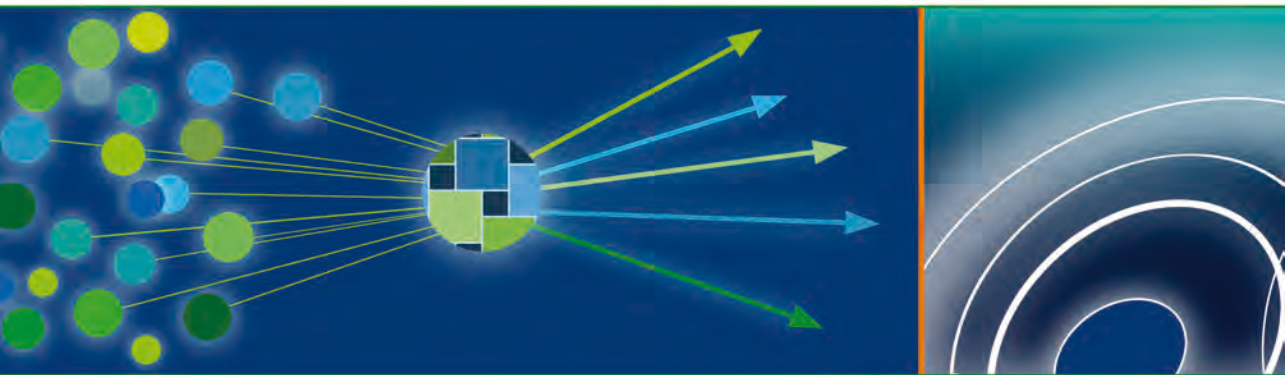
ARBEIT
BILDUNG
QUALITÄT

Abschlussorientierte Qualifizierung von an- und ungelernten Menschen mit Migrationshintergrund

Vergleichsstudie unter besonderer Berücksichtigung von integrierter Sprachförderung und persönlicher Begleitung

QSInova
Qualifizierung Sprache Integration

IMIS
Institut für Migrationsforschung
und Interkulturelle Studien



Abschlussorientierte Qualifizierung von an- und ungelernten Menschen mit Migrationshintergrund

**Vergleichsstudie unter besonderer Berücksichtigung von
integrierter Sprachförderung und persönlicher Begleitung**

Im Auftrag von zukunft im zentrum GmbH Berlin
im Rahmen des Berliner Modellprojektes QSinova

Dezember 2012

Durchgeführt vom Institut für Migrationsforschung
und Interkulturelle Studien (IMIS), Universität Osnabrück

Autorinnen: Claudia Pinkert, M.A.; Anne Kathrin Wenk, M.A., Dr. Inken Sürig;
Maren Wilmes, M.A. Andreas Pott

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Konzeptionelle Rahmung der Studie	7
2.1.	Wissenschaftlich-fachliche Diskurse im Bereich der beruflichen Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund	7
2.2.	Weiterbildungsbegleitende Hilfen	9
3.	Empirische Vergleichsstudie	14
3.1.	Forschungsdesign	14
3.2.	Vorstellung der Vergleichsprojekte	17
3.2.1.	Nachqualifizierung im Handwerk in Hamburg	17
3.2.2.	Frankfurter Weg zum Berufsabschluss und AiQuA – Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege in Frankfurt a./M.	24
3.2.3.	Gut abgeschnitten in Mannheim	30
3.3.	Projektübergreifende Vergleichskategorien	35
3.3.1.	Zugangswege/Akquise/Öffentlichkeitsarbeit	35
3.3.2.	Teilnehmerzahlen, Abbruchquote, Vermittlungsquote	38
3.3.3.	Qualitätsmanagement (QM)	39
3.3.4.	Finanzierung	40
3.3.5.	Sprachförderung	41
3.3.6.	Persönliche Begleitung	44
4.	Abschließende Einschätzung von QSInova im Projektvergleich	47
5.	Literaturverzeichnis	53
	Anhang	59

1. Einleitung

„Eine berufliche Qualifizierung mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses ist der Schlüssel für die individuelle Beschäftigungsperspektive und für das Vordringen in die qualifizierten Segmente des Arbeitsmarktes“ (Schweigard-Kahn 2011: 113). Nicht nur für Menschen mit Migrationshintergrund ist die Erwerbstätigkeit eine wesentliche Voraussetzung, auch an anderen zentralen gesellschaftlichen Teilhabebereichen zu partizipieren; generell wirkt sie sich positiv auf die gesamtgesellschaftliche Integration und die Anerkennung im persönlichen Umfeld aus (vgl. Grünhage-Monetti 2011: III). Im Vergleich zur deutschen Mehrheitsbevölkerung haben Migrant/innen jedoch weit häufiger keinen qualifizierenden Berufsabschluss, so dass sie oft nur als un- oder angelernte Arbeitskräfte in prekären Verhältnissen und unsicheren Arbeitsmarktsegmenten Beschäftigung finden, denn in der Bundesrepublik sind ein sicherer Arbeitsplatz und ein stabiles Einkommen in hohem Maße abhängig von der formalen Berufsausbildung (vgl. Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk et al. 2009: 12f.; Siegert 2009: 57ff.). Erhöhte Anforderungen in der Arbeitswelt wie die Technisierung und Ausweitung des tertiären Sektors, aber auch der sich vor dem Hintergrund des demographischen Wandels abzeichnende Fachkräftemangel führen zu einem verstärkten Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Gleichzeitig kann ein Rückgang der betrieblichen Nachfrage an un- und angelernten Arbeitskräften festgestellt werden (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 113f.; Boos-Nünning 2005: 23; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung et al. 2009: 6). Die herausragende Bedeutung einer beruflichen Qualifizierung für die soziale Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund wird in der fachlich-wissenschaftlichen Diskussion deshalb kaum in Frage gestellt (vgl. u. a. Bommers et al. 2006: 3f.)¹.

An- und Ungelernte in der Einwanderungsgesellschaft

Personen ohne anerkannten Berufsabschluss sind in höherem Maße als solche mit beruflicher Ausbildung von Arbeitslosigkeit, einem verstärkten Armutsrisiko und prekären Arbeitsverhältnissen im Zusammenhang mit konjunkturell bedingten Schwankungen betroffen (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 113).² Entsprechend einer

¹ So beinhaltet die Aussicht von jugendlichen Migrant/innen auf einen Abschluss im Rahmen einer beruflichen Ausbildung angesichts der oft beobachtbaren Schlechterstellung im deutschen Schulsystem „die Neugewinnung von Vertrauen der Jugendlichen in ihre Kompetenz, die Anforderungen in Ausbildung und Beruf bewältigen zu können, die Wiedergewinnung des Glaubens an ihre Bildungsfähigkeit und davon ausgehend den Glauben daran, ein normales Leben auf der Grundlage von beruflichen Erwerbstätigkeit und eines darauf gegründeten Familienlebens realisieren zu können“ (Bommers et al. 2006: 3ff.).

² Die Arbeitslosenquoten von Personen ohne Berufsabschluss sind seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich ungefähr doppelt so hoch wie von Personen mit entsprechender Qualifizierung (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 113).

Auswertung des Mikrozensus 2006 gilt dies besonders für Einwohner/innen mit Migrationshintergrund; nahezu die Hälfte der Frauen (47,6 Prozent) und mehr als ein Drittel der Männer mit Migrationshintergrund (36,4 Prozent) über 25 Jahre besitzt keinen (in Deutschland anerkannten) Berufsabschluss (vgl. Siegert 2009: 57). Migrant/innen gehen doppelt so häufig wie Deutsche ohne Zuwanderungsgeschichte einer niedrig qualifizierten Tätigkeit nach und weisen einen höheren Anteil an Arbeitslosen auf (vgl. Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk et al. 2009: 12f.; Siegert 2009: 66).

In Anbetracht des steigenden Bedarfs an Fachkräften ist eine berufliche Qualifizierung der unter den Menschen mit Migrationshintergrund überrepräsentierten An- und Ungelernten, für die eine klassische Erstausbildung aufgrund ihres Alters häufig nicht mehr in Betracht kommt, zielführend. Durch angepasste Maßnahmen unter Berücksichtigung der individuellen Ressourcen und oft langjährigen beruflichen Praxis kann im Bereich der Nachqualifizierung und Vorbereitung auf die Externenprüfung³ das Potenzial von Un- und Angelernten mit Migrationshintergrund nutzbar gemacht werden (vgl. Beicht, Granato 2011: 52; Beicht, Granato 2009: 34; Granato 2005: 74; Hüls 2010: 6ff.). Auch im Interesse der öffentlichen Hand sind die Kosten einer oft mit dem Status als Hilfsarbeiter/in verbundenen Unsicherheit und Nichtinklusion in den Arbeitsmarkt zu reduzieren. Zudem kann „generationsübergreifende[n] Desintegrationsprozesse[n]“ (Beicht, Granato 2009: 34) mit der Gewährung einer „zweiten Chance“ auf einen nachzuholenden Berufsabschluss vorgebeugt und den betreffenden Menschen die gesellschaftliche Teilhabe an den zentralen Lebensbereichen im Rahmen einer eigenständigen und abgesicherten Lebensführung ermöglicht werden (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 117).

Menschen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Weiterbildung

Dass bei vielen Menschen mit Migrationshintergrund ein starkes Interesse an Qualifizierungsmaßnahmen und entsprechender Beratung zu Nachqualifizierungs-, Umschulungsmöglichkeiten bzw. Anerkennung ihrer Abschlüsse existiert, belegt u. a. eine Studie der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (vgl. Rass-Turgut 2009). Die öffentlich geförderte Weiterbildung stellt in diesem Zusammenhang ein wichtiges Instrumentarium bereit, eine Besserstellung auf dem Arbeitsmarkt bzw.

³ Als Externe können Maßnahmenteilnehmer, sofern sie bestimmte Auflagen erfüllen, an der Gesellen- und Abschlussprüfung der Kammern teilnehmen. Als Nachweis der beruflichen Erfahrung sind die Berufstätigkeit im In- und Ausland und im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse relevant. Von der Möglichkeit zur Externenprüfung machen allerdings nur wenige Personen und nur vereinzelt Migrant/innen Gebrauch, so dass angesichts der Verteilung auf verschiedene Ausbildungsberufe „für Bildungszentren selten betriebswirtschaftlich rentable Kursgrößen zustande“ (Hüls 2010: 8) kommen (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 116).

eine (Re-)Integration in diesen zu fördern (vgl. Bethscheider, Schwerin 2005: 64f.).⁴ Verschiedene Autor/innen weisen allerdings daraufhin, dass gängige Fördermaßnahmen den individuellen Voraussetzungen und Bedarfen von (an- und ungelerten) Migrant/innen nur bedingt gerecht werden (vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011: 72). Die (erfolgreiche) Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme setzt oft nicht nur bereits ausreichende Deutschkenntnisse voraus, die vielfach nicht vorhanden sind, sondern wird häufig auch erschwert oder verhindert durch die Unvereinbarkeit mit persönlichen Verpflichtungen der Kindererziehung und/oder der Einkommenssicherung (vgl. Boos-Nürning 2006). So zeigen verschiedene Untersuchungen den geringen Anteil an An- und Ungelernten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung auf, der zudem für Personen mit Migrationshintergrund zusätzlich sinkt (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung et al. 2009: 6; Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011: 114). Die Teilhabe von Migrant/innen an Angeboten der beruflichen Weiterqualifizierung im Kontext von SGB II und III ist signifikant geringer als von Personen ohne Zuwanderungsgeschichte (vgl. Bethscheider et al. 2010: 3; Schweigard-Kahn 2011: 116).

Der Nationale Aktionsplan Integration sieht gerade in diesem Bereich Handlungsbedarf: „Um die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten auch im Bereich der Weiterbildung [...] zu stärken, ist es erforderlich, Weiterbildungsangebote stärker an den Bedarfen der Zielgruppe auszurichten und Informations- und Beratungsangebote sowie Förderinstrumente bedarfsgerecht weiterzuentwickeln“ (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011: 72). Wegen der unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und migrationsspezifischen Faktoren, dazu zählt insbesondere der Erwerb von Deutsch als Zweitsprache, sind die Förderangebote in verstärktem Maße auf die individuellen Bedürfnisse speziell der an- und ungelerten Migrant/innen auszurichten (vgl. Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk 2009: 24ff.). Vor diesem Hintergrund stellen die Sprachförderung und die persönliche Begleitung der Teilnehmenden zentrale Maßnahmenkomponenten dar, die den Erfolg einer Qualifizierung von migrantischen An- und Ungelernten mit dem Ziel des Berufsabschlusses mit gewährleisten können (vgl. Beicht, Granato 2009: 38).

⁴ Im Allgemeinen können An- und Ungelernte die öffentlich geförderte Weiterbildung in Anspruch nehmen oder, bei nachgewiesener Berufserfahrung, die direkte Zulassung zur Externenprüfung beantragen. Im ersten Fall erhalten sie im Rahmen einer Einzel- oder Gruppenmaßnahme die Möglichkeit, in einer um ein Drittel zur Regelausbildung verkürzten Ausbildungszeit den Berufsabschluss zu erwerben. Ähnlich wie der z.T. schwer zu erbringende Nachweis einer Berufstätigkeit kann sich auch die anspruchsvolle und zeitlich komprimierte Umschulung als Herausforderung für die Zielgruppe darstellen (vgl. Gutschow 2005: 86f.).

Fragestellung und Aufbau der Vergleichsstudie

Das Projekt QSinova – Qualifizierung, Sprache, Integration – der zukunft im zentrum GmbH⁵ hat die Bedeutung eines beruflichen Abschlusses von an- und ungelerten Migrant/innen frühzeitig erkannt. Es koordiniert entsprechende Weiterbildungsangebote und konzipiert Qualifizierungsmaßnahmen mit einer integrierten Sprachförderung und einer persönlichen Kompetenzentwicklungsbegleitung. Mit der Absicht, QSinova ähnlichen Projekten gegenüberzustellen und so einen Wissenstransfer zu ermöglichen, beauftragte zukunft im zentrum für den Zeitraum von Oktober bis November 2012 das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) mit der Durchführung der vorliegenden Vergleichsstudie. Zentraler Gegenstand dieser qualitativen Untersuchung ist die Frage, in welcher Form und konzeptionellen Ausgestaltung andere, mit QSinova vergleichbare Projekte erwachsenen an- und ungelerten Menschen mit Migrationshintergrund einen Weg zum Berufsabschluss mit komplementärer Sprachförderung und persönlicher Begleitung eröffnen.

Im Folgenden wird die Studie zunächst in den wissenschaftlich-fachlichen Stand der Forschung unter besonderer Berücksichtigung des Konzeptes der weiterbildungsbegleitenden Hilfen eingeordnet (s. Abschnitt 2). Abschnitt 3 stellt das Forschungsdesign der Untersuchung vor. In Abschnitt 4 werden (einschließlich QSinova) sieben ausgewählte weiterbildende Projekte mit ähnlicher Zielführung wie QSinova aus sechs Bundesländern dargestellt und im Hinblick auf projektübergreifende Themenbereiche analysiert.⁶ Wie sich QSinova als Modellprojekt in dieser Projektlandschaft aufstellt, ist das Thema von Abschnitt 5, in dem spezifische, kontextgebundene Charakteristika der Projekte und Good-Practice-Beispiele herausgearbeitet werden, die im Sinne eines Know-how-Transfers genutzt werden können.

⁵ zukunft im zentrum fördert als Treuhänderin im Auftrag des Landes Berlin Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. zukunft im zentrum berät sowohl kleine und mittlere Unternehmen zur Personalarbeit als auch Einzelpersonen zu Möglichkeiten der beruflichen (Weiter-) Bildung und projiziert Modellvorhaben zu demografischem Wandel, Fachkräftesicherung, Qualitätsentwicklung und lebenslangem Lernen (nähere Informationen vgl. Anhang).

⁶ Im Anhang findet sich ferner eine tabellarische Übersicht der Vergleichsprojekte.

2. Konzeptionelle Rahmung der Studie

2.1. Wissenschaftlich-fachliche Diskurse im Bereich der beruflichen Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund

Themenfelder wie die Partizipation von Migrant/innen an der Berufsbildung, (interkulturelle) Lernprozesse und die Bedeutung der beruflichen Bildung für die Inklusion in den Arbeitsmarkt werden sowohl in der Berufsbildungs- als auch Migrationsforschung seit längerer Zeit bearbeitet (vgl. Granato et al. 2011: 13). Mit der sich abzeichnenden dauerhaften Niederlassung der sog. „Gastarbeiter/innen“ und ihrer Familien in der Bundesrepublik in den 1970er Jahren wurde der Fokus erstmalig auf die schulische und berufliche Bildung von Zuwander/innen gerichtet und insbesondere in der (sozial-)pädagogischen Forschung der Zweitspracherwerb thematisiert. Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre distanzieren sich einschlägige Autor/innen zunehmend von einer defizit- und am Individuum orientierten Erklärung der Schlechterstellung von Migrant/innen in der beruflichen Bildung (ebd.: 13ff.);⁷ mittlerweile zieht man eher ein Wechselspiel verschiedener Einflussfaktoren individueller, struktureller, rechtlicher und institutioneller Art in Betracht (vgl. Boos-Nünning 2005: 9ff.). Zur Erklärung der beruflichen Schlechterstellung von Migrant/innen führen einige Autor/innen u. a. das im Verhältnis zur Mehrheitsbevölkerung geringere Schulbildungsniveau, andere berufliche Suchstrategien sowie den Einfluss des Zuzugsalters nach Deutschland an (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 114; Gutschow 2005: 86). Das in vielen Fällen niedrige schulische Bildungsniveau, das aus der „strukturelle[n] Schlechterstellung“ (Bommes et al. 2006: 4) im deutschen Bildungssystem mit überproportional häufigem Hauptschulbesuch resultiert, reduziert dann die Chancen auf einen perspektivreichen Ausbildungs- und Arbeitsplatz merklich (vgl. ebd.). Hinzu kommen institutionelle Rahmenbedingungen wie der Umgang mit ausländischen Bildungsabschlüssen und eine strukturelle Diskriminierung von Migrant/innen, beispielsweise in Form von Einstellungs- und Rekrutierungsstrategien betreffender Betriebe, die den hohen Anteil an An- und Ungelernten bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund noch befördern (vgl. Beicht, Granato 2011: 46). Die Nicht-Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und die damit oft einhergehende Entwertung des Abschlusses und berufliche Dequalifizierung von Einwander/innen begünstigt zusätzlich die Aufnahme eines

⁷ Speziell jugendliche Migrant/innen finden in geringerem Maße als Jugendliche ohne Zuwanderungsgeschichte selbst bei gleichen schulischen Leistungen einen Einstieg in die betriebliche, duale und die außerbetriebliche Ausbildung und nach absolvierter Ausbildung einen Eintritt in den Arbeitsmarkt (vgl. Beicht, Granato 2011: 51f.; Schweigard-Kahn 2011: 114; Granato 2005: 74).

nicht der Qualifikation entsprechenden, unterwertigen Arbeitsverhältnisses (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 115; Beicht, Granato 2011: 55). Daneben können weitere Aspekte von Belang sein, denn unabhängig von der Ausbildungsmarktlage und „Vorbehalten und Vorurteilen gegenüber Bewerber(inn)en mit Migrationshintergrund sind oft auch die schlechten Deutschkenntnisse und eine unzureichende Vorbereitung durch die Schule ein Grund für den Misserfolg“ (Dellbrück 2005: 91) und entsprechend für die damit zusammenhängende geringe Ausbildungs- und hohe Ungelerntenquote unter Migrant/innen.

Bei der Untersuchung der fachsprachlichen Förderung junger Spätaussiedler/innen Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre zeichnete sich eine gegenseitige Befruchtung von Migrations- und Berufsbildungsforschung ab (vgl. Granato et al. 2011: 14f.). Im Bereich der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Sprachförderung veränderte sich damit der Blickwinkel (vgl. Behtscheider et al. 2010: 15ff.): „Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich in Deutschland dagegen erstmals eine Forschungsrichtung entwickelt, die von dieser Zielgruppenspezifität abrückt und die tatsächliche Arbeits- und Kommunikationswirklichkeit sowie die daraus entstehenden Sprachbedarfe in den Mittelpunkt ihres Interesses rückt“ (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung et al. 2009: 7). Von vereinzelten Projekten ausgehende berufsbezogene Sprachkurse⁸ fanden in den letzten Jahren zunehmend Zuspruch und werden gegenwärtig in institutionalisierter Form angeboten, z. B. in Gestalt der berufsbezogenen ESF-BAMF-Deutschkurse für Migrantengruppen unterschiedlichen ausländerrechtlichen Status und Leistungsbezugs (vgl. Szablewski-Cavus 2010: 45f.; Chichos 2010: 53ff.).

Ein Beispiel für einen ressourcen- und zugleich adressatenorientierten Zugang ist das theoretische Konzept des Cultural Mainstreaming, das die „Sicherung gleicher Teilhabechancen und damit [...] die Gleichberechtigung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund“ (Schweigard-Kahn 2011: 119) zum Ziel hat.⁹ Eine abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung ist hiernach derart zu gestalten und zu modifizieren, dass die subjektiven Bedarfe (z. B. im Bereich der

⁸ Berufsbezogener Deutschunterricht zielt darauf ab, zur Bewältigung von kommunikativen Anforderungen im Arbeitsleben in verschiedenen Handlungsfeldern zu befähigen (vgl. Szablewski-Cavus 2010: 48; Beckmann-Schulz et al. 2011: 12). In ihrer Systematik unterscheiden sich berufsbezogene Deutschkurse nach berufsvorbereitenden, branchenspezifischen, innerbetrieblichen, qualifizierungsvorbereitenden sowie qualifizierungsbegleitenden Kursen (vgl. Szablewski-Cavus 2010: 46). Auf Letzteren liegt im Folgenden das Augenmerk.

⁹ In Abgrenzung zum Konzept des Diversity Managements nimmt dieser Ansatz alleinig Bezug auf den Migrationshintergrund als sozial konstruierte Kategorie und nicht auf weitere Variablen der Vielfalt wie Geschlecht oder Alter. Während das erstere Konzept insbesondere auf der Ebene der innerbetrieblichen Prozesse verortet ist, strebt das Cultural Mainstreaming als ganzheitlicher Ansatz die Chancengleichheit nicht nur auf der strukturellen Betriebsebene an, sondern auch in weiteren sozialen und politischen Räumen, z. B. in Gestalt von bildungspolitischen Konzepten (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 119f.).

Sprach- und Lernförderung) in die Angebote eingebunden werden können und abseits von Gruppenzuschreibungen als Migrant/in individuell Berücksichtigung finden. Cultural Mainstreaming ist gegenwärtig u. a. in dem bundesweiten Programm „Perspektive Berufsabschluss“ als Querschnittsthema verankert und als wesentliche Förderrichtlinie in Bezug auf zu genehmigende Projekte formuliert (vgl. ebd.: 119ff.). Für die individuelle Unterstützung von an- und ungelerten Migrant/innen in der beruflichen Nachqualifizierung liegt die Implementierung von weiterbildungsbegleitenden Hilfen nahe. „Dadurch könnte es gelingen, die vorhandenen Nachqualifizierungsangebote gerade auch für Personen mit Migrationshintergrund zu erschließen und auf eine erfolgreiche Teilnahme an der Externenprüfung vorzubereiten, z. B. durch ergänzenden Stütz- und Sprachunterricht und sozialpädagogische Begleitung“ (ebd.: 135; vgl. auch Bethscheider et al. 2010: 8ff.).

Nach Granato et al. (2011: 18) können trotz der vielfältigen und veränderten Blickwinkel in der Berufsbildungsforschung verschiedene Forschungsdesiderate im Hinblick auf Menschen mit Migrationshintergrund subsumiert werden. Wie ausgeführt, dominierte lange Zeit die Perception dieser heterogenen Gruppe als Benachteiligte mit entsprechenden Defiziten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2008: 94). Ansatzweise trägt die Forschung im Zuge von Pilot- und Modellprojekten den unterschiedlichen Lernerstrukturen und -voraussetzungen, Mehrsprachigkeit und Konzepten des interkulturellen Lernens sowie Cultural Mainstreaming im Bereich der beruflichen Bildung Rechnung. Sie rekurriert damit zunehmend auf die spezifischen Potenziale und bereits vorhandene Kompetenzen von Migrant/innen (vgl. Granato et al. 2011: 18f.). Insgesamt steht allerdings deren Partizipation an Maßnahmen der öffentlich geförderten oder betrieblichen beruflichen Weiterbildung nur vereinzelt im Zentrum von Forschungsarbeiten (ebd.: 24). Daran knüpft die vorliegende qualitative Studie an und trägt dazu bei, die abschlussorientierte Weiterbildung von Migrant/innen mit integrierter Sprachförderung und Begleitung einer näheren wissenschaftlichen Betrachtung zu unterziehen.

2.2. Weiterbildungsbegleitende Hilfen

In diesem Abschnitt geht es um den Stellenwert einer integrierten Sprachförderung und Begleitung für den Erfolg einer Qualifizierung der Zielgruppe; diesen kann eine institutionalisierte und kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung maßgeblich mit absichern. Sie ist für die teilnehmenden Migrant/innen mit multiplen Problemlagen oft in hohem Maße hilfreich und in der die Qualifizierung beeinträchtigenden alltäglichen Problembearbeitung z.T. essentiell (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 135; Granato 2005: 79; Gutschow 2005: 89). Sprachlich-kommunikative Fähigkeiten sind für die Fachkompetenz und Handlungsfähigkeit im Beruf konstitutiv und

haben einen wichtigen Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit und Sicherung des Arbeitsplatzes (vgl. Chichos 2010:51; Grünhage-Monetti 2011).

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Konzeptes der weiterbildungsbegleitenden Hilfen ist die Beobachtung, dass Migrant/innen in der nach SGB II und III geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert sind (vgl. Bethscheider et al. 2010: 3). Vorgeschlagen werden konzeptionelle und operative Modifizierungen der entsprechenden Maßnahmen, um die Beteiligungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und zu stärken. Bei der Ausrichtung der Angebote auf die Adressat/innen und ihre Bedarfe wird im Hinblick auf Menschen mit Migrationshintergrund die zentrale Stellung der Sprache herausgestellt, vor allem in der Vermittlung von Deutsch als Zweitsprache (DaZ), aber auch Bildungssprache¹⁰(vgl. Bethscheider et al. 2010: 3ff.). Der Erwerb bildungssprachlicher Kompetenzen im Verlauf einer Qualifizierungsmaßnahme ist für die alltägliche Arbeit in der modernen Arbeitswelt unerlässlich (vgl. Ohm 2010b: 30) und stellt gerade für Lernenden und Lerner von Deutsch als Zweitsprache eine Herausforderung dar. Folglich sind berufliche Weiterbildungen so zu konzipieren, dass „grundlegende Kompetenzen für die Arbeit mit Fachtexten vermittelt bzw. weiterentwickelt werden, wozu jenseits des Wissens über sprachliche Strukturen und die Funktion sprachlicher Mittel und Textsorten auch Verstehens- und Lesestrategien sowie Lernstrategien (Nutzung von Wörterbüchern und Nachschlagewerken, systematische Wortschatzarbeit etc.) zu rechnen sind“ (Bethscheider et al. 2010: 7).¹¹

Für das erfolgreiche Durchlaufen einer beruflichen Qualifizierung erweist sich eine integrierte, berufsspezifische Sprachförderung insbesondere für Nicht-Muttersprachler/innen bzw. lernungsgewohnte Personen als zielführend, da die Teilnehmenden dabei entsprechende komplexe Sprachstrukturen im Zusammenhang mit den spezifischen beruflich relevanten Fachinhalten erwerben (vgl. Ohm 2010b: 40).¹²

¹⁰ Gogolin versteht Bildungssprache als formelles Sprachregister, das „in Lernaufgaben, Lehrwerken und anderem Unterrichtsmaterial sowie in Prüfungen verwendet“ (Gogolin 2009, zitiert nach Ohm 2010b: 31) wird. In Unterscheidung zur Alltagssprachlichen Verständigung zeichnet sich die bildungssprachliche Kommunikation nach Cummins durch den geringen bzw. fehlenden Bezug zum interpersonellen Kontext aus (vgl. ebd.).

¹¹ Gerade die fachspezifisch-bildungssprachliche Dimension wird in den oft vorgeschalteten Maßnahmen der Deutschförderung, z. B. in Integrationskursen oder berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkursen für Migrant/innen, nur bedingt erworben. Zudem weisen Sprachkurse ohne eine Einbindung in die betriebliche Qualifizierung und die berufliche Praxis erwiesenermaßen einen niedrigeren Wirkungsgrad hinsichtlich der sprachlich-kommunikativen Fähigkeiten der Teilnehmenden auf (vgl. Ohm 2010b: 33; Bethscheider et al. 2010: 7; Beckmann-Schulz et al. 2011: 5).

¹² Während im Schulbereich und in der dualen Ausbildung auch angesichts der PISA-Ergebnisse die Bedeutung der Sprachförderung in Lern- und Bildungsprozessen von Kindern und Jugendlichen erkannt wurde und in Projekten gefördert wird (z. B. im Modellprojekt „Integrierte Sprachförderung in Berufsvorbereitung und Berufsausbildung“ (SPAS), vgl. Laufer 2010: 77ff.),

Das Konzept der weiterbildungsbegleitenden Hilfen setzt hier in unterschiedlicher Ausgestaltung an und verbindet auf verschiedene Weise die Vermittlung fachlicher und sprachlicher Inhalte. So kann der Sprachunterricht einerseits aus dem Fachunterricht herausgelöst und in einen die fachlichen Inhalte aufgreifenden sprachsensiblen Förderunterricht (möglichst in Kleingruppen) verlagert werden (vgl. Bethscheider et al. 2010: 8ff.). Die Sprachförderung kann andererseits in integrierter Form, z. B. in Gestalt des Teamteaching, erfolgen und von Fach- und Sprachdozent/innen gemeinsam durchgeführt werden. „Gemeinsames und ergänzendes Unterrichten von DaZ-Kursleitern und Ausbildern beugt der Überfrachtung der Sprachtrainer vor und ist Voraussetzung für guten Unterricht, wenn es vorrangig um die Vermittlung fachlicher Inhalte geht“ (Beckmann-Schulz, Kleiner 2011: 28). Die Sprachlehrkräfte haben es in beiden Formaten mit einer heterogenen Teilnehmerstruktur zu tun (vgl. Ohm 2010b: 40); sowohl schulungsungewohnte und lerngewohnte Teilnehmende mit Deutsch als Zweitsprache als auch schulungsungewohnte Lernende mit Deutsch als Erstsprache sind als mögliche Adressat/innen zu berücksichtigen (vgl. Bethscheider et al. 2010: 10f.). Die daraus resultierenden Anforderungen an die Sprachlehrer/innen beinhalten u. a. die Reflexion des eigenen Sprachgebrauchs, Kenntnisse im interkulturellen Umgang und Lernen sowie die Verwendung adäquater methodisch-didaktischer Mittel. Im Unterricht können Lernprozesse durch Visualisierung, Methodenkompetenz, Strategien der sprachlichen und inhaltlichen Vorentlastung (z. B. durch sprachliche Vereinfachung von Fachmaterialien) u.v.m. angestoßen und unterstützt werden (ebd.: 12f.).

Spezielle didaktisch-methodische Vorschläge als Grundlage für die Konzeptionierung und Umsetzung von berufsbezogenen Deutschkursen in der Qualifizierung werden vom Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) in Form von zentralen Qualitätskriterien bereitgestellt (Beckmann-Schulz et al. 2011: 20ff.):

- Entsprechend dem Prinzip der Handlungsorientierung nimmt die Sprachförderung Bezug auf die konkrete Berufssituation und die kommunikativen Anforderungen in beruflichen Praxissituationen. Lehrinhalte und -aufgaben weisen eine Orientierung zur Arbeitsrealität vor, u. a. im Rahmen von Projektarbeit, Inszenierung von Handlungsszenarien und Rollenspielen.
- Die Bedarfsorientierung umfasst zum einen die Ausrichtung auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes im Hinblick auf sprachlich-kommunikative Kompetenzen und zum anderen auf die persönlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden. Entsprechende Erfordernisse sind im Rahmen der Sprachbedarfsermittlung

hat diese Erkenntnis in der Erwachsenenbildung erst in den letzten Jahren Einzug gehalten (vgl. Ohm 2010b: 40; Bethscheider et al. 2010: 15).

herauszufiltern und können folgend die Basis für die Unterrichtsgestaltung und Lernmaterialentwicklung darstellen.

- Die Teilnehmerorientierung legt den Fokus auf die Qualifizierung der Teilnehmenden. Gemäß ihrer unterschiedlichen Lernerbiografien, und Bedürfnisse sind Lernangebote auf die heterogene Gruppe zuzuschneiden. Lerninhalte und -zielsetzungen sind für die Lerner/innen offen zu legen und ihnen ferner mit Verständnis und Respekt zu begegnen.

Eine Schulung der DaZ-Lehrenden vor allem hinsichtlich der (berufsspezifischen) Fachkenntnisse ist für das Gelingen zentral. Demgegenüber steht die Praxis, DaZ-Dozent/innen zumeist als Honorarkräfte anzustellen, die einen Unterricht entsprechend der beschriebenen Maßgaben nur bedingt gestalten können (ebd.: 37f.). Diese Problematik bleibt nicht auf die Sprachlehrkräfte begrenzt. Im Bereich der beruflichen Bildung von Migrant/innen haben sich verschiedene Ansätze herauskristallisiert, die eine Verbindung von sprachlichen und fachlichen Lerninhalten fordern, aber in ihrem Handlungsspielraum durch die aktuelle Finanzierungspraxis limitiert sind (ebd.: 5).¹³ Die Vergabe eines Bildungsgutscheins als Regelförderinstrument ist an verschiedene Bedingungen geknüpft; als besonders hinderlich für den Zugang zur Förderung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erweist sich der oft geforderte Nachweis bestimmter Deutschkenntnisse. Erschwerend kommt hinzu, dass Bildungsgutscheine für An- und Ungelernte de facto schwerer zugänglich sind als für Angehörige eines höheren beruflichen Abschlusses.¹⁴ Da vorhandene Konzepte zur Berufsqualifizierung von Migrant/innen inklusive berufsspezifischer

¹³ Zur Finanzierung der abschlussorientierten Qualifizierungsangebote stehen verschiedene Förderoptionen zur Verfügung. Das Sonderprogramm für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und beschäftigten älteren Arbeitnehmern (WeGebAU) offeriert erwerbstätigen An- und Ungelernten die Möglichkeit einer beruflichen Weiterbildung. Die Förderung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) mittels des Bildungsgutscheins kommt in der Regelfinanzierung bei einer Teilnahme an Vorbereitungskursen zur Externenprüfung oder auch einzelnen Modulen der Nachqualifizierung in Betracht. Eine Qualifizierung über den Bildungsgutschein der Arbeitsagentur oder der Arbeitsgemeinschaft für die Grundsicherung Arbeitssuchender (ARGE) setzt eine Zertifizierung nach der ehemals Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZVV) bzw. aktuell nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) sowohl des Bildungsträgers als auch anschließend der Maßnahme selbst voraus. Darüber hinaus existieren landes- und bundesweite Fördermöglichkeiten wie die Bildungsprämie oder Weiterbildungsprämie als finanzieller Beitrag zur Nachqualifizierung von arbeitslosen oder erwerbstätigen An- und Ungelernten. In Nordrhein-Westfalen und Hessen kann der Qualifizierungs- bzw. Bildungsscheck (seit 2009 in ähnlicher Form auch in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg) für eine Teilfinanzierung der Maßnahme zur Anwendung kommen (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 126f.; Hüls 2010: 16).

¹⁴ Kruppe (2008) spricht im Zusammenhang mit der Auswertung von Daten der Bundesagentur für Arbeit und integrierten Erwerbsbiografien von der „Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen“. Personen ohne Schul- bzw. Bildungsabschluss haben demnach einen wesentlich schlechteren Zugang zu Bildungsgutscheinen als Personen, die über solche Qualifikationen verfügen (vgl. ebd.: 29f.).

Sprachförderung kaum realisiert werden (vgl. u. a. MigraNet 2007), existieren im Kontext der öffentlichen Regelfinanzierung nur vereinzelt entsprechende Verzahnungen von Sprach- und Fachvermittlung in einer abschlussorientierten Maßnahme für Teilnehmende mit und ohne Migrationshintergrund, wie die Recherche zur vorliegenden Vergleichsstudie erbrachte.

Welche Projekte im Bereich der abschlussorientierten beruflichen Qualifizierung für die Zielgruppe mit integrierter Sprachförderung und persönlicher Begleitung vor dem Hintergrund der skizzierten Rahmenbedingungen in der Bundesrepublik umgesetzt werden und wie diese in vergleichender Perspektive konzipiert sind, ist im Folgenden auszuführen.

3. Empirische Vergleichsstudie

3.1. Forschungsdesign

Datenerhebung

Der Studie wurde eine eingehende Literaturrecherche und umfangreiche Ermittlung relevanter Vergleichsprojekte zugrundegelegt. Mit dem Ziel, Maßnahmen beruflicher Qualifizierung mit verzahnter Sprachförderung und Begleitung ausfindig zu machen, wurden potenzielle Träger und relevante Rahmenprogramme sowohl internetbasiert als auch mittels telefonischer Anfragen in Großstädten im gesamten Bundesgebiet ermittelt. Zuständige Expert/innen in lokalen Jobcentern, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern sowie punktuell kommunalen Integrations- bzw. Migrationsreferaten wurden in den meisten Fällen telefonisch und teils auch per Mail kontaktiert. Ansprech- und Kooperationspartner/innen des IQ-Netzwerkes wurden ebenso wie Projektmitarbeiter im Bundesprogramm für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge zur arbeitsmarktlichen Integration¹⁵ bezüglich entsprechender Angebote konsultiert. Dadurch entstand eine breite Datengrundlage unter Einbeziehung unterschiedlichster Akteure im Bereich der beruflichen Bildung sowie der Arbeit mit Migrant/innen und Flüchtlingen.¹⁶

Wie die Anfragen im Kontext der vorliegenden Studie ergaben, ist das Thema der beruflichen abschlussorientierten Qualifizierung von Migrant/innen mit integrierten weiterbildungsbegleitenden Hilfen bei den Verantwortlichen mehrheitlich präsent. Generell messen die befragten Akteure solchen Maßnahmen große Bedeutung zu und verweisen auf ihre erhebliche Nützlichkeit in Bezug auf die Einbindung und Hinführung von Migrant/innen zum Berufsabschluss. Zugleich wird jedoch auf die schwierige Umsetzung im öffentlich finanzierten Rahmen hingewiesen. Als Ergebnis der Recherche konnten bundesweit 15 Projekte identifiziert werden, die für einen Vergleich mit QSInova in Frage kommen. In Absprache mit zukunfts im zentrum wurden davon sechs Projekte ausgewählt,¹⁷ die den Voraussetzungen der

¹⁵ Nähere Informationen, vgl. <http://www.netzwerk-iq.de/>; http://www.esf.de/portal/generator/18344/property=data/2012_05_25_br_karte.pdf [letzter Zugriff: 15.11.2012].

¹⁶ Zusätzlich zu den jeweils zwei größten Städten jedes Bundeslandes und den Stadtstaaten wurden oben benannte Organisationen und Institutionen ferner in folgenden Städten in Regionen mit signifikant hohen Migrant/innenanteilen kontaktiert: Dortmund, Essen, Duisburg, Münster, Bielefeld. Aus verschiedenen Gründen (wie Urlaub oder Kur der zuständigen Personen) stehen die Antworten auf einige Anfragen noch aus, so dass weitere geeignete Projekte im begrenzten zweimonatigen Untersuchungszeitraum nicht in die Analyse einbezogen werden können.

¹⁷ Auch eine Qualifizierung zum/r Fachlagerist/in in Hannover sollte im Rahmen der Studie

Vergleichsstudie entsprechen und im näheren Forschungsinteresse der Projektbeteiligten liegen.¹⁸

Mit den Projektleiter/innen bzw. -koordinator/innen und in einem Fall mit der Verantwortlichen für die Sprachförderung wurden qualitative leitfadengestützte Experteninterviews¹⁹ vor Ort bei den Bildungsträgern oder telefonisch geführt. Auch das Projekt QSI nova wurde auf diese Weise untersucht. Die Analyse öffentlich zugänglicher Projektinformationen wurde mit von den Expert/innen zur Verfügung gestellten Projektbeschreibungen, -statistiken und -berichten ergänzt.

Abbildung 1: Leitfadengestützte Befragung von Expert/innen der Projekte

Projekt	Interviewpartner/in
Nachqualifizierung im Handwerk, Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk, Anpassungsqualifizierung im Handwerk, Hamburg	Projektleitung Frau Coban
Frankfurter Weg zum Berufsabschluss, Frankfurt a.M.	Fachbereichsleiterin Frau Korbus
AiQuA – Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege, Frankfurt a.M.	Projektleitung Frau Stibane, Verantwortliche für Sprachförderung Frau Cehak-Behrmann
Gut abgeschnitten, Mannheim	Projektkoordinator Hr. Zürker
Diversity Management für Migranten in Thüringen, Qualifizierung zum/r Außenhandelsassistent/in, Apolda	Projektkoordinatorin Frau Nowak (Tele-phoninterview)

untersucht werden. Aufgrund wiederholter Absagen oder Verschiebungen des Interviewtermins seitens der verantwortlichen Projektleiterin war es im Untersuchungszeitraum nicht möglich, die Befragung durchzuführen und die Maßnahme in die Analyse einzubinden.

¹⁸ Im Fokus stehen Qualifizierungen von erwachsenen An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund (im Rahmen von Maßnahmen für Personen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte bzw. speziell für die Zielgruppe), die einen anerkannten Berufsabschluss bzw. eine daran anschlussfähige Teilqualifikation zum Ziel haben. Eine durchgehende Sprachförderung und persönliche Begleitung der Teilnehmenden im Sinne der weiterbildungsbegleitenden Hilfen sind zentraler Bestandteil der zu untersuchenden Maßnahmen.

¹⁹ Diese Form der Interviewführung dient zur Generierung von Fachwissen der Expert/innen und der für den Forschungsgegenstand relevanten Inhalte. Sie eröffnet den Befragten daneben einen Raum für Ausführungen und eigene Scherpunktsetzungen im Rahmen der Leitfragen (vgl. Gläser, Laudel 2010).

Qualifizierung zu einem anerkannten Berufsabschluss als Verkäufer/Verkäuferin IHK, Leipzig	Projektkoordinator Herr Henning (Telefoninterview)
QSI nova – Qualifizierung-Sprache-Integration, Berlin	Projektmitarbeiterinnen Frau Neumann, Frau Arndt

Damit sind sowohl Projekte in Städten mit großen Migrantenpopulationen (Mannheim, Frankfurt a.M.) und Metropolregionen (Hamburg, Berlin) als auch Programme in Städten und Regionen in den Neuen Bundesländern mit geringeren Anteilen an Einwander/innen (Leipzig, Apolda) in der Studie vertreten.

Folgende Themenbereiche wurden in der Befragung angesprochen:

- Persönlicher Zugang der Expert/innen zum Projekt
- Zielgruppe und Zielsetzungen des Projektes; Entstehungskontext und Aufbau des Projektes; Zugangswege, Akquise, Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit; Teilnehmerzahlen u.Ä.. (numerische Kennzahlen); personelle Ressourcen; Praxisanteile in Qualifizierungen; Qualitätsmanagement; Finanzierung
- Sprachförderung (u. a. methodisch-didaktische Konzepte; Sprachstandsfeststellung; beruflicher Hintergrund/Schulung der Sprachdozent/innen)
- Persönliche Begleitung (u. a. Konzeption der Begleitung/Betreuung; Aufgaben in der Begleitung; beruflicher Hintergrund/Schulung der sozialpädagogischen Begleiter/innen)

Datenauswertung

Die projektbezogenen Materialien und Dokumente sowie die protokollierten Interviews wurden in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach P. Mayring (2010) ausgewertet und die Aussagen und Inhalte den relevanten Themenbereichen zugeordnet.

Auf diese Weise können Gemeinsamkeiten und Unterschiede der untersuchten Projekte hinsichtlich der organisationalen Rahmenbedingungen und der projektinternen Strukturen, aber auch in Bezug auf inhaltliche Schwerpunkte und die konkreten Vorgehensweise herausgearbeitet werden. In Vergleich und Diskussion wird außerdem die spezifische, regionale Verankerung der Projekte berücksichtigt.

3.2. Vorstellung der Vergleichsprojekte

3.2.1. Nachqualifizierung im Handwerk in Hamburg

Das Modellprojekt Nachqualifizierung im Handwerk des Elbcampus der Handwerkskammer (HWK) Hamburg wird im Rahmen des IQ-Förderzusammenhangs von 2009 bis 2012 umgesetzt. Hierbei wurden Modellmaßnahmen für Personen konzipiert, die auf den üblichen Zugangswegen der Handwerkskammer (z. B. Meisterausbildung) nicht erreicht werden. Auf der Grundlage eines Profiling wurden vor allem niedrigqualifizierte Migrant/innen mit häufig geringen Berufserfahrungen als Zielgruppe identifiziert. Das Projekt richtet sich im weiteren Verlauf an Personen über 25 Jahre, die ein entsprechendes Interesse an den angebotenen Berufsfeldern vorweisen und gemäß ihrer beruflichen Vorerfahrung den drei unterschiedlichen Projektschwerpunkten zugeordnet werden. Mit der zentralen Zielsetzung, die Teilnehmenden in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und beruflich zu etablieren, werden Wege zum anerkannten Berufsabschluss über die Externenprüfung bzw. den Erwerb von verwertbaren Teilqualifikationen eröffnet. In enger Abstimmung mit existierenden Angeboten, arbeitsmarktlichen Interessen und zugleich Bedarfen der Zielklientel wurden in der Produktentwicklung Weiterbildungsangebote geplant und durchgeführt. Ausgehend von der Nachfrage eines Hamburger Klinikums beinhaltet die erste Produktgruppe Qualifizierungen zum/r Serviceassistent/in und Logistiker/in im Gesundheitswesen sowie darüber hinaus in den Bereichen Kunststoff, Metall und Schweißen. Diese schließen mit einem bundesweit anerkannten HWK-Zertifikat als Teilqualifikation ab. Vorbereitungskurse zur Externenprüfung bilden das zweite zentrale Weiterbildungsangebot im Kontext des Modellprojektes, das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Projekt Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk weitergeführt und ausgeweitet wird. Das Elbcampus Kompetenzzentrum führt seit dem 01.05.2012 ferner das durch den ESF und die Freie Handelsstadt Hamburg geförderte Projekt Anpassungsqualifizierung im Handwerk durch, welches Personen mit ausländischem Abschluss zu gleichwertigen Qualifikationen verhelfen soll.

Projektaufbau

Der Teilnahme an den verschiedenen Weiterbildungsangeboten geht ein potenzialorientiertes, ca. einstündiges Profiling im Erstgespräch voraus, im Zuge dessen über die Eignung der Bewerber/innen entschieden wird. Bei dieser Gelegenheit wird auch eine sprachliche Einstufung unter Angabe des Deutschsprachniveaus mittels eines Fragebogens vorgenommen.

Die einwöchige, sprachsensibel gestaltete Aktionswoche im Bereich Schweißen, Metall und Kunststoff ging als weitere Produktgruppe aus dem zunächst auf Service und Handwerk konzentrierten Projektkontext hervor. Als berufliche Orientierungstage und Kompetenzfeststellung für die Neueinsteiger/innen des ersten Berufsbildungsangebotes konzipiert, erhalten die Teilnehmenden in der Handwerkskammer einen Einblick in die Qualifizierungsinhalte und können sich ihrer Eignungen und Fähigkeiten für die verschiedenen Felder vergewissern.²⁰ Verschiedene Aufgaben in einem mehrstufigen Parcours am Elbcampus sind ebenso Bestandteil der Orientierungstage wie ausbildungsnahen Übungen in den Werkstätten unter Teilnahme von Ausbilder/innen und Beobachter/innen. Ergebnisse werden in einem Laufheft vermerkt und abschließend in einer Beobachterkonferenz sowie mit den Teilnehmenden individuell erörtert. Der sich u. a. in den hohen Teilnehmer/innenzahlen zeigende Erfolg dieses Formats führt zu der geplanten Übertragung auf andere Bereiche, z. B. im Gesundheitswesen.²¹ Im ersten Projektschwerpunkt wird an bestehende Fachkurse angeknüpft und zur Vorbereitung das neu entwickelte Zusatzmodul Sprach- und Lernförderung vorgeschaltet.²² Sprachdozent/innen begleiten den daran anschließenden Fachunterricht punktuell in Form von Teamteaching sowie im Rahmen der weitergeführten Sprach- und Lernförderung. Der erste Projektstrang ist über einen kombinierbaren Bildungsgutschein ohne bzw. mit vorgeschaltetem Vorbereitungskurs für Personen mit besonderem Lern- und Sprachförderbedarf buchbar. Dieser Teil im Nachqualifizierungsprojekt wurde aufgrund der hohen Übereinstimmung von Kundeninteressen und marktwirtschaftlicher Nachfrage bereits in das Regelgeschäft der Handwerkskammer übergeben.

In den Vorbereitungskursen zur Externenprüfung wiederum können in drei Berufsfeldern Berufsabschlüsse bei Nachweis der Erfahrung erworben werden. Mit Blick auf die arbeitsmarktliche Nachfrage entschied man sich im Projekt für eine Vollzeitmaßnahme auf dem Gebiet der Bäckereifachverkäufer/in und Gebäudereiniger/in. Das Angebot einer Qualifizierung zum/r Friseur/in entsprang dem großen Interesse der zumeist in Beschäftigung stehenden Klient/innen selbst und wird berufs begleitend durchgeführt. Im Unterschied zum ersten Projektzweig wurden die Kurse neu konzipiert. Die zwischen acht und zwölf Monate dauernden Fachkurse beinhalten eine integrierte Sprach- und Lernförderung sowie das Teamteaching-Format

²⁰ In Anlehnung an die Handwerkskammer Oberfranken und ihre vierwöchige Kompetenzfeststellung zum Zugang zur Externenprüfung übernahm das Projekt am Elbcampus verschiedene Bausteine dieses Vorläuferangebots.

²¹ Zum 01.01.2013 ist vorbehaltlich der Mittelzusage ein branchenübergreifendes Kompetenzfeststellungsverfahren im neuen IQ-Projekt Geh deinen Weg für Erwachsene in verschiedenen beruflichen Feldern zu entwickeln und zu etablieren.

²² Das neu konzipierte Sprach- und Lernfördermodul wurde im Zuge der starken Werbung und Öffentlichkeitsarbeit in ähnlicher Weise in anderen Branchen Hamburgs implementiert (z. B. in einem Vorbereitungskurs zum Erwerb eines LKW-Führerschein, Qualifizierung zum /r Betreuungsassistent/in).

und bereiten damit auf die hohen fachlichen, sprachlichen und intellektuellen Anforderungen einer Externenprüfung vor. Eine Einbindung in das Regelgeschäft ist aufgrund der geringen Gruppengröße nicht angezeigt. Dem Anliegen einer Weiterförderung auf Projektbasis wird letztlich mit dem vom ESF und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration seit 01.05.2012 geförderten Projekt Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk entsprochen werden. Es zielt darauf ab, die Vorbereitungskurse zur Externenprüfung auch in anderen Gewerken anzubieten sowie auszuweiten und damit ca. 120 Personen zu qualifizieren. In diesem Rahmen wird für die Profis mit viel Berufserfahrung ein vierwöchiger Kurs im Vorfeld implementiert, der vom Projektpartner Stiftung für berufliche Bildung durchgeführt wird. In der hier stattfindenden Kompetenzfeststellung können für die Zulassung zur Externenprüfung wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten nachgewiesen und vor dem HWK-Prüfungsausschuss glaubhaft gemacht werden. Geprüft wird dabei u. a. auch die Grundbildung (in Deutsch, Mathematik, berufsfachlicher Art). Als weiteres Instrument hat sich neben dem Motivations- und Bewerbungstraining das Visionscoaching etabliert, in dessen Verlauf mit den Interessent/innen Zielsetzungen, Qualifizierungsetappen, mögliche Barrieren und Motivation thematisiert werden. Mit der Ausweitung der Vorbereitungskurse auf andere Gewerke und der damit zumeist individuell abgestimmten Qualifizierung auf die Teilnehmenden wird eine fächerübergreifende Sprach- und Lernförderung im Vorfeld der Qualifizierung implementiert. Der vierwöchige Kurs befähigt zu einem konstruktiven Umgang mit Fachvokabular in den jeweiligen Fachkursen, Bildungssprache u. v. m. In den zertifizierten Kursen sind die Sprach- und Lernförderung und das Teamteaching mit ca. einem Drittel der Unterrichtseinheiten integriert.²³

Die Qualifizierungen der beschriebenen Projektstränge finden grundsätzlich in den Räumlichkeiten der Handwerkskammer vor Ort sowie teilweise bei den Berufsbildungszentren der Innungen statt. Teilweise kommen die Teilnehmer/innen auch während der vorgesehenen Praktika in den Betrieben in den Elbcampus zurück, beispielsweise im Kontext der Sprach- und Lernförderung. Der Übergang in den Beruf wird begleitet und der Kontakt zwischen potenziellen Arbeitgeber/innen und Klient/innen gefördert. Für den Erhalt eines Bildungsgutscheins hat sich die Kontaktaufnahme zwischen diesen beiden Parteien als erfolgversprechend herausgestellt, da in diesem Rahmen bereits vorab Vorstellungs- und Einstellungsgespräche geführt werden.²⁴

²³ Bei einer individuellen Hinführung zur Externenprüfung außerhalb der konzipierten Gruppenmaßnahmen wird voraussichtlich nur der Vorbereitungskurs Sprach- und Lernförderung in diesem Bereich angeboten und kann um weitere bedarfsorientierte Angebote ergänzt werden.

²⁴ In den Vorbereitungskursen zur Externenprüfung lernen die z.T. dringend nach Fachkräften suchenden Arbeitgeber/innen die Teilnehmer/innen als Freiwillige in den Prüfungsausschüssen kennen und rekrutieren sie in vielen Fällen unmittelbar bzw. im Anschluss an die Qualifizierung.

Im dritten Projekt steht die modellhafte Entwicklung und operative Umsetzung der Anpassungsqualifizierung von Personen im Mittelpunkt, deren ausländische berufliche Abschlüsse nicht gleichwertig bzw. vollwertig anerkannt werden. Aufbauend auf einer halbjährigen Konzeptionsphase ist es geplant, ca. 100 Personen zu qualifizieren. Auch hier sollen Elemente wie Sprach- und Lernförderung, in diesem Fall in Form eines Tutoriums, am Elbcampus eingerichtet werden. Ähnlich wie es auch für den zweiten Projektbereich im weiteren Verlauf angestrebt wird, liegt der Schwerpunkt auf der individuellen Beratung und Vermittlung der Teilnehmenden in maßgeschneiderte Qualifizierungen, die von weiteren Angeboten wie der Sprachförderung und Coaching umrahmt werden.

Projekt in Zahlen

In den letzten drei Jahren führten die Projektmitarbeiter/innen (ohne Einbezug der neuen Projekte) ca. 800 Profilings durch, wobei nahezu jeder Dritte weiterfolgend in einem der Projektschwerpunkte qualifiziert wurde. Zum Zeitpunkt der Befragung haben ca. 200 Absolvent/innen die Nachqualifizierung erfolgreich beendet. Davon erwarben 154 Personen eine Teilqualifikation. Weitere 35 Personen wurden zur Externenprüfung geführt (Stand: Mai 2012). Die Abbruchquote liegt unter fünf Prozent und wird u. a. mit der guten Abstimmung zwischen Auswahlverfahren, Vorbereitungsmodul und Betreuung seitens der Sprachdozent/innen und der Sozialpädagogin erklärt. Auch wegen der frühzeitigen Einbindung potenzieller Arbeitgeber/innen liegt die Vermittlungsquote nach der Externenprüfung bei rund 90 Prozent und bei den Neueinsteiger/innen ohne vorheriger Berufserfahrungen bei ca. 70 Prozent.

Finanzierung und Zertifizierung

Der Erhalt eines (z. T. mit vorgeschalteter Sprach- und Lernförderung kombinierbaren) Bildungsgutscheins ist für die Teilnahme an den nach AZAV zertifizierten Maßnahmen möglich. Alternative Finanzierungswege, z. B. über WeGebAU für geringqualifizierte Berufstätige, werden in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen am Elbcampus ermittelt. Der erste Projektschwerpunkt mit der Zielgruppe der Neueinsteiger/innen ist mittlerweile regelfinanziert. Die weiteren Projekte Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk und Anpassungsqualifizierung im Handwerk sind über ESF-Mittel finanziert.

Personelle Zusammensetzung/Aufstellung

Im Projektzweig zum Erwerb einer Teilqualifikation waren in den ersten zwei Jahren eine Produktentwicklerin sowie im gesamten Projektzeitraum eine Projektleitung

und ein Profiler in Vollzeit sowie ein Bildungsmanager und eine Projektassistentin in Teilzeit tätig. Für die Hinführung zur Externenprüfung im Projekt Die Chance-Berufsabschluss im Handwerk sind volle Stellen für Projektleitung und Bildungsmanagement und Halbtagsstellen für die Betriebsberatung zur Vermittlung in Arbeit und Praktika sowie die Projektassistentin und ferner 1,5 Stellen für die Stiftung berufliche Bildung (vierwöchiges Kompetenzfeststellungsverfahren) vorgesehen. Das Anpassungsqualifizierungsprojekt wird von einem Projektleiter und einem Coach in Vollzeit, einem/r Verantwortlichen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit sowie dem/r Lernzielberater/in und Projektassistent/in jeweils in Teilzeit umgesetzt.

Akquise, Zugangswege und Netzwerkarbeit

Unter der Zielvorgabe, insbesondere solchen Personen eine Qualifizierung in der Handwerkskammer anzubieten, die über die üblichen Zugangswege nicht erreichen werden, wird die Akquise und Öffentlichkeitsarbeit im Projekt als zentral erachtet. Eine Marketingkampagne („Agenten des Alltags“) von hohem Wiedererkennungswert und unter Einsatz von Vorbildern wurde hierfür entwickelt, die die beruflichen Aufstiegschancen im Handwerk verdeutlicht. Aufsuche und persönliche Ansprache erfolgen in Integrationskursen als erfolgversprechendster Zugangsweg, in Migrantenselbstorganisationen, religiösen und Sportvereinen, Konsulaten, Beratungsstellen für Menschen mit Migrationshintergrund, Kindertagesstätten, Stadtteulfesten u.v.m. Zu entsprechenden Organisationen und Institutionen wird der persönliche Kontakt zur Herstellung eines kontinuierlichen Austauschs mit Beteiligten auf allen Ebenen gesucht. Es werden ferner Informationsmaterialien, Flyer und Mails hergestellt und im Netzwerk verteilt bzw. versandt. Auch die Jobcenter und Agenturen für Arbeit unterstützen den Elbcampus in diesem Anliegen und vermitteln vermehrt Migrant/innen in die Maßnahmen. Die Projektmitarbeiter/innen arbeiten daneben mit Wohlfahrtsverbänden, Integrationszentren, Übersetzungsbüros und Dachverbänden zusammen. Das an der Handwerkskammer Hamburg angesiedelte Norddeutsche Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten (NOBI) ist in diesem Zusammenhang als regionales IQ-Netzwerk Hamburg/Schleswig-Holstein vor allem auf strategischer Ebene von Bedeutung. Bedarfe bzw. Widrigkeiten, wie die geringe Anzahl an ausgegebenen Bildungsgutscheinen zu Beginn des Projektes, wurden über ebenjenes Netzwerk an die entsprechenden Stellen der Bundesagentur für Arbeit kommuniziert. Die Zusammenarbeit mit den Jobcentern wird mittlerweile auch angesichts der hohen Absolvent/innenquote und dem damit sichtbaren Erfolg der Maßnahme als sehr gut eingeschätzt. Dem ging allerdings ein langwieriger Prozess der Verständigung und Überzeugung auf allen Ebenen der Jobcenter und Arbeitsagenturen voraus. Von Vorteil waren hierbei die politische Unterstützung als Modellprojekt von Seiten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Soziales sowie das Alleinstellungsmerkmal der Maßnahme im Bereich der

Vorbereitung zur Externenprüfung von Migrant/innen im Handwerk in Hamburg und die am Elbcampus breite Förderung des Projektes in alle Richtungen.

Qualitätsmanagement

Als zertifizierter Träger liegt auch dem Projekt Nachqualifizierung das Qualitätsmanagement des Elbcampus der Handwerkskammer Hamburg zugrunde. Im Qualitätsmanagement-Handbuch sind alle Prozesse auch in Bezug auf die betreffenden Projekte ausführlich beschrieben und für Mitarbeiter/innen transparent und nachvollziehbar zugänglich. Ergänzend werden Klient/innenbefragungen zum Ende jedes Kurses sowie eine Verbleibsprüfung der Teilnehmenden nach Beendigung der Qualifizierung durchgeführt. In Kooperation mit der IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch werden durch den Träger passage gGmbH eintägige Schulungen zur Sprachsensibilisierung von Fachdozent/innen sowie zum Teamteaching angeboten. Das Konzept des Teamteaching wird zudem von passage gGmbH evaluiert, die in verschiedenen Konstellationen des Formats hospitieren und darauf aufbauend eine Schulung für Fach- und Deutschdozent/innen durchführen. Ferner hat das Norddeutsche Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten eine Schulungsreihe zur Interkulturellen Kompetenz in das allgemeine Personalentwicklungsprogramm einbringen können, das für alle Mitarbeiter/innen der Handwerkskammer offen ist.

Sprachförderung

Die integrierte Sprachförderung verfolgt in den Projekten im Allgemeinen die Funktion, die Teilnehmer/innen für den Fachkurs sowie für das Berufsfeld sprachlich vorzubereiten bzw. zu begleiten und sie zu einer adäquaten Kommunikation auf verschiedenen beruflichen Ebenen in diesem Kontext zu qualifizieren. Ihr Anteil an den Gesamtmaßnahmen umfasst in den Projektsträngen ca. ein Drittel. Es wurden hierbei Strategien erarbeitet, die die Teilnehmer/innen darin unterstützen, sich Inhalte zu erschließen und bestehende Wissenslücken zu schließen. Im Projekt Nachqualifizierung sowie in den daran anknüpfenden Projekten beinhaltet die Sprachförderung im Wesentlichen das Teamteaching sowie die Sprach- und Lernförderung.²⁵ Im Rahmen der Lernförderung werden den Teilnehmenden Lernwerkzeuge vermittelt, um sich fachliche Inhalte zu erarbeiten und ihren Lernprozess aktiv zu steuern. Zu den zur Anwendung kommenden Lerntechniken gehört u. a. die unterschiedliche Gestaltung von Informationen und Tabellen sowie die Formulierung eigener Lernziele zur Selbstkontrolle und -motivation. Die fachsprachliche Förderung umfasst den Erwerb von (prüfungsrelevanten) Fachtermini, das

²⁵ Während additive Elemente des Projektes im Regelgeschäft aus wirtschaftlichen Gründen nicht weitergeführt werden, wird das Teamteaching weiterhin Bestand haben.

Kommunizieren auf fachlicher Ebene, die Konversation am Arbeitsplatz sowie den Zugang zu Bildungssprache, um sich Prüfungsfragen und Inhalte aus Fachtexten besser erschließen zu können. Auch Anleiter/innen in der praktischen Qualifizierung sind angehalten, Fachausdrücke exemplarisch und anschaulich zu verwenden, um deren Verstehen und adäquate Einordnung zu unterstützen.

Im Teamteaching sind die Sprachdozent/innen vor allem an sprachlich komplexeren Unterrichtseinheiten unterstützend beteiligt. Dies ermöglicht es dem/r Deutschdozent/in, sich das entsprechende Fachwissen im Kurs selbst anzueignen, den Fachunterricht zu beobachten und sprachsensibel mit zu gestalten bzw. direkt in den Unterricht zu intervenieren. Dieses Format findet sowohl im theoretisch fundierten Unterricht als auch praktisch in den Werkstätten Anwendung. Die Sprachförderung wird von DaZ-Lehrer/innen mit einer entsprechenden Ausbildung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durchgeführt, die auf Honorarbasis angestellt sind. Da das Teamteaching sich häufig auf drei bis vier Stunden täglich erstreckt, können die Sprachdozent/innen zumeist zwei Fachkurse begleiten.

Die Projektmitarbeiter/innen haben sich gezielt gegen einen komplett getrennten Deutschförderunterricht entschieden. Sie ziehen das gemeinsame Unterrichten parallel zur Sprach- und Lernförderung vor, da dies insgesamt zu einer hohen Qualität für alle Beteiligten führe. Das Gelingen hängt dabei in hohem Maße ab von der Methodenkompetenz der Sprachlehrer/innen und der Fachkompetenz der Fachlehrer/innen und setzt ein großes Einfühlungsvermögen der Projektmitarbeiter voraus.

Persönliche Begleitung

Sowohl die Sprachdozent/innen als auch die Sozialpädagogin übernehmen Aufgaben der individuellen Begleitung der Teilnehmenden in den Projekten. Erstere kümmern sich um die individuelle Betreuung in der fachlich-inhaltlichen Ausbildung der Teilnehmer/innen und führen sie durch die Fachkurse. In der sozialpädagogischen bedarfsorientierten Begleitung werden persönliche Problemlagen bearbeitet, beispielsweise Fragen zur Kinderbetreuung, zu Mietverhältnissen, zum ausländerrechtlichen Status und Ähnliches. Klient/innen können in diesem Rahmen auch auf ein großes Netz an entsprechenden Unterstützungsleistungen und -stellen in Hamburg zurückgreifen. Als Coaches sind die sozialpädagogisch geschulten Mitarbeiter/innen jederzeit ansprechbar und suchen die Teilnehmenden eingangs bei der Begrüßung und im Weiteren direkt in den Kursen auf. Während in der Projektarbeit zur Nachqualifizierung die sozialpädagogische Begleitung intensiv genutzt werden kann und wird, nimmt die Intensität im Regelangebot durch die Begleitung eines regulären Bildungsmanagers/in ab.

3.2.2. Frankfurter Weg zum Berufsabschluss und AiQuA – Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege in Frankfurt a./M.

Bei der Werkstatt Frankfurt e. V. haben Un- und Angelernte Arbeitslose die Möglichkeit, sich im Rahmen unterschiedlicher Projekte für einen Beruf zu qualifizieren. Von besonderem Umfang ist dabei der mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis 2010 vom Bundesinstitut für Berufsbildung ausgezeichnete Frankfurter Weg zum Berufsabschluss mit dem Ziel, dem Arbeitsmarkt mehr Potenzial zu verleihen und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze durch Fachkräfte zu besetzen. Das Projekt richtet sich an Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte sowie insgesamt an Menschen mit Migrationshintergrund aus der Region Frankfurt, aber auch bundesweit, die durch die Qualifizierung berufliche Handlungsfähigkeit erlangen. Hintergrund bildet die Tatsache, dass viele ALG-II-Empfänger/innen trotz vorhandener Berufserfahrung oft keinen Berufsabschluss nachweisen können. Dies ist insofern problematisch, als sich der Arbeitsmarkt in Deutschland stark an formalen Zertifizierungen orientiert. Insbesondere die Zielgruppe der über 25-Jährigen betrachtet eine Ausbildung im dualen System mit dem obligatorischen Besuch einer Berufsschule aufgrund des Alters als unüberwindbare Hürde; eine Nachqualifizierung, innerhalb derer der Ausbildungsinhalt in einem stark verkürzten Zeitrahmen erarbeitet werden muss, trauen sich viele zugleich nicht zu. Das Projekt Frankfurter Weg zum Berufsabschluss bietet den Teilnehmenden dagegen die Möglichkeit, durch die Methode des arbeitsintegrierten Lernens nach regulär drei Jahren die Externenprüfung abzulegen und bereits im Vorfeld durch Arbeitgeber und die IHK anerkannte Teilqualifikationen zu erlangen.

Einen ähnlichen Hintergrund hat das Kooperationsprojekt AiQuA – Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege der Werkstatt Frankfurt e.V. mit dem Frankfurter Verband e.V.: Mitarbeiter/innen des Frankfurter Verbandes, die bereits seit längerer Zeit als Angelernte in der Altenpflege tätig und dementsprechend etwas älter sind, erhalten die Möglichkeit, nachträglich einen anerkannten, examinierten Abschluss zu erlangen. Auch bei diesem Projekt gilt die Vorannahme, dass die Teilnehmenden nicht wieder den Status von Schüler/innen einnehmen können. Dies lässt sich bei dem Projekt AiQuA nicht allein mit dem Alter der Teilnehmenden begründen, sondern auch damit, dass sie auf ihre Erwerbstätigkeit beim Frankfurter Verband angewiesen sind und diese nicht zugunsten einer Qualifizierungsmaßnahme aufgeben können. Bei der Konzeption konnte von daher auf die Erfahrungen der Werkstatt Frankfurt bezüglich des arbeitsintegrierten Lernens zurückgegriffen werden. Das Projekt des Frankfurter Verbandes orientiert sich an der Vorgabe, dass im Pflegebereich stets ein bestimmtes Kontingent an examinierten Arbeitskräften in Relation zu Angelernten vorhanden sein muss. Dabei bestand ein hohes Interesse,

insbesondere jene Arbeitskräfte zu examinierten Fachkräften auszubilden, die bereits mit der Einrichtung vertraut sind und über inhaltliche Erfahrungen verfügen. Das Sozialministerium als Geldgeber wie auch die Werkstatt Frankfurt als Initiator sahen den Vorteil, das Konzept des arbeitsintegrierten Lernens in neuen Arbeits- und Qualifizierungsbereichen zu erproben, um so langfristige Konzepte zu entwickeln. Vor allem mit Blick auf eine angestrebte integrierte Sprachförderung soll das Projekt AiQuA für den Frankfurter Weg zum Berufsabschluss große Bedeutung erlangen.

Projektaufbau

Die Qualifizierungsmaßnahme Frankfurter Weg zum Berufsabschluss wird zunächst in drei Stufen von je zwölf Monaten unterteilt, die jeweils als separate Maßnahme gemäß der AZWV anerkannt sind: „Grundqualifizierung“, „Aufbauqualifizierung“ und „Berufsabschlussprüfung bei der zuständigen Kammer“ – wobei bei einer regulär zweijährigen Ausbildung die Stufe der „Aufbauqualifizierung“ entfällt. Die einzelnen Stufen wiederum beinhalten betriebliche Qualifizierungsbausteine, die sich an den Ausbildungsrahmenplänen der jeweiligen Berufe orientieren. So gibt es je nach Berufszweig durchschnittlich etwa zwei bis vier Qualifizierungsbausteine pro Stufe mit einem Umfang von 200-400 Stunden. Die Qualifizierungsbausteine wurden von der Werkstatt Frankfurt in Absprache mit der IHK erarbeitet; sie sind somit als Teilqualifikationen anerkannt und bieten eine erste Hilfe bei der Arbeitssuche. Auf diese Weise kann den Teilnehmenden eine eventuelle Angst vor der Herausforderung einer mehrjährigen Ausbildung genommen werden. Die befragte Projektmitarbeiterin verwies jedoch darauf, dass ein Großteil der Teilnehmenden trotz allem das übergeordnete Ziel der Externenprüfung anstrebt.

Gemäß dem Konzept des arbeitsintegrierten Lernens erfolgt die Qualifizierung vorrangig im Arbeitsprozess durch die Mitarbeit im Betrieb mit einem Umfang von 39 Wochenstunden. In ihren jeweiligen Betrieben haben die Teilnehmenden einen persönlichen Ansprechpartner, mit dem gemeinsam auch über eine Fortsetzung der Qualifizierung nach Abschluss einer Stufe entschieden wird. Hinzu kommt die Mitarbeit in moderierten Lern- und Arbeitsgruppen gemäß den Qualifizierungsbausteinen, die einen Umfang von vier Stunden der wöchentlichen Arbeits- und Qualifizierungszeit einnimmt. Die Teilnehmenden werden bewusst nicht in die Situation des gesteuerten Schul-/Frontalunterrichts versetzt, sondern vielmehr zum selbstgesteuerten Lernen angeleitet. Zur Vertiefung stehen ihnen individuelle Lernzeiten zur Verfügung und sie erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme an externen Fachkursen, z. B. an Sprachkursen bei der Volkshochschule.

Dadurch, dass in Hessen im Bereich der Altenpflege keine Externenprüfung möglich ist, finden sich im Aufbau des Projekts AiQuA entscheidende Unterschiede im Vergleich zum Frankfurter Weg zum Berufsabschluss. So ist es nicht möglich, einzelne Projektstufen mit Teilqualifikationen abzuschließen, und eine Gliederung in Qualifizierungsbausteine findet in der oben beschriebenen Form nicht statt. Der Projektaufbau sieht jedoch vor, dass die Teilnehmenden nach dem ersten Jahr der Maßnahme die durch das Regionalpräsidium anerkannte Prüfung zum/r Altenpflegehelfer/in ablegen und nach weiteren zwei Jahren die Prüfung zum/r Altenpfleger/in.

Bezüglich der konkreten Umsetzung gibt es eine Reihe von Ähnlichkeiten zum Frankfurter Weg, bei dem ebenfalls das Konzept des arbeitsintegrierten Lernens Anwendung findet. Dabei wird die Arbeit anders organisiert, als es sowohl die Teilnehmenden als auch das sonstige Arbeitsumfeld bisher gewohnt waren. Die Arbeitsabläufe werden beispielsweise in „verlangsamer“ Form geübt und finden häufig unter Aufsicht eines Praxisanleiters zur tieferen Reflexion des Vorgehens statt.

Die Teilnehmenden werden außerdem für einen bestimmten Stundenanteil freigestellt, um an moderierten Lerngruppen teilnehmen zu können. Die Lerngruppen kommen in der jeweiligen Einrichtung zusammen, wo die Teilnehmenden als Arbeitnehmer tätig sind. In den Lerngruppen gibt es keine gesteuerte Input-Situation, sondern die Teilnehmenden können den inhaltlichen Ablauf selbst bestimmen und sich dabei an eigens konzipierten Lernbausteinen²⁶ orientieren; die Moderatoren/innen bieten keinen fachlichen Input, sondern vielmehr Unterstützung bei der Lernorganisation. Wird dagegen explizit ein fachlicher Input von den Teilnehmenden gewünscht, können sie zu bestimmten Themen gezielt einen Fachdozenten von der Altenpflegeschule des Frankfurter Verbandes einladen. Im Laufe des ersten Jahres haben darüber hinaus etwa sechs bis sieben Workshops zu solchen Themen stattgefunden, die sich in der Praxis schwer vermitteln lassen, z. B. Recht in der Pflege. Auch für das Arbeitsumfeld der Teilnehmenden werden Workshops, Seminare und Coachings angeboten.

Projekt in Zahlen

Das Konzept zum Frankfurter Weg zum Berufsabschluss wurde im Jahr 2005 von der Werkstatt Frankfurt in Zusammenarbeit mit den Kammern und dem Rhein-Main-Jobcenter erarbeitet. Im Februar 2006 haben die ersten Teilnehmenden die Qualifizierung begonnen und 2008 bzw. 2009 traten die ersten zu den

²⁶ Allein für das erste Jahr, das zur Altenpflegehelferprüfung führt, werden 13 dieser Lernbausteine durchgearbeitet. Die Lernbausteine stellen keine Teilqualifikation dar.

Kammerprüfungen an, wobei 56 von insgesamt 66 Teilnehmenden die Prüfung bestanden haben. Die Teilnehmendenanzahl lag verteilt auf die unterschiedlichen Berufszweige über mehrere Jahre bei 300, was eben der erforderlichen Anzahl an Mitarbeitern entspricht, die notwendig sind, um die Betriebsabläufe der Werkstätten sicherzustellen. Derzeit nehmen aufgrund der auch für Un- und Angelernte guten Lage auf dem Frankfurter Arbeitsmarkt lediglich 100 Personen an einer Qualifizierungsmaßnahme teil. Die Abschlussquote liegt bei rund 85%, die Vermittlungsquote allerdings nur bei rund 50%.

Im November 2011 startete die Qualifizierungsmaßnahme AiQuA mit zunächst 71 Teilnehmenden. Am 31.12.2011 waren bereits sieben Teilnehmende von der Maßnahme zurückgetreten. Insgesamt 51 Teilnehmende haben im November 2012 das erste Jahr der Qualifizierung beendet, wobei einige bereits in der Vergangenheit die Prüfung zum/r Altenpflegehelfer/in abgelegt hatten und somit nicht noch einmal teilnehmen mussten. Von den 44 zur APH-Prüfung angetretenen Projektteilnehmern/innen haben 43 alle Prüfungen bestanden. Im Frühjahr 2013 wird der zweite Projektdurchlauf starten, wobei die Projektlaufzeit es lediglich zulässt, diese Teilnehmenden für zwei der insgesamt drei Qualifizierungsjahre zu begleiten.

Finanzierung und Zertifizierung

Die Werkstatt Frankfurt e.V. ist nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert und zugelassener Träger für die Förderung der beruflichen Ausbildung nach AZWV. Es findet eine permanente Überprüfung und Verbesserung der Leistungen statt. Vor diesem Hintergrund ist eine Finanzierung der Maßnahme Frankfurter Weg zum Berufsabschluss durch die Bildungsgutscheine des Jobcenters möglich; bei Interesse können jedoch auch Selbstzahler/innen teilnehmen. Das Projekt AiQuA wird dagegen über den ESF mit einer Gesamtsumme von 900.000 Euro gefördert.

Personelle Zusammensetzung/Aufstellung

Auf organisatorischer und konzeptioneller Seite werden beide Projekte maßgeblich von der Werkstatt Frankfurt e.V. betreut. Beim Frankfurter Weg zum Berufsabschluss finden die tatsächliche Qualifizierung und der Kontakt zu den Teilnehmenden nahezu ausschließlich in den Betrieben statt; ein Einschalten der Projektleitung bei der Werkstatt Frankfurt erfolgt lediglich in besonderen Situationen. Zwar wird durch die Werkstatt Frankfurt eine sozialpädagogische Beratung für Problemlagen angeboten, in der Regel obliegt die individuelle Betreuung jedoch den Betrieben.

Auch bei AiQuA erfolgt ein Großteil der Qualifizierung durch die Mitarbeitenden in Leitungspositionen des Frankfurter Verbandes (Hausleitungen, Pflegedienst-

leitungen, Wohnbereichsleitungen, Praxisanleiter/innen, Mentor/innen). Bedingt durch den besonderen Umfang des Projekts kann in diesem Fall auch eine Schulung des Umfelds angeboten werden, so dass allein bis zum 31.12.2011 insgesamt 52 Personen an entsprechenden Workshops und Coachings teilgenommen haben. Diese Anzahl ist bis zum jetzigen Zeitpunkt stabil geblieben. Die Moderation der Lerngruppen erfolgt zum Teil durch ebenjene Mitarbeitenden, zur anderen Hälfte durch zwei speziell für diesen Zweck angestellte und qualifizierte Dozentinnen. Darüber hinaus wurde im Sommer 2012 eine weitere Mitarbeiterin für den Bereich Sprachförderung eingestellt, die gemeinsam mit zwei externen Sprachdozentinnen diesen Bereich abdeckt.

Akquise, Zugangswege und Netzwerkarbeit

Die Nachqualifizierung im Frankfurter Weg erfolgt in etwa 17 Berufszweigen,²⁷ wobei die Teilnehmenden trotz des Ziels einer anschlussfähigen Qualifizierung für den Arbeitsmarkt das Recht haben, sich unabhängig von der Nachfrage frei für einen der Berufszweige zu entscheiden. So nehmen viele Frauen mit Migrationshintergrund an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Modenäherin teil, obwohl in diesem Bereich kein entsprechender Bedarf auf dem Arbeitsmarkt existiert; die Frauen erhalten dadurch jedoch die einmalige Möglichkeit, eine von der Familie akzeptierte Qualifizierungsmaßnahme zu durchlaufen. In der Regel werden Interessenten beim Jobcenter mit der Vergabe des Bildungsgutscheins auf die Qualifizierungsprogramme der Werkstatt Frankfurt hingewiesen. Inzwischen hat das Projekt eine überregionale Bekanntheit erlangt, so dass vereinzelt auch Auswärtige an einer Maßnahme teilnehmen und für diesen Zweck einen Umzug in Kauf nehmen. In den ersten Jahren erfolgte nach Anmeldung eine achtwöchige Kompetenzerfassung im Arbeitsprozess; inzwischen wurde diese Vorschaltmaßnahme auf ein Kurzzeitpraktikum reduziert.

Im Projekt AiQuA war keine externe Rekrutierung von Teilnehmenden nötig, da es sich ausschließlich an Mitarbeitende des Frankfurter Verbandes richtet. Potenzielle Teilnehmende wurden gezielt angesprochen. Darüber hinaus wurde in jeder Einrichtung des Frankfurter Verbandes eine Informationsveranstaltung abgehalten.

²⁷ Je nach Quelle wird eine Anzahl zwischen 15 und 19 Berufszweigen angegeben. Laut einer Auflistung auf der Projektwebsite ist derzeit eine Qualifizierung in folgenden Berufen möglich: Berufskraftfahrer/in, Bürokaufmann/-frau, Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Informationselektroniker/in Bürosystemtechnik, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft Möbel- Küchen- und Umzugsservice, Fachlagerist/in, Gärtner/in Garten- und Landschaftsbau, Gebäudereiniger/in, Koch/Köchin, Maler und Lackierer/in, Modenäher/in, Restaurantfachmann/-frau, Trockenbaumonteur/in, Verkäufer/in (vgl.: http://www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter_weg.html).

Qualitätsmanagement

Beim Frankfurter Weg zum Berufsabschluss erfolgt das Qualitätsmanagement vorrangig durch Rücksprache mit den Teilnehmenden. Dies ist derzeit aufgrund der geringen Teilnehmendenanzahl und dem damit verbundenen Interesse, diese Teilnehmenden möglichst vollzählig zum Abschluss zu führen, von besonderer Priorität.

Auch bei AiQuA finden die Rückmeldungen der Teilnehmenden eine unmittelbare Beachtung, beispielsweise bei der Gestaltung der Lernbausteine. Darüber hinaus findet eine wissenschaftliche Begleitung in Form einer ongoing Evaluation durch Peter Dehnbostel, Professor für Betriebliches Bildungsmanagement am Department Bildung der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW), statt.

Sprachförderung

Die Teilnehmenden am Frankfurter Weg haben die Möglichkeit externe Fachkurse zu besuchen; dazu zählt auch der Besuch von Sprachkursen bei externen Bildungsträgern wie der Volkshochschule. Darüber hinaus wird eine Verbesserung der Deutschkenntnisse durch die Mitarbeit in den Lerngruppen angestrebt. Eine Sprachstandsfeststellung durch die Werkstatt Frankfurt findet bewusst nicht statt. Für die Zukunft besteht der Plan, eine integrierte Sprachförderung einzuführen; die genaue Vorgehensweise soll aus den Erfahrungen des Projekts AiQuA entwickelt werden. Die Finanzierung einer solchen Sprachförderung soll – soweit durchsetzbar – ebenfalls über die Bildungsgutscheine erfolgen. So gibt es bereits Bildungsgutscheine, die ausdrücklich auch eine sozialpädagogische Begleitung beinhalten. In Anlehnung daran wäre die Finanzierung einer integrierten Sprachförderung z. B. durch „Bildungsgutscheine mit Sprachförderung“ möglich.

Die Deutschkenntnisse der Teilnehmenden sollten auch bei AiQuA kein Ausschlusskriterium darstellen. Letztendlich hat sich gezeigt, dass alle Teilnehmenden über gute alltagssprachliche Kenntnisse verfügen; Schwierigkeiten liegen insbesondere im Bereich der konzeptionellen Schriftlichkeit. Die Sprachförderung wird vor dem Hintergrund durchgeführt, dass sie sich keinesfalls an eine bestimmte Zielgruppe innerhalb einer Gesamtgruppe (bspw. ausschließlich an Migranten/innen) richten soll, sondern vielmehr ein offenes Angebot für alle darstellt. So wird auch keine Sprachstandsfeststellung vorab durchgeführt, sondern die Gruppen – wie auch die Gruppen für die moderierten Lerngruppen – werden je nach Einrichtung unterteilt. Obwohl die Deutschniveaus der einzelnen Teilnehmenden teils stark variieren, lernen sie – theoretisch – gemeinsam in einer Gruppe. In der Praxis hat sich bei der ersten Projektgruppe gezeigt, dass lediglich zwölf Teilnehmende verteilt auf drei Gruppen das Angebot der Sprachförderung genutzt haben. Seit Sommer

2012 ist eine neu eingestellte Projektmitarbeiterin speziell für die Sprachförderung bei AiQuA zuständig und leitet gemeinsam mit zwei externen Sprachförderern die Lerngruppen. Die Sprachförderung hat einen Mindestumfang von zwei Wochenstunden, der jedoch je nach Bedarf zum Teil erheblich ausgeweitet wird.

Auf inhaltlicher Ebene besteht der Leitgedanke, dass sich die Sprachförderung an dem orientieren muss, womit die Lernenden sich beruflich beschäftigen. Viele Lehrbücher im DaF-/DaZ-Bereich haben sich demnach als ungeeignet herausgestellt. Vielmehr dienen die Lernbausteine, die bewusst mit einem sprachförderlichen Konzept erarbeitet wurden, auch hier als Grundlage, indem sie beispielsweise durch eine Kombination von einfacher Sprache mit Fachvokabular eine Anleitung zum Lesen von Fachtexten bieten.

Für die weitere Entwicklung der Sprachförderung steht derzeit die Sensibilisierung und Schulung des Umfeldes im Mittelpunkt. Dies setzt jedoch, so die befragten Projektmitarbeiterinnen, eine gewisse Überzeugungsarbeit voraus, da nicht zuletzt die Reflexion des eigenen Sprachverhaltens erforderlich ist. Insgesamt ist der Nutzen für das Arbeitsumfeld nur schwer erkennbar, während dadurch zugleich zusätzliche Arbeit entsteht.

Persönliche Begleitung

Sowohl beim Frankfurter Weg als auch bei AiQuA findet eine sozialpädagogische Begleitung lediglich in stark eingeschränktem Maße statt. In der Werkstatt Frankfurt stehen Sozialpädagoginnen zur Verfügung, die für die Teilnehmenden des Frankfurter Wegs in Problem- und Krisensituationen Hilfe leisten. Die individuelle Betreuung erfolgt jedoch vorrangig in den jeweiligen Betrieben, wo auch über eine Fortsetzung der Qualifizierung nach Abschluss einer Stufe beraten wird. Die Betreuung der Teilnehmenden bei AiQuA erfolgt in erster Linie in den Lerngruppen. Zugleich sind die Dozentinnen und Sprachförderer neben ihren anderen Aufgaben für das Empowerment zuständig. Ein Ausbau der sozialpädagogischen Begleitung wird von der befragten Projektmitarbeiterin als sehr wünschenswert beschrieben, da sich so Probleme frühzeitig erkennen und Abbrüche verhindern lassen könnten.

3.2.3. Gut abgeschnitten in Mannheim

In Mannheim wurde das Modellprojekt Gut abgeschnitten zur Nachqualifizierung von Friseur/innen mit einem in Deutschland nicht anerkannten Berufsabschluss durchgeführt. Hierbei handelte es sich um ein Kooperationsprojekt der Bildungsakademie der Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, dem interkul-

turellen Bildungszentrum Mannheim gGmbH (ikubiz), der Justus-von-Liebig-Schule Mannheim sowie der Friseur und Kosmetik Innung Mannheim. Den Hintergrund für das Zustandekommen des Modellprojekts bildeten einerseits ein Mangel an Nachwuchskräften bedingt durch eingeschränkte Ausbildungsmöglichkeiten für Lehrlinge; andererseits gab es das Bestreben, die lediglich mit einer Sondergenehmigung arbeitenden Friseurbetriebe in einen regulären Ablauf zu überführen. Das Projekt hatte eine Laufzeit von etwa einem Jahr und wurde im Juni 2010 abgeschlossen.

Die Bildungsakademie ist einer der vier Geschäftsbereiche der Handwerkskammer und traditionell für die überbetriebliche praktische Ausbildung zuständig. Aufgrund der Praxisorientierung sind in der Bildungsakademie keine Berufsschullehrer, sondern vielmehr Meister/innen fest angestellt. Wegen der Konkurrenzsituation auf dem freien Markt stellt es für die Handwerkskammer inzwischen eine nicht zu unterschätzende Herausforderung dar, ausreichend Lehrlinge für die Aufrechterhaltung der regulären Betriebsabläufe anzuwerben. Insbesondere im Friseurbereich hat sich gezeigt, dass eine überdurchschnittliche Anzahl an Betrieben nur mit einer Sondergenehmigung läuft, die es gerade Migrant/innen mit einem in Deutschland nicht anerkannten Berufsabschluss erlaubt, einen Friseursalon zu eröffnen. Eine solche stets befristete Sondergenehmigung stellt einerseits für die Unternehmen selbst ein Risiko dar, andererseits bedeutet der Friseurbetrieb ohne Meistertitel auch, dass nicht im Dualen System ausgebildet werden kann, da die vorausgesetzte arbeitspädagogische Schulung (AEVO/ADA) fehlt. Vor diesem Hintergrund entstand das Modellprojekt mit dem Ziel, zunächst eine Gruppe von selbstständig berufstätigen Friseur/innen zur Externenprüfung zu führen. In dem ressourcenorientierten Ansatz waren keine auf dem Weg zu erlangenden Teilqualifikationen vorgesehen. Ein erneuter Durchgang des Projekts fand aufgrund des inzwischen in Kraft getretenen Gesetzes zur Anerkennung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse im Friseurhandwerk nicht statt.

Projektaufbau

Das Konzept wurde bewusst flexibel gestaltet und sollte prozessorientiert angepasst werden. Ziel war es, die Teilnehmenden zu einer regulären Gesellenprüfung ohne Angewiesenheit auf Dolmetscher oder andere Hilfsmittel – insbesondere in sprachlicher Hinsicht – zu führen, was eine enge Abstimmung in Prüfungsfragen mit der Friseurinnung Mannheim unabdinglich machte.

An zunächst zwei, später drei Abenden in der Woche fand der von den Meister/innen der Bildungsakademie durchgeführte Unterricht in einem Umfang von vier Unterrichtseinheiten statt. Dabei ging es sowohl um theoretische Inhalte, wie Mathematik und Wirtschaft, als auch um praktische Anweisungen, insbesondere im

Damenfriseurbereich. Mitarbeiter der drei am Konzept beteiligten Projektpartner hospitierten regelmäßig im Unterricht, um auf diese Weise ein erstes Feedback zu erhalten und auf Problemstellungen schnellstmöglich reagieren zu können.

Da die Teilnehmer nicht wie reguläre Auszubildende zwangsläufig in einem Betrieb tätig waren, übernahmen zwei Coaches die erforderlichen handlungsorientierten Ausbildungshilfen. In regelmäßigen, oft am Wochenende stattfindenden Workshops hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, unter Aufsicht der Coaches in deren Friseursalons verschiedene Techniken zu üben. Dabei ging es vor allem um den Bereich der Damenfrisuren, den die oft ausschließlich als Herrenfriseur ausgebildeten männlichen Teilnehmer trotz ihrer langjährigen Berufserfahrung nicht beherrschten. Der mit dem Projekt verbundene hohe Zeitaufwand, ergänzt durch individuelle Lernzeiten, stellte für viele Teilnehmer allerdings eine große Herausforderung dar. Auch bestimmte eher ungewohnte Inhalte der Schulung (z. B. Kosmetik und Massage) wurden nicht immer ohne Einwände akzeptiert.

Projekt in Zahlen

Über den Projektpartner ikubiz gelang es, für einen Informationsabend zum Modellprojekt etwa 30-35 Interessenten zu akquirieren. Während der ersten beiden Monate der Projektlaufzeit variierte die Teilnehmeranzahl stark, indem neue Interessenten hinzukamen, während andere ausschieden. Zu einem Stichtag etwa zwei Monate nach Projektbeginn hatten sich 15 Teilnehmer verbindlich angemeldet; es wurden keine weiteren Neuaufnahmen zugelassen. Das Projekt hatte eine Gesamtlaufzeit von einem Jahr und wurde von 2009 bis Juni 2010 durchgeführt. Der abschließenden Externenprüfung stellten sich etwa fünf Teilnehmer, die durchweg einen „guten“ bis „sehr guten“ Abschluss erzielten.

Finanzierung und Zertifizierung

Das Projekt wurde mithilfe einer Mischfinanzierung durchgeführt. So wurde ein Großteil der Kosten von der Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald getragen; die Stadt Mannheim leistete eine Zuwendung in Form einer Fehlbearbedarfsfinanzierung, um die Lücke zwischen den erforderlichen Ausgaben und den Eigenmitteln der Handwerkskammer zu schließen. Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden zu einem geringen Eigenbeitrag verpflichtet. Dieser Beitrag machte sich weder in negativer Hinsicht (als Ausschlusskriterium oder verbunden mit bestimmten Forderungen) noch in positiver Hinsicht (als motivierender Faktor) bemerkbar. Eine erneute Durchführung des Projekts wäre nur mit Unterstützung des Jobcenters (Bildungsgutscheine) und damit einhergehend einer entsprechenden inhaltlichen Anpassung und Strukturierung möglich gewesen.

Personelle Zusammensetzung/Aufstellung

In personeller Hinsicht wurde das Projekt durchweg von regulär angestellten Mitarbeiter/innen der vier Projektpartner getragen. Die Grundidee und Konzeption stammten aus dem Bereich des Bildungsmanagements der Bildungsakademie, wobei bereits zu einem frühen Zeitpunkt der Kontakt zu den weiteren Partnern gesucht wurde. Infolgedessen übernahm ein Mitarbeiter des ikubiz die Rekrutierung und Betreuung der Teilnehmer. Der Unterricht wurde von den Friseurmeister/innen der Bildungsakademie durchgeführt, während zwei Friseurmeisterinnen der Justus-von-Liebig-Schule Mannheim als Coaches eingesetzt wurden. Für die abschließende Prüfung war die Friseurin Mannheim zuständig.

Akquise, Zugangswege und Netzwerkarbeit

Für die Akquise waren maßgeblich die Mitarbeiter des ikubiz zuständig, darunter insbesondere einer mit eigenem Migrationshintergrund und dementsprechendem Zugang zur Zielgruppe. Auf diese Weise sollte das unter Umständen abschreckend wirkende „behördliche“ Auftreten der Handwerkskammer umgangen werden. Der türkischstämmige Mitarbeiter sprach gezielt Personen aus der Zielgruppe (berufserfahrene (Herren-)Friseure ohne in Deutschland anerkannten Berufsabschluss) an und überzeugte sie zu einem Besuch des Informationsabends in der Bildungsakademie der Handwerkskammer, an dem auch die anderen Projektpartner beteiligt waren. Zu dem Informationsabend erschienen dann ca. 30-35 Interessenten; während der ersten beiden Monate der Projektlaufzeit wurden noch weitere Teilnehmer durch den besagten Mitarbeiter bzw. mithilfe anderer Teilnehmer akquiriert, so dass die Gruppe letztendlich 15 Personen umfasste, darunter 14 Friseure aus der Türkei und ein Friseur aus einem afrikanischen Land. Eine Akquise durch formale bzw. formal erscheinende Schreiben von der Handwerkskammer wurde bewusst vermieden; ähnliche Projekte in anderen Städten scheiterten laut Aussage des befragten Projektmitarbeiters an ebendieser Hürde.

Die Projektpartner waren einander bereits aus anderen Projekten bzw. ihren regulären Tätigkeitsbereichen bekannt. Trotz allem erforderte das Projekt aufgrund der flexiblen Konzeption und prozessorientierten Herangehensweise ein hohes Maß an Koordination und Kooperation.

Qualitätsmanagement

Das Modellprojekt unterlag in seiner experimentellen Herangehensweise keiner externen Evaluierung. Es bestand jedoch das Bestreben, aus den so generierten Erfahrungen ein Konzept für eventuelle weitere Durchläufe zu entwickeln, die sich

ggf. mit den Anforderungen des Jobcenters vereinbaren lassen sollten. Aus diesem Grund gab es zwei Ebenen von Feedbackmöglichkeiten: einerseits auf der Basis von formalen Unterrichtshospitationen und offiziellen Sprechstunden, andererseits auf informeller Ebene im Rahmen der regelmäßigen Besuche des ikubiz-Mitarbeiters in den Betrieben der Teilnehmer. Des Weiteren fanden wiederholt Reflexionsgespräche mit den Dozent/innen statt, um konzeptionelle Vorannahmen zu überprüfen und bei Bedarf zu reagieren. Nach Projektabschluss gab es ein Evaluationstreffen mit sämtlichen Teilnehmern, auch denjenigen, die nicht an der Abschlussprüfung teilgenommen hatten. Insgesamt wurde dabei vor allem dem Anliegen Ausdruck gegeben, bei einem weiteren Durchlauf bereits im Vorfeld für eine stärkere Homogenität der Teilnehmendengruppe zu sorgen, beispielsweise durch das bedarfsgerechte Vorschalten bestimmter Kurse (Mathematik, Deutsch etc.). Darüber hinaus war eine tiefergehende Vorbereitung der Dozent/innen auf die spezifische Zielgruppe vorgesehen.

Sprachförderung

Im Vorfeld bestand die Annahme, dass es vonseiten der Teilnehmenden eher einen Bedarf an fachlicher (z. B. im Damenfriseurbereich) denn an sprachlicher Schulung gebe. Aus diesem Grund wurden zwei Friseurmeisterinnen der Justus-von-Liebig-Schule mit sowohl deutschen als auch türkischen Sprachkenntnissen als Coaches in das Projekt einbezogen, aber keine eigens ausgebildeten DaZ/DaF-Lehrer/innen. Folglich bestand die Herangehensweise zu Beginn der Projektlaufzeit aus einer Art von Teamteaching, das letztendlich allerdings auf eine Verdolmetschung des Unterrichts durch die Coaches hinauslief. Zahlreiche Feedbacks auf formeller und informeller Ebene zeigten, dass die sprachlichen Schwierigkeiten der Teilnehmer nicht im Verstehen der mündlich vorgetragenen Alltagssprache lagen, sondern vielmehr im Bereich der (konzeptionellen) Schriftlichkeit und somit im Verstehen von Fachliteratur. Auch mit Blick auf die in deutscher Sprache abzulegende Prüfung stellte sich das Verdolmetschen des Unterrichts in die türkische Sprache als wenig nachhaltige Methode heraus.

Die Dozent/innen sowie weiteren Mitwirkenden waren zwar in pädagogischer Hinsicht, nicht jedoch speziell im Bereich Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache geschult. Nachdem sich die ursprüngliche Herangehensweise als nicht adäquat erwiesen hatte, beteiligten sich alle Mitwirkenden an einer Neukonzeption und inhaltlichen Neugestaltung des weiteren Unterrichts. So wurden beispielsweise Fachtexte gesammelt und inhaltliche Fragen dazu formuliert, die von den Dozent/innen im Unterricht eingesetzt werden sollten. Insgesamt beschreibt der befragte Projektmitarbeiter die sprachlichen Schwierigkeiten als deutlich gravierender als im Vorfeld erwartet. Dies sorgte bei den Teilnehmer/innen mitunter für Frustration,

wenn beispielsweise einzelne Wörter bzw. ganze Textpassagen nicht verstanden wurden. Für einige Teilnehmende gestaltete sich die (wahrgenommene) sprachliche Hürde als derart hoch, dass sie sich gegen die Teilnahme an der Abschlussprüfung entschieden.

Persönliche Begleitung

Zwar wurden regelmäßig Sprechstunden vonseiten der Projektpartner für die Teilnehmer angeboten, von entscheidender Bedeutung waren jedoch die häufigen informellen Gespräche mit dem türkischstämmigen ikubiz-Mitarbeiter. Als bereits erfolgreich tätige Unternehmer hatten die teilnehmenden Friseure nur ein geringes Bedürfnis nach einer sozialpädagogischen Begleitung. Schwierig gestaltete sich dann die Aufrechterhaltung der Motivation einiger Teilnehmender, einen ihrer Ansicht nach nicht notwendigen Abschluss nachzuholen. Erschwerend hinzu kamen kritische Fragen aus dem Umfeld (warum man erst jetzt einen Abschluss mache), die Tatsache, dass viele bereits über einen ausländischen Abschluss verfügen und Versagens- bzw. Prüfungsangst.

3.3. Projektübergreifende Vergleichskategorien

3.3.1. Zugangswege/Akquise/Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit und Anwerbung von Teilnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund gestaltet sich in den verglichenen Projekten unterschiedlich und ist vornehmlich von deren Ressourcen sowie von regionalen Gegebenheiten bestimmt. In den Maßnahmen mit kleineren Teilnehmerzahlen verläuft die Ansprache von Migrant/innen zumeist über persönliche Kontakte und Angebote der durchführenden Träger. Im Leipziger C.o.P. e.V. wurden die Teilnehmer/innen vor allem in den gleichfalls vom Bildungsträger angebotenen Integrationskursen rekrutiert. Darüber hinaus wird für das Projekt in der Öffentlichkeit, z. B. durch das Verteilen von Flyern an gängigen Treffpunkten von Menschen mit Migrationshintergrund, geworben. Auch über die Mitarbeit im lokalen Netzwerk Integration - Migranten in Leipzig, in dem Akteure von Migrationsberatungsstellen, der Stadt Leipzig, der Ausländerbehörde, der Jobcenter u.v.m. zusammengeschlossen sind, wird über das Angebot persönlich sowie mittels Infomails und Briefe informiert. Im Projekt Gut abgeschnitten existierte zu Beginn die Problematik, einen Zugang zur Zielgruppe zu erhalten. In enger Kooperation mit ikubiz und auf persönliche Initiative des türkischstämmigen Multiplikators wurde der Kontakt zu geeigneten Personen hergestellt (vgl. 3.2.3). In der Qualifizierung zum/r Außenhandels-

assistent/in verantwortet der Bildungsträger die Akquise der Teilnehmer/innen, wenngleich sich mittlerweile viele Interessierte mit und ohne Zuwanderungsgeschichte eigeninitiativ an den Maßnahmenträger wenden. Da sich das Projekt Ai-QuA an bereits berufstätige Personen im Altenpflegebereich wendet, verläuft die Ansprache gezielt in den entsprechenden Einrichtungen des Frankfurter Verbands. Dort werden geeignete Personen direkt von den Wohnbereichs- und Pflegedienstleitung angesprochen und für eine Teilnahme am Projekt rekrutiert (vgl. 3.2.2).

In den berufsübergreifenden Angeboten positioniert sich der Frankfurter Weg zum Berufsabschluss als überregional bekanntes Projekt, auf das Interessierte auch aus anderen Regionen oft auf persönliche Empfehlung hin aufmerksam werden. Die Mitarbeiter/innen stellen das spezifische Konzept ferner überregional vor. Auf die umfangreichen Informationen auf der Webseite und die Beschreibung der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten wird weiterhin verwiesen (vgl. 3.2.2). Die insbesondere auch in ihren räumlichen Rahmenbedingungen vergleichbaren Projekte in Hamburg und Berlin verfolgen ähnliche Strategien. Im QSInova Projekt werden u. a. Informationsveranstaltungen abgehalten, und das Projekt wird sowohl auf Messen der Jobcenter wie auch an zentralen Orten, wie im Alexa in Berlin-Mitte und am Kreuzberger Wochenmarkt am Maybachufer, vorgestellt. Ferner wird mit Plakaten u. a. in der Berliner S- und U-Bahn geworben. Ähnlich wie in den anderen Projekten hat die Akquirierung von Teilnehmer/innen über die Integrationskurse und ESF-BAMF-Deutschkurse einen hohen Stellenwert. Auch der Zugang zum Projekt über persönliche Empfehlungen nimmt zu. Des Weiteren wird in Fachveranstaltungen der enge Austausch mit Expert/innen aus Praxis und Wissenschaft gesucht. QSInova steht zudem mit der Zentralen Erstanlaufstelle Anerkennung in Berlin in Verbindung und ist im Berliner Netzwerk Nachqualifizierung vertreten. Auch im Gegensatz zu den Erfahrungen des Nachqualifizierungsprojektes am Elbcampus zeigt sich die bisherige Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen in Berlin weniger geeignet, neue Teilnehmer/innen anzuwerben. Im Hamburger Projekt wird ebenfalls auf verschiedenen Ebenen agiert. Im Kontext der Agentenkampagne werden Projekthalte in unterschiedlichen Initiativen, Integrationskursen, Migrantenvereinen, Institutionen u.v.m. vorgestellt und kontinuierliche Kontakte zu diesen gepflegt (vgl. 3.2.1).

Viele befragte Projektmitarbeiter/innen benennen die lokalen Jobcenter, die Klient/innen in die Maßnahmen vermitteln, als weiteren zentralen Zugangsweg. Die Zusammenarbeit wird jedoch sehr unterschiedlich bewertet. Vom Leipziger C.o.P. e.V. wird sie als sehr gut beschrieben; so treten Mitarbeiter/innen der Jobcenter und des Bildungsträgers beispielsweise über das Netzwerk Integration - Migranten in Leipzig zu relevanten Sachverhalten in den Dialog. Mitarbeiter/innen der Jobcenter, vor allem mit höheren Anteilen an un- und angelernten Klient/innen mit

Migrationshintergrund, äußern Interesse an dem Angebot und geben geeigneten Klient/innen Auskunft über das Projekt. Auch die Thüringer Maßnahme ist den Jobcentern, u. a. bedingt durch deren finanzielle Unterstützung der Teilnehmenden, bekannt. Entsprechend der ESF-Förderung des Projektes Gut Abgeschnitten waren die Jobcenter dagegen nicht direkt mit dieser Maßnahme verbunden und wurden von der Befragten nicht als mögliche Rekrutierungsplattform von Teilnehmenden erwähnt. Im Frankfurter Weg zum Berufsabschluss werden geeignete Teilnehmer/innen von den Jobcentern auf die Angebote der Werkstatt Frankfurt verwiesen, obgleich die Kooperation auch als Herausforderung wahrgenommen wird; so vermitteln die Jobcentermitarbeiter/innen die Klient/innen angesichts der guten Arbeitsmarktlage im Frankfurter Raum oft prioritär in den Arbeitsmarkt, statt eine Qualifizierung zu finanzieren (vgl. 3.2.2). Ähnliche Erfahrungen schildern die QSnova-Mitarbeiter/innen. Die Zusammenarbeit mit den Jobcentern findet in verschiedenen Bereichen statt. Die Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg und Neukölln waren bzw. sind wesentlich an der Erarbeitung und strategischen Entwicklung des Projektes beteiligt. Insgesamt wurden alle Berliner Jobcenter über das Projekt QSnova und das Profil der Zielgruppe in Kenntnis gesetzt und dauerhaft in die Informationsschleifen eingebunden.²⁸ Nach wie vor existiert allerdings Unsicherheit unter den Jobcentermitarbeiter/innen bezüglich der Zielgruppe und der nachhaltigen Bedeutung einer beruflichen Qualifizierung, wie sie QSnova anbietet. Im Projekt Nachqualifizierung im Handwerk und den assoziierten Projekten wird die Öffentlichkeitsarbeit auch in Bezug auf die Jobcenter als zentrales Anliegen verfolgt. Als förderlich zeigt sich die enge Anbindung an das NOBI und die Möglichkeit, politische Bedarfe auch darüber zu kommunizieren. Ebenso ist die Einbindung der Projekte in die Handwerkskammer als wichtiger Arbeitgebervertreter und zentrale berufliche Ausbildungsstätte hilfreich. Damit ist die Praxis verbunden, Arbeitgeber/innen in die Qualifizierung bzw. Kompetenzfeststellung einzubinden. Interessierte Unternehmen stellen damit frühzeitig den Kontakt zu (potenziellen) Teilnehmer/innen her, was bei einer entsprechenden aussichtsreichen beruflichen Perspektive die Erteilung eines Bildungsgutscheins begünstigt (vgl. 3.2.1).

²⁸ In Kooperation mit den beiden oben genannten Jobcentern wurde der sogenannte QSnova-Gutschein kreiert, der es den Jobcentermitarbeiter/innen erleichtern soll, eine passgenaue Auswahl von Klient/innen für die jeweilige Maßnahme zu treffen. Für die Belange des Projekts, u. a. zur Teilnehmerakquirierung und Besprechung von Einzelfällen, werden Ansprechpartner/innen in den Jobcentern festgelegt. Auch mit den Geschäftsführungen der Jobcenter und den Koordinator/innen der FbW-Maßnahmen wird ein enger Kontakt gepflegt. Im Rahmen von Workshops für die Jobcentermitarbeiter/innen informiert das QSnova-Team über die Schwerpunkte und Spezifika der Zielgruppe, um für die (fachlich-sprachlichen) Belange der Zielgruppe zu sensibilisieren. Auch die Bedeutung des Berufsabschlusses für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt (und damit Nachqualifizierung)

3.3.2. Teilnehmerzahlen, Abbruchquote, Vermittlungsquote

Die untersuchten Projekte verfolgen hinsichtlich ihrer Maßnahmengrößen und Teilnehmerzahlen unterschiedliche Ziele. Im Kurs zum/r Verkäufer/in mit acht bis neun Teilnehmer/innen und in der Qualifizierung zum/r Außenhandelsassistent/in mit ebenfalls neun Teilnehmer/innen wird die Gruppengröße zur Qualitätssicherung der Angebote (z. B. unter dem Aspekt der Herstellung von Gruppenkohärenz und Empowerment) unter den gegebenen Ressourcen im Projektrahmen gezielt begrenzt. Aufgrund des sehr genauen Profilings unter Abgleich der Interessen und Erwartungen der beteiligten Akteure geht C.o.P. e.V. davon aus, dass keiner der Teilnehmenden (mit Ausnahme außerplanmäßiger Zäsuren) die Maßnahme abbrechen wird. Eine Vermittlung von 90 Prozent der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt wird intern als Zielsetzung formuliert. Von den neun Teilnehmer/innen des Thüringer Projektes nahmen letztlich acht Personen an der IHK-Prüfung teil. Drei Absolventen/innen wurden unmittelbar im Anschluss an die Maßnahme Stellen angeboten. Im Projekt Gut abgeschnitten setzte sich die Gruppe aus 15 Teilnehmer/innen zusammen. Hierbei zeichnete sich mit den etwa fünf an der Abschlussprüfung teilnehmenden Personen ab, dass die Maßnahme von mehr als der Hälfte der Angemeldeten nicht zum Abschluss geführt wurde (vgl. 3.2.3). Die Absolvent/innen setzten ihre Arbeit in der Selbstständigkeit als anerkannte Friseurin fort oder besuchten die Weiterbildung zum Meister. An der Maßnahme AiQuA nahmen Ende 2011 61 Personen teil. Ende November dieses Jahres haben 51 Personen das erste Jahr der Qualifizierung abgeschlossen. Die Abbruchquote ist damit als eher gering einzuschätzen (vgl. 3.2.2).

Im Frankfurter Weg zum Berufsabschluss variieren die Teilnehmerzahlen. Zeitweilig nahmen ca. 300 Personen an unterschiedlichen Qualifizierungen im Projekt teil, die zum Berufsabschluss bzw. zum Erwerb von Teilqualifikationen führen. Gegenwärtig liegt der Anteil bei ca. 100 Teilnehmenden. Dies wird u. a. mit den guten arbeitsmarktlichen Perspektiven von An- und Ungelernten und der infolgedessen seltenen Ausgabe von Bildungsgutscheinen an diese Gruppe erklärt. Eine Abschlussquote von 85 Prozent wird in diesem Zusammenhang positiv herausgestellt. Ca. die Hälfte der Teilnehmenden wurde in die Berufstätigkeit bzw. in eine anschließende Maßnahme vermittelt (vgl. 3.2.2). QSI nova verzeichnet ca. 389 Teilnehmende an den Erstgesprächen (Stand: Dezember 2012). 67 Personen haben seit Projektbeginn die Qualifizierung begonnen. Derzeit hat ein Teilnehmer die Externenprüfung absolviert und bestanden. Vierzehn weitere Teilnehmende schlossen die Maßnahme erfolgreich mit einer Teilqualifikation ab. Der geringe Anteil an Abbrüchen wird als Erfolgsfaktor des Projekts gewertet und mit der ausführlichen Kompetenzfeststellung und Vorbereitung auf die Qualifizierung einerseits und der persönlichen Begleitung andererseits in Verbindung gebracht. Im Projekt Nachqualifizierung im

Handwerk wurden 800 Profilings realisiert und ca. 280 Personen in einem der Projektschwerpunkte qualifiziert. 200 Absolvent/innen wurden ausgebildet und weitere 80 befinden sich derzeit in der Qualifizierung. Weitere 35 Personen wurden in den Vorbereitungskursen zur Externenprüfung geführt (Stand: Mai 2012). Die niedrige Abbruchquote wird ähnlich wie bei QSInova mit der Abstimmung der Projektkomponenten, dem Auswahlverfahren und Vorbereitungsmodul sowie der Betreuung der Teilnehmer/innen erklärt. 70 Prozent der ausgebildeten Neueinsteiger/innen mit Teilqualifikationen und 90 Prozent der Absolvent/innen der Externenprüfung wurden in Jobs vermittelt.

3.3.3. Qualitätsmanagement (QM)

Die Qualitätsstandards der Projekte in Leipzig, Hamburg, Berlin und Frankfurt sind im Wesentlichen durch die AZWV- bzw. AZAV-Zertifizierung der Maßnahmenträger bzw. Projekte gesichert. Obgleich beispielsweise der Kurs zum/r Verkäufer/in nicht explizit zertifiziert ist, gelten gleiche Standards wie in anderen zertifizierten Projekten (z. B. im Bereich Dokumentation, Beschwerdemanagement). In ähnlicher Weise gilt der Standard des Elbcampus als zertifizierter Träger auch für die ebenfalls zertifizierten Maßnahmen der Projekte Nachqualifizierung im Handwerk, Die Chance-Berufsabschluss im Handwerk und Anpassungsqualifizierung im Handwerk. Es werden u. a. Klientenbefragungen, d.h. eine Verbleibsermittlung der Klient/innen nach Abschluss der Maßnahme, durchgeführt und entsprechende Prozesse im hausinternen QM-Handbuch festgehalten. Evaluationen zu Projektbestandteilen wie Team-teaching und Schulungen in diesem Bereich und ferner der Sprachförderung sichern im Zusammenspiel mit externen Angeboten über das NOBI, z. B. im Bereich der interkulturellen Kompetenz, die Qualität auf unterschiedlichen Projektebenen (vgl. 3.2.1). In der Maßnahme zum/r Außenhandelsassistent/in wurde das Gewicht auf die (Selbst-)Evaluation im Kontext der wissenschaftlichen Evaluation durch anakonde gelegt. Teilnehmer/innen bewerteten jede einzelne Unterrichtsstunde, und auch die Dozent/innen erhielten in Fragebögen die Möglichkeit, ihrer Einschätzung des Unterrichts und bezüglich der Teilnehmenden Ausdruck zu verleihen. Diese Verfahrensweise der kontinuierlichen gegenseitigen Evaluation trug zum Wissensaufbau auf beiden Seiten bei, bildete eine wichtige Basis für die Zusammenarbeit und gab Anregungen zur Unterrichts- und Projektgestaltung. Damit wurde die intensive Kommunikation im Maßnahmenbeirat zwischen Teilnehmenden, Dozent/innen, Projektkoordinator/innen und Praktikavertreter/innen ergänzt. Im Mannheimer Projekt waren Feedbackmöglichkeiten auf formeller und informeller Ebene mit den Projektmitarbeiter/innen bzw. dem Multiplikator vorhanden und wurden regelmäßig genutzt. Reflexionsgespräche mit Lehrkräften hatten hierbei Einfluss auf die konzeptionelle Gestaltung des Unterrichts unter Berücksichtigung kommunizierter

Bedarfe. Nach Projektende wurde ein Evaluationstreffen mit allen Teilnehmenden, die die Qualifizierung mit und ohne Abschluss in dieser Zeit besuchten, abgehalten (vgl. 3.2.3). Das Projekt AiQuA wird vom Department Bildung der Deutschen Universität für Weiterbildung wissenschaftlich begleitet. In diesem Rahmen werden Interviews, eine Online-Befragung sowie Beobachtungen mit dem Ziel durchgeführt, die sich im Entwicklungsprozess befindenden Teamstrukturen und Bedarfe in den Altenpflegeeinrichtungen infolge der Maßnahme zu untersuchen. Ferner baut das Projekt auf einem engen Austausch mit den Teilnehmenden auf, um beispielsweise Lehrbausteine zu modifizieren und Lernmaterialien an die artikulierten Bedarfe anzupassen (vgl. 3.2.2).

Den bei den durchführenden Bildungsträgern zertifizierten QSiNova Qualifizierungsangeboten liegt ebenfalls ein entsprechender Qualitätsstandard zugrunde. Darüber hinaus wurde es in den ersten zwei Jahren der Projektlaufzeit durch eine Arbeitsgruppe des Fachgebiets Schul- und Berufspädagogik der Technischen Universität Berlin wissenschaftlich evaluiert und begleitet. Das Grundverständnis von Qualitätsmanagement auch über eine Zertifizierung als FbW-Maßnahme hinaus sowie die Zuständigkeit der Qualitätssicherung und -entwicklung unterscheiden sich bei QSiNova von den anderen betrachteten Projekten. zukünftig im zentrum obliegt es auf der Projektebene, die Qualität von QSiNova zu sichern und weiterzuentwickeln und die Durchführung in den externen Bildungsträgern fachlich-inhaltlich zu begleiten. Die Umsetzung der Projektbestandteile, insbesondere Sprachförderung und Kompetenzentwicklungsbegleitung, wird von zukünftig im zentrum in enger Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern u. a. im Rahmen von Netzwerktreffen und Fallbesprechungen mit den Kompetenzentwicklungsbegleiter/innen thematisiert und begleitet. Der Ablauf der Maßnahme wird damit entsprechend den Anforderungen an die Bildungsträger abgesichert. Die Nachqualifizierungen werden zudem hinsichtlich ihrer Qualität und des zentralen Ziels eines erfolgreichen Berufsabschlusses der Teilnehmer/innen weiterentwickelt und optimiert (z. B. gegenwärtig durch die Konzeption und Umsetzung einer Schulung von Deutschdozent/innen).

3.3.4. Finanzierung

Die Maßnahme AiQuA wird mit einem Volumen von 900.000 Euro durch ESF-Mittel finanziert (vgl. 3.2.2). Die Qualifizierung zum/r Außenhandelsassistent/in wurde im Kontext von integra.net und damit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL II ebenfalls über den Europäischen Sozialfonds finanziert. Der Leipziger Maßnahme liegt eine Förderung durch ESF-Mittel in Kooperation mit dem Freistaat Sachsen zugrunde. Das Projekt Gut abgeschnitten basiert auf einer Mischfinanzierung, an der die

Teilnehmenden mit einem geringen Eigenanteil sowie die Handwerkskammer und ferner die Stadt Mannheim beteiligt sind (vgl. 3.2.3). Im Frankfurter Weg zum Berufsabschluss kann die Teilnahme an der Gesamtmaßnahme sowie an einzelnen Qualifizierungsstufen über einen Bildungsgutschein finanziert werden (vgl. 3.2.2). Auch im Projekt Nachqualifizierung im Handwerk ist eine Finanzierung über den Bildungsgutschein möglich. Der erste Projektschwerpunkt mit der Zielgruppe der Neueinsteiger/innen ist mittlerweile regelfinanziert. Die weiteren Projekte Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk und Anpassungsqualifizierung im Handwerk sind über ESF-Mittel finanziert (vgl. 3.2.1). QSiNova wird seit dem 01.02.2010 von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (vorher: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales) und ESF-Mitteln gefördert. In diesem und im kommenden Jahr wird es durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen weitergefördert. Der Bildungsgutschein kann ähnlich dem Projekt Frankfurter Weg Berufsabschluss für verschiedene Module/Qualifizierungsstufen bzw. die Gesamtmaßnahme ausgestellt werden.

3.3.5. Sprachförderung

Einen zentralen Aspekt im Rahmen der weiterbildungsbegleitenden Hilfen stellt die Sprachförderung dar. Wie oben dargelegt, gibt es dabei sehr unterschiedliche Herangehensweisen, die je nach Kontext eine hohe Effektivität zeitigen können. Auch mit Blick auf die untersuchten Projekte zeigt sich, dass die Sprachförderung, stets in Anpassung an die Rahmenbedingungen, auf verschiedenen Ansätzen beruht. Von zentraler Bedeutung ist hier nicht nur die Frage der Finanzierung, sondern auch die der Gruppengröße, die Anzahl der Berufszweige in der Qualifizierungsmaßnahme, Vorkenntnisse der Teilnehmenden u.v.m.

Gemeinsam ist den Projekten das übergeordnete Ziel einer berufsspezifischen Sprachförderung und der damit einhergehende Erwerb von Kenntnissen der (konzeptionellen) Schriftlichkeit im Deutschen.

Das untersuchte Projekt in Leipzig richtet sich an eine relativ kleine Anzahl an Teilnehmenden, wodurch auch in der Sprachförderung eine hohe Intensität erreicht werden kann. Die vorgesehenen 400 Unterrichtseinheiten (UE) im DaF-/DaZ-Bereich finden nicht in geblockter Form, sondern vielmehr in Ergänzung zum jeweiligen Fachunterricht statt. Für eine wirkungsvolle Gestaltung ist eine enge inhaltliche Absprache zwischen Fach- und Sprachdozenten unabdinglich; die Methode des Teamteachings, die diesbezüglich zu einer Erleichterung führen könnte, wird jedoch von vornherein ausgeschlossen, da die Befürchtung besteht, dies könne zu einer reinen Verdolmetschung des Unterrichts führen. In Mannheim, wo

ebenfalls die Vorgabe bestand, dass die Teilnehmenden bei ihrer Abschlussprüfung in sprachlicher Hinsicht keinerlei Sonderzugeständnisse in Form von Hilfsmitteln erhalten sollten, hatte sich durch die Anwesenheit der bilingualen Coaches im Fachunterricht zunächst ebendieses Verdolmetschen ergeben. Zwar lässt sich die mit der Einstellung der Coaches verbundene Wertschätzung der Mehrsprachigkeit der Teilnehmenden nicht leugnen; mit Blick auf die in deutscher Sprache abgehaltene Prüfung stellte sich dieser Ansatz jedoch als wenig bedarfsgerecht heraus. Darüber hinaus lag der Bedarf vorrangig im Schriftsprachlichen und dem Verstehen von Fachtexten, während die Teilnehmenden dem weitestgehend in Alltagssprache abgehaltenen Fachunterricht in der Regel folgen konnten. Da bei der Projektkonzeption eher von inhaltlichen denn von sprachlichen Schwierigkeiten ausgegangen wurde, musste der später in den Fachunterricht integrierte Deutschunterricht von den Fachdozent/innen und sonstigen Mitwirkenden getragen werden; somit oblag er zwar pädagogisch, aber nicht im DaF-/DaZ-Bereich geschulten Lehrkräften (vgl. 3.2.3). Das Projekt Diversity Management für Migranten in Thüringen richtete sich an eine ähnlich niedrige Teilnehmendenanzahl wie die beiden bereits vorgestellten Maßnahmen und weist sich wiederum durch eine völlig andere Herangehensweise aus. Genauso, wie man es in Mannheim für zukünftige Projektdurchläufe anvisiert hätte, fand im Vorfeld eine Vorschaltmaßnahme von 320 Unterrichtseinheiten Deutsch statt – ein Umfang, der prozess- und bedarfsorientiert von ursprünglich 100 UE mehr als verdreifacht wurde. Darüber hinaus wurden die Fachdozenten/innen im Vorfeld entsprechend geschult, so dass auch im Anschluss an den reinen Sprachunterricht weiterhin eine in den Fachunterricht integrierte Sprachförderung stattfand. Während der Praxisphasen in den Unternehmen erhielten die Teilnehmenden zudem sprachförderliche Arbeitsaufträge. Anders als in Leipzig und Mannheim stand hier nicht vorrangig die Prüfungsvorbereitung im Vordergrund, sondern die Perspektive wurde weiter auf das spätere Berufsleben und die dann erforderlichen Sprachkenntnisse gerichtet. Verbunden wurde die Sprachförderung mit einem gezielten Empowerment. Letztendlich führte dieses Vorgehen zu einer deutlich geringeren Abbruchquote aufgrund von Prüfungsangst, als es beispielsweise in Mannheim der Fall war.

Auch bei den von der Teilnehmendenanzahl her größeren Projekten zeigen sich unterschiedliche Herangehensweise in der Sprachförderung. Anders als die kleineren Modellprojekte richten sie sich in der Regel nicht ausschließlich an die Zielgruppe der Migranten/innen, was bei der Konzeption jedoch eine untergeordnete Rolle spielt. So haben bei dem Projekt AiQuA grundsätzlich alle Teilnehmenden – unabhängig von ihrem sprachlichen Vorwissen – die Möglichkeit, eine Sprachförderung in heterogenen Kleingruppen in Anspruch zu nehmen. Tatsächlich wird dieses Angebot jedoch derzeit ausschließlich von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund genutzt, so dass Bestrebungen bestehen, in Zukunft auch Deutschmuttersprachler/

innen verstärkt einzubeziehen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass bei der mindestens zwei Wochenstunden umfassenden Sprachförderung nicht die mündliche Alltagssprache, sondern vielmehr der Ausbau bildungssprachlicher Kompetenzen im Mittelpunkt steht. Demnach fand auch keine Sprachstandsermittlung vorab statt, obwohl der Verdacht besteht, dass einige Interessenten sich aufgrund der Selbsteinschätzung ihrer Sprachkenntnisse gegen die Teilnahme an der Qualifizierung entschieden haben, da sie einen zu hohen zeitlichen Aufwand befürchteten. Der inhaltliche Bezug zum Berufsalltag wird bei AiQuA nicht nur durch die Lernmaterialien und eine enge Abstimmung von Moderatoren/innen mit den Sprachdozentinnen sichergestellt, sondern soll in Zukunft auch durch eine gezielte Sensibilisierung und Schulung des Umfelds erreicht werden (vgl. 3.2.2).

Bei dem ebenfalls von der Werkstatt Frankfurt e.V. durchgeführten Projekt Frankfurter Weg zum Berufsabschluss findet dagegen keine in dieser Form integrierte Sprachförderung statt, wenngleich dies bereits für das nächste Jahr nach dem Vorbild von AiQuA für einzelne Berufszweige angedacht ist. Derzeit wird den Teilnehmenden je nach Bedarf der Besuch externer Sprachkurse ermöglicht, wobei es fraglich ist, inwiefern auf diese Weise die Bedürfnisse eines berufsspezifischen Kurses mit dem Schwerpunkt eines Ausbaus schriftsprachlicher Kompetenzen bedient werden können (vgl. 3.2.2). Am Elbcampus in Hamburg wird derzeit in erster Linie auf das in Mannheim gescheiterte und bei AiQuA aus Zeitgründen nicht durchführbare Teamteaching sowie daneben auf die Sprach- und Lernförderung gesetzt. Im Fachunterricht sind demnach im Rahmen des Teamteachings zusätzlich Sprachdozent/innen anwesend, die spätestens nach dem ersten Projektdurchlauf selbst zu inhaltlichen Experten/innen geworden sind. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden fallen durchweg positiv aus; in Zukunft soll es zudem, ähnlich wie bei dem Thüringer Projekt, im zweimonatigen Rhythmus einen dem Teamteaching zusätzlich vorgeschalteten Deutschkurs im Projekt Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk geben. Durch eine solche Kombination der Angebote können – so die Erwartung – letztlich die Bedürfnisse aller Teilnehmer/innen erfüllt werden (vgl. 3.2.1).

Die integrierte, berufsbezogene Sprachförderung erhält in den Qualifizierungsangeboten in QSI nova einen erheblichen Stellenwert. Es richtet sich ausschließlich an die Gruppe der Migrantinnen, so dass im Vergleich zu dem einer ähnlichen Finanzierung unterliegenden Projekt Frankfurter Weg zum Berufsabschluss eine flächendeckendere Herangehensweise gefunden werden musste. So nimmt die Sprachförderung einen Anteil von mindestens zwanzig Prozent ein und wird inhaltlich stets mit Blick auf die zu absolvierenden Modul- und Abschlussprüfungen ausgerichtet. Anders als bei den kleineren Projekten erfolgen die Qualifizierungen bei QSI nova für verschiedene Berufszweige, was sich auch auf die Sprachförderung auswirkt. So ist eine enge Abstimmung zwischen den bei externen Bildungsträgern ange-

stellten Sprachdozenten/innen und den Fachdozenten/innen von hoher Bedeutung. Die Sprachförderer haben diesbezüglich an einer gezielten Schulung teilgenommen. Am Ende des Kurses steht kein zu erreichendes Sprachzertifikat; zu Beginn werden jedoch Kenntnisse auf B1-Niveau vorausgesetzt. Eine Überprüfung dessen findet erstens durch eine ungefähre Einschätzung im Erstgespräch und zweitens im Zuge der Sprachstandsfeststellung während der Kompetenzfeststellung statt. Ziel ist insgesamt nicht ein von der sonstigen Qualifizierung losgelöster DaF-Unterricht, sondern es geht um die Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für unterschiedliche Sprachregister – insbesondere mit Blick auf ihren Berufszweig. Auf diese Weise wurde bei den QSiNova Qualifizierungsangeboten ein Konzept durchgesetzt, das sich ansonsten nur bei Maßnahmen mit einer umfangreichen Finanzierung vorfinden lässt.

Insgesamt wird für die verschiedenen Projekte eine unterschiedliche kontextsensible Umsetzung der weiterbildungsbegleitenden Hilfen evident. Sprachförderung wird sowohl im Sinne eines den Fachunterricht begleitenden und unterstützenden berufsspezifischen Deutschunterrichts angeboten als auch direkt in den Fachunterricht, beispielsweise in Form des Teamteaching, eingebunden. Auch in der folgend zu vergleichenden Begleitung und Betreuung der Teilnehmenden verlaufen die Abstimmung und Orientierung auf die Qualifizierungen in unterschiedlichem Maße.²⁹

3.3.6. Persönliche Begleitung

Die persönliche Begleitung und Betreuung der Teilnehmenden als Teil der weiterbildungsbegleitenden Hilfen wird in den untersuchten Projekten mehrheitlich als wesentlich erachtet. Sie ist mit Ausnahme des Frankfurter Wegs zum Berufsabschluss in unterschiedlicher Form und Intensität in die Angebote eingebunden und institutionalisiert. Im Mannheimer Friseurprojekt fand die individuelle Begleitung der Teilnehmenden neben den offiziellen Sprechstunden vor allem im informellen Raum mit dem persönlichen Ansprechpartner statt. Hierbei stand weniger die sozialpädagogische Unterstützung und Bearbeitung von Problemen im persönlichen Bereich im Vordergrund, sondern vielmehr die Motivierung der berufstätigen Teilnehmer/innen und damit deren Überzeugung von den Vorteilen eines in Deutschland anerkannten Berufsabschlusses, woran alle Projektbeteiligten mitwirkten (vgl. 3.2.3).

In der Ausbildung zum/r Außenhandelsassistent/in war die befragte Projektkoordinatorin für die Begleitung im Kontext täglicher Konsultationsstunden und informeller

²⁹ Die persönliche Begleitung ist z. B. bei QSiNova in einem erweiterten Verständnis als Kompetenzentwicklungsbegleitung ebenso wie die Sprachförderung als Teil der weiterbildungsbegleitenden Hilfen unmittelbar in die Qualifizierungen integriert.

Anlässe zuständig. Die Bedarfe der Teilnehmer/innen unterschieden sich zum vorhergehenden Projekt. Sie nahmen die sozialpädagogische Beratung im Hinblick auf Problemlagen, die die Qualifizierung beeinträchtigen, stärker in Anspruch. In den Unternehmen standen ihnen ferner Mentor/innen als Ansprechpartner/innen zur Seite. Insgesamt zielte das Projekt darauf ab, den Teilnehmer/innen im Sinne eines Empowerment-Ansatzes Selbstständigkeit in der Lebensführung und bei der Durchführung der Qualifizierung zu vermitteln. Im Maßnahmenbeirat tauschten sich wiederum die Mentor/innen der Firmen und die Organisator/innen des Bildungsträgers über die Bedarfe und Entwicklungsfortschritte der Teilnehmenden aus.

Für die Teilnehmer/innen des AiQuA-Projektes ist keine explizite sozialpädagogische Begleitung angedacht, obgleich in der Sprachförderung und moderierten Lernförderung ähnliche Funktionen übernommen werden und Unterstützung bei unterschiedlichen Problemlagen geleistet wird (vgl. 3.2.2). Im geplanten Kurs zum/r Verkäufer/in ist ein/e Sozialpädagoge/in mit Erfahrungen in der Migrationsarbeit für die Begleitung vorgesehen. Auch er bzw. sie soll mit den Klient/innen Probleme des Alltags (u. a. mit Vermieter/innen, Jobcenter, Ausländerbehörde, familiärer Art) bearbeiten. Zentrale Aufgaben bestehen darin, den Teilnehmenden die Angst vor der Prüfung zu nehmen und zugleich für den besonderen Stellenwert der deutschen Sprache in Qualifizierung und Abschlussprüfung zu sensibilisieren. Aus ihrer Erfahrung erwarten die Projektmitarbeiter/innen von einer sozialpädagogischen Begleitung eine höhere Anwesenheitsquote unter den Teilnehmenden, da die Probleme mit dieser Hilfestellung unmittelbar angegangen werden. Eine kontinuierliche Anwesenheit und Mitarbeit ist auch vor dem Hintergrund des Bestehens der Prüfung als Hauptziel der Maßnahme unerlässlich, so dass der sozialpädagogischen Begleitung eine zentrale Funktion auch in diesem Zusammenspiel zufällt. Sowohl festgelegte Treffen und Einzelgespräche als auch informelle Zusammenkünfte mit den Teilnehmenden sind angedacht und für den Aufbau einer Vertrauensbasis bedeutsam. Eine Dokumentation der sozialpädagogischen Arbeit ist in Abgrenzung zu vorherigen Projekten geplant und eine halbjährliche (zunächst interne) sozialpädagogische Einschätzung vorgesehen.

Im Projekt zur Nachqualifizierung am Elbcampus ist eine Betreuung insbesondere durch die Sprachdozent/innen und die Sozialpädagogin gewährleistet. Auch hier verfolgt die sozialpädagogische Begleitung die Absicht, mittels Coaching, Bildungsmanagement, Motivation und alltäglicher Problembewältigung eine Fokussierung der Teilnehmenden auf die Qualifizierung zu fördern. Angesichts der in der Projektentwicklungsphase nicht antizipierten hohen Teilnehmerzahlen wurde diese Funktion z.T. auch von anderen Projektmitarbeitern/innen übernommen. Zum Ende des Modellprojektes und in Anbetracht der hohen Nachfrage der Klient/innen an einer Begleitung erweist sich die Teilzeitstelle der Sozialpädagogin als ausbaufähig;

so wird in vergleichbaren Projekten eine Ausweitung der Betreuung empfohlen. Eine Falldokumentation ist erstmalig im Bereich der Anpassungsqualifizierung im Handwerk angedacht. Auch in der Erfahrung dieses Projektes wird die sozialpädagogische Begleitung als elementar und unerlässlich erachtet, die wesentlich zu der hohen Absolvent/innen- und geringen Abbruchquote beiträgt (vgl. 3.2.1).

Insgesamt ist erkennbar, dass eine sozialpädagogische Begleitung, die in vielen Projekten auch vor dem Hintergrund der Finanzierungs- und Förderlogik implementiert wird, oft darüber hinaus gehende Aufgabenbereiche umfasst, wie z. B. die Unterstützung beim Bewerbungsprozess im Leipziger Projekt. In QSInova erfährt die Kompetenzentwicklungsbegleitung in Abgrenzung zu der originär sozialpädagogischen Betreuung in den anderen Projekten eine entsprechende Erweiterung der Handlungsfelder in Gestalt des Bewerbungstrainings und Lerncoachings. Auch die Zuständigkeit eines/r Kompetenzentwicklungsbegleiters/in für maximal 20 Teilnehmende unterscheidet QSInova von den anderen Qualifizierungen, in denen Betreuungsschlüssel (z.T. auch aufgrund der geringen Gruppengrößen) nicht definiert sind. Die integrierte Kompetenzentwicklungsbegleitung ist zentraler Bestandteil der QSInova-Qualifizierungen. Sie sticht neben dem Vermittlungscoaching und der Lernbegleitung und damit der pädagogischen Förderung der Teilnehmenden in den Lernprozessen, vor allem durch die Schulung der Begleiter/innen und die ausführliche Falldokumentation heraus. Die bei den Bildungsdienstleistern angestellten Sozialpädagog/innen nehmen in ihrer Funktion als Kompetenzentwicklungsbegleiter/innen an entsprechenden Schulungen teil. Die von zukunft im zentrum und der wissenschaftlichen Evaluation konzipierte Schulungsreihe umfasst u. a. Instrumente und Methoden der Planung und Dokumentation sowie beschriebene Handlungsfelder. Die Falldokumentation stellt dabei eines der Querschnittsthemen in der Arbeit der Kompetenzbegleiter/innen dar und wurde gemeinsam von zukunft im zentrum und den beteiligten Bildungsträgern entwickelt. Die individuelle berufliche und persönliche Entwicklung der Teilnehmenden wird hierfür im Förderplan festgehalten. Als wesentliches Instrument der Verlaufsdokumentation setzt dieser bei der Kompetenzfeststellung der Teilnehmenden an und beinhaltet Förderziele, Förderbereiche u.v.m. Die Förderplanung liegt auch den regelmäßigen Netzwerktreffen und Fallbesprechungen von zukunft im zentrum und den Bildungsträgern zugrunde. Um die Professionalität und Arbeit der Kompetenzentwicklungsbegleiter/innen zu unterstützen, wird von zukunft im zentrum außerdem eine Supervision als weiteres relevantes Handlungsfeld in Betracht gezogen. Auch im Projekt AiQuA wurde dieser Bedarf erkannt. So erhalten u. a. die Praxisanleiter/innen, die Mentor/innentätigkeiten gegenüber den Teilnehmenden übernehmen, die Möglichkeit, an einem Coaching zu den Themenbereichen Supervision, Teambesprechung und Einzel-Coaching teilzunehmen (vgl. 3.2.2).

4. Abschließende Einschätzung von QSI nova im Projektvergleich

In der vorliegenden Studie wurde die elementare Bedeutung des Berufsabschlusses für eine eigenständige Lebensführung und den Zugang zu qualifizierter Arbeit sowie das damit verbundene hohe gesellschaftliche Integrationspotenzial herausgestellt (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 113f.). Unter den Menschen mit Migrationshintergrund ist der Anteil an Personen ohne (anerkannten) Berufsabschluss indessen überproportional hoch und sie positionieren sich vor allem auf den unteren Arbeitsmarktsegmenten. Zugleich nehmen an- und ungelernte Migrant/innen in geringerem Umfang als Menschen ohne Migrationshintergrund an den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung et al. 2009: 6; Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011: 114; Siegert 2009: 57ff.; Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk et al. 2009a: 12f.).

Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs wurde diesbezüglich Handlungsbedarf von verschiedenen Akteuren aus Politik, Wissenschaft und Praxis der Berufsbildung erkannt (vgl. u. a. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung et al. 2011: 72). Vorbereitungskurse zur Externenprüfung bzw. Nachqualifizierungen sind daher als zentrale Instrumente zum Erwerb eines Berufsabschlusses für die Zielgruppe unter Berücksichtigung migrationspezifischer Bedarfe zu gestalten und zu konzipieren. Die Implementierung von weiterbildungsbegleitenden Hilfen wird in der wissenschaftlich-fachlichen Diskussion dabei als wesentlich für den Erfolg entsprechender Maßnahmen eingeschätzt (vgl. Beicht, Granato 2009: 38; Beicht, Granato 2011: 52; Hüls 2010: 6ff.; Bethscheider et al. 2010).

Dass sich die Umsetzung von abschlussorientierten Nachqualifizierungsangeboten von Migrant/innen mit integrierter Sprachförderung und sozialpädagogischer Begleitung noch am Anfang befindet, zeigt auch die vorliegende qualitative Untersuchung. Die von zukünftig im Zentrum im Rahmen des Berliner Modellprojektes QSI nova in Auftrag gegebene Vergleichsstudie kann damit zu einem wichtigen Erkenntnisgewinn bezüglich der konkreten Durchführung und Machbarkeit von derartigen Angeboten auf dem Gebiet der beruflichen Erwachsenenbildung beitragen. Die untersuchten Projekte eint ihr Anspruch, erwachsenen An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zu offerieren, einen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss bzw. anschlussfähige Teilqualifikationen zu erwerben. Dieses Anliegen wird dabei auf sehr unterschiedliche Weise umgesetzt. Wie QSI nova als Berliner Modellprojekt in diesen Projektzusammenhang eingeordnet werden kann, ist folgend Gegenstand dieses Kapitels.

Die Positionierung der Projekte in den ausgewählten Handlungsfeldern hängt neben der unzweifelhaft hohen Bedeutung der inhaltlichen Projektkonzeption auch von kontextuellen Faktoren ab. So bieten der Elbcampus der Handwerkskammer Hamburg und die Werkstatt Frankfurt ihren Projekten ein günstiges Umfeld, in dem sie auf deren hohes Ansehen als etablierte Institutionen in der beruflichen Bildung und zudem auf Kontakte zu Arbeitgeber/innen rekurrieren können. Am Elbcampus ist ferner die unmittelbare Anbindung an das NOBI auf strategischer Ebene für die Arbeit vorteilhaft. Im Fall QSI Novas als Projekt in einer großen Bildungsträgerlandschaft stellt sich die Situation auch angesichts der spezifischen Zuständigkeit der Innungen für die Externenprüfungen in Berlin anders dar; es existiert ein weniger dichtes Netzwerk von Kooperations- und Ansprechpartner/innen, und das Konzept bzw. die Qualifizierungen haben einen geringeren Bekanntheitsgrad unter den Akteuren des Arbeitsmarktes. So erweist sich beispielsweise die am Elbcampus gängige Praxis, Arbeitgeber/innen mit Fachkräftebedarf frühzeitig einzubeziehen, als erfolversprechend.³⁰ Die Nachqualifizierungsprojekte am Elbcampus, die sich aufgrund der räumlichen Rahmenbedingungen als Angebote in einer Metropol- und Ballungsregion für einen Vergleich mit QSI nova in Berlin besonders gut eignen, orientieren sich stark an der Nachfrage nach Fachkräften in einzelnen Branchen sowie an den Interessen der Klient/innen.

Für die Weiterentwicklung von QSI nova scheinen im Vergleich zu den genannten Projekten insbesondere zwei Aspekte bedeutsam: der direkte und frühe Einbezug von Arbeitgeber/innen und die Erweiterung der Berufsfelder. Über eine frühzeitige Einbindung der Arbeitgeber/innen könnten einerseits mögliche Teilnehmer/innen von der Arbeitsmarktrelevanz der späteren Abschlüsse überzeugt werden, andererseits ermöglicht die direkte Abstimmung mit den Betrieben auch eine bedarfsgerechte Ausbildung der Teilnehmenden. Dies betrifft nicht nur die Bandbreite der möglichen Ausbildungsberufe, sondern auch die Qualifizierungsstufen: Über eine Bedarfsanalyse bei potenziellen Arbeitgeber/innen könnte QSI nova konkret die Berufsfelder bestimmen, in denen ausschließlich die Externenprüfung vermittlungsfördernd ist, und jene, in denen auch eine Teilqualifizierung über die ersten Module ausreichend ist. Für die Projektmitarbeiter/innen im QSI nova-Rahmen würde dies eine Ressourcenumverteilung bedeuten, die auch die Arbeitgeberseite verstärkt mit einbezieht.

Das Ziel QSI Novas und z. T. der anderen Projekte, den an- und ungelerten Teilnehmer/innen sowohl anschlussfähige Teilqualifikationen als auch eine Vorbereitung

³⁰ Durch die frühzeitige Einbindung von Arbeitgeber/innen können teilweise bereits vor Beginn der eigentlichen Qualifizierung Teilnehmer/innen für eine entsprechende berufliche Tätigkeit rekrutiert werden. Die damit vorliegende Jobperspektive wirkt sich sowohl auf den Zugang zu einem Bildungsgutschein (bei Einstellungszusage) als auch auf die persönliche Motivation der Teilnehmenden während der Qualifizierung positiv aus.

auf die Externenprüfung im Rahmen einer fachlich und sprachlich verzahnten Maßnahme anzubieten,³¹ ist gemäß der zentralen Bedeutung eines Berufsabschlusses anstrebenswert. Wie allerdings auch die Erfahrungen in der Nachqualifizierung am Elbcampus oder im Mannheimer Projekt zeigen, handelt es sich bei der Zielgruppe der an- und ungelernten Migrant/innen mit mehrjähriger Praxiserfahrung zumeist um eine überschaubare bzw. marginale Gruppe, so dass derartige Formate oft schwerlich in das Regelangebot der Bildungsdienstleister integriert werden können.

Hierfür sind langfristig der Zugang zur Zielgruppe und die Akquisition von geeigneten Teilnehmer/innen bedeutsam. Ein vielversprechender Ansatz ist die Marketingkampagne und die generell intensive Öffentlichkeitsarbeit³² im Hamburger Nachqualifizierungsprojekt mit ihrem hohen Wiedererkennungswert und Identifikationspotenzial für die Zielgruppe. Auch die Strategie des persönlichen Zugangs in die Community des Mannheimer Projekts Gut abgeschnitten ist erfolgversprechend. Hemmschwellen, die durch das behördenähnliche, formelle Image der Handwerkskammern entstehen könnten, werden mit beiden Strategien abgebaut. Hier könnte QSiNova ansetzen und durch die Einbindung von Multiplikator/innen, wie z. B. Integrationslots/innen oder Stadtteilmüttern und -vätern, einen besseren Zugang zu den Migrantengemeinschaften erlangen und Teilnehmer/innen anwerben. Der Weg zu den Teilnehmer/innen würde damit nicht nur vorrangig über Organisationen wie das Jobcenter laufen, sondern die Kontaktaufnahme würde sich auch in den Sozialraum der potenziellen Teilnehmer/innen verlagern. Ein direkterer und breiterer Zugang zur Zielgruppe, so zeigt das Hamburger Projekt, kann insbesondere zu mehr Teilnehmer/innen in den ersten Modulen der Qualifizierungsangebote führen. Sollen die Teilnehmerzahlen von QSiNova langfristig erhöht werden, scheint also zum einen ein am sozialen Nahraum orientierter Zugang unerlässlich. Zum anderen erscheint es in diesem Zusammenhang überlegenswert, von dem Ziel, möglichst viele Teilnehmer/innen speziell zur Externenprüfung zu führen, in einem Maße abzurücken, dass ein verstärkter Fokus auf die möglichen Teilqualifizierungen in den ersten Modulen gerichtet wird und diese in der direkten Ansprache wie auch an wichtigen Treffpunkten explizit beworben und herausgestellt werden: Das Potenzial von QSiNova liegt nicht nur im möglichen Ablegen der Externenprüfung, sondern auch in den dorthin führenden Teilqualifizierungen. Wenn die Teilnehmer/innen QSiNova nach den ersten Modulen verlassen, haben sie keine „Zeit verloren“, sondern sind zumindest für bestimmte Segmente des Arbeitsmarktes ausgebildet und einsetzbar. Bedacht werden sollte hier insbesondere, dass, wie oben

³¹ Der modulare Aufbau von Maßnahmen mit der Option, eine Teilqualifikation bzw. einen Berufsabschluss in einem der angebotenen Berufe zu erwerben, ist dabei den Projekten Frankfurter Weg zum Berufsabschluss und QSiNova gemeinsam.

³² Auch wegen der ausgeprägten Öffentlichkeitsarbeit des Projektes Nachqualifizierung im Handwerk etablierte sich das modellhaft entwickelte Sprach- und Lernfördermodul in anderen Kontexten der beruflichen Weiterbildung in Hamburg (vgl. 3.2.1.).

bereits angedeutet, die Teilnehmergruppe, die den Weg bis zur Externenprüfung komplett durchläuft, in Berlin wie in Hamburg doch recht überschaubar scheint. Vor diesem Hintergrund würde eine stärkere Fokussierung auf die Teilqualifizierungen die Anforderungen an die Teilnehmenden zunächst reduzieren und damit den potenziellen Teilnehmerkreis erweitern. Auch wenn viele dieser Teilnehmer/innen tatsächlich nur die ersten Module durchlaufen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass dadurch auch mehr potenzielle Teilnehmer/innen für die Externenprüfung gewonnen werden können. Die Schaffung von spezifischen Anreizstrukturen und Unterstützungsleistungen in den Übergängen der Module könnte eine Möglichkeit sein, Teilnehmer/innen, die zunächst nur das Basismodul durchlaufen möchten, zur Absolvierung der vollständigen abschlussorientierten Qualifizierung zu motivieren.

Eine Herausforderung, mit der sich sowohl QSI nova als auch der Frankfurter Weg zum Berufsabschluss konfrontiert sehen, liegt dabei in der Bewilligung von Bildungsgutscheinen. Nach anfänglichen Schwierigkeiten gelang es beispielsweise dem Nachqualifizierungsprojekt in Hamburg, mit Unterstützung durch Entscheidungsträger/innen, Verweis auf die hohen Absolventenquoten und Vereinbarungen mit Arbeitgeber/innen, die Jobcenter-Mitarbeiter vom Erfolg der Maßnahme zu überzeugen. Vor diesem Hintergrund werden auch der Kontakt und die Zusammenarbeit von QSI nova mit Akteuren auf allen Ebenen der Jobcenter als nachhaltig und konstruktiv bewertet. Die erwähnte Einbindung von Arbeitgeber/innen und die möglicherweise damit einhergehenden Einstellungszusagen können zudem die Ausgabe von Bildungsgutscheinen an potenzielle Teilnehmer/innen befördern.

Ähnlich wie QSI nova weisen auch andere Projekte in dieser Studie geringe Abbruchquoten sowie z.T. sehr gute Vermittlungsquoten von Teilnehmenden auf bzw. streben diese an. Hierbei werden das genaue Profiling und die Vorsichtsmaßnahmen, z. B. umfangreiche Kompetenzfeststellungsverfahren, als Erfolgsfaktoren identifiziert.³³ Die befragten Projektmitarbeiter/innen schätzen in diesem Kontext die sozialpädagogische Begleitung und Sprachförderung als zentral ein und stimmen hierbei mit Erkenntnissen aus der Wissenschaft überein (vgl. u. a. Betscheider et al. 2010: 10f.; Schweigard-Kahn 2011: 135; Beicht, Granato 2009: 38). Die untersuchten Projekte sind bezüglich der integrierten Sprachförderung allesamt durch eine hohe Abhängigkeit von den jeweiligen Rahmenbedingungen gekennzeichnet. So lässt sich trotz der überwiegend vorzufindenden Handlungsorientierung keine einheitliche Herangehensweise feststellen, die sich deckungsgleich auf andere Kontexte übertragen ließe. Von besonderer Bedeutung ist bei der Gestaltung der Sprachförderung stets die Frage der Finanzierung. QSI nova ist es

³³ Im Gegensatz dazu scheint sich das Fehlen solcher Maßnahmen bzw. ihre mangelnde Ausgestaltung im Projekt Gut abgeschnitten durchaus negativ auszuwirken; dort liegt die Abbruchquote bei über 50 Prozent.

gelingen, trotz einer vergleichsweise engen finanziellen Rahmung eine umfangreiche Sprachförderung in die Qualifizierungsmaßnahme zu integrieren. Dennoch stellt die erforderliche nahe Abstimmung zwischen Fach- und Sprachdozent/innen eine große Herausforderung dar. Diesbezüglich hat sich das Teamteaching, wie es am Elbcampus-Hamburg durchgeführt wird, als besonders effektive Vorgehensweise herausgestellt. Wie insbesondere das Mannheimer Projekt Gut abgeschnitten aufzeigt, ist beim Teamteaching eine starke Orientierung an den Bedürfnissen der Teilnehmenden nötig, so dass weiterhin die bei QSI_{NOVA} bereits im Mittelpunkt stehende bildungssprachliche Förderung bestehen bleibt.

QSI_{NOVA} zeichnet sich im Bereich der sozialpädagogischen Begleitung durch einen hohen Professionalisierungsgrad in der Arbeit der Kompetenzentwicklungsbegleiter/innen aus.³⁴ Sie verantworten die Förderplanung bei den externen Bildungsträgern und werden darüber hinaus in einer speziell entwickelten Schulungsreihe auf die drei Arbeitsschwerpunkte vorbereitet. Der Förderplan als Instrument der Verlaufsdokumentation stellt damit ein wichtiges Werkzeug zur Erfassung der Entwicklungsfortschritte und Bedarfe der Teilnehmenden dar. Der in Anlehnung an das arbeitsintegrierte Lernen von berufstätigen Teilnehmer/innen im Projekt AiQuA entwickelte Ansatz des Coachings und der Supervision der Praxisanleiter/innen könnte in angepasster Form die Arbeit und Professionalität von QSI_{NOVA}-Kompetenzentwicklungsbegleiter/innen weiter unterstützen und stärken.

Die Qualitätssicherung und -entwicklung im Projekt QSI_{NOVA} ist ein Alleinstellungsmerkmal, das in den anderen untersuchten Projekten nicht in dieser Form wiederzufinden ist. Die Qualifizierungsangebote in QSI_{NOVA} bauen ebenso wie die Mehrheit der betrachteten Projekte auf den AZWV- bzw. AZAV-Qualitätsstandards auf und wurden ferner in den ersten zwei Jahren, ebenso wie das Hamburger und Apoldaer Projekt sowie AiQuA in verschiedenen Bereichen, wissenschaftlich evaluiert. Zudem hat zukünftig im Zentrum im QSI_{NOVA}-Projektkontext die Aufgabe, die Qualität der Qualifizierung und ihrer zentralen Projektbestandteile, wie die integrierte Sprachförderung und Kompetenzentwicklungsbegleitung, bei den Bildungsdienstleistern zu sichern und zu begleiten sowie kontinuierlich weiterzuentwickeln. Hierfür geschaffene Schulungen, beispielsweise für die Sprachdozent/innen, sind in ähnlicher Weise in anderen Maßnahmen zu finden (z. B. zu Themenfeldern wie Teamteaching und Sprachsensibilisierung am Elbcampus oder geplanten Formaten zur Sprachförderung im Projekt AiQuA). Im Projekt Diversity Management für Migranten in Thüringen wurden ferner Ansätze zur mehrdimensionalen Evaluation

³⁴ In anderen Projekten ist in diesem Bereich Handlungsbedarf erkennbar. So erwies sich die Teilzeitanstellung der Sozialpädagogin im Projekt Nachqualifizierung als ausbaufähig und auch im Mannheimer Projekt wäre in einer erneuten Qualifizierung von Friseur/innen zur Externenprüfung die Begleitung der Teilnehmenden durch eine/n qualifizierte/n Sozialpädagogen/in empfehlenswert.

durch Teilnehmer/innen und Dozent/innen entwickelt, die für die Vergleichsprojekte wie QSI nova gleichfalls Anregungen bieten können. Auch die Einsetzung eines Maßnahmenbeirats unter Beteiligung der Fach- und Sprachdozent/innen, Projektkoordinator/innen sowie delegierten Teilnehmer/innen der Qualifizierung kann den bisherigen Austauschformen der unterschiedlichen Maßnahmen eine weitere qualitative Dimension verleihen.

Zusammenfassend tragen die vorgestellten Projekte mehrheitlich zu einem Umdenken in der beruflichen Erwachsenenbildung hin zu einer adressatenorientierten, zielgenauen Maßnahmenkonzeption bei. Die angestrebte und z.T. umgesetzte Passgenauigkeit von individuellen Bedürfnissen (wie Lern-, Sprachförderbedarfe) und Maßnahmen entspricht auch dem Anliegen des Cultural Mainstreaming, einen gleichberechtigten Zugang von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in der beruflichen Weiterqualifizierung zu schaffen und zu fördern (vgl. Schweigard-Kahn 2011: 119f.). Dies kann vor dem Hintergrund einer Stärkung des Anteils von Migrant/innen an der beruflichen Weiterbildung als zukunftsweisendes Format angesehen werden. Unabhängig von ihren Konzeptionen als Maßnahmen explizit für Migrant/innen oder für an- und ungelernte Personen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte können die untersuchten Projekte als Vorreiter betrachtet werden, die die Ressourcen und Potenziale der Teilnehmenden, wie Berufserfahrung oder Mehrsprachigkeit, nutzbar machen.

Wie von QSI nova und anderen Projekten konstatiert, haben die untersuchten Maßnahmen mit ihrer Umsetzung einen Prozess angestoßen, an dem sich andere Bildungsdienstleister orientieren können. Die vorgestellten Projekte bieten dabei wertvolle Ansatzpunkte zur konkreten Umsetzung unter verschiedenen regionalen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen. Das im Fokus stehende Modellprojekt QSI nova kann hierbei durch die unterschiedlichen Herangehensweisen und Spezifika der anderen Projekte auf dem Gebiet der abschlussorientierten Nachqualifizierung von an- und ungelernten Migrant/innen bereichert werden. Der Beitrag von QSI nova liegt dabei zweifellos in der Konzeption der weiterbildungsbegleitenden Hilfen und dem hohen Professionalisierungsgrad der von allen befragten Akteuren als bedeutsam eingeschätzten persönlichen Kompetenzentwicklungsbegleitung der Teilnehmenden. Auch die Aufstellung als Projekt, in dem diese Art der Qualifizierung von externen Bildungsdienstleistern durchgeführt wird, unterscheidet QSI nova von den anderen Maßnahmen. Hier besitzt QSI nova, auch mit der damit einhergehenden speziellen Form der Qualitätsentwicklung, Modellcharakter und kann einen Orientierungsrahmen für Projekte bieten, die ebenfalls die nachhaltige Durchführung abschlussbezogener Qualifizierung mit integrierter Sprachförderung und persönlicher Begleitung von an- und ungelernten Migrant/innen planen.

5. Literaturverzeichnis

Ahrenholz, Bernt (2010): Bedingungen des Zweitspracherwerbs in unterschiedlichen Altersstufen, in: Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund, Wiso-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn, 19-29.

Beckmann-Schulz, Iris; Kleiner, Bettina (2011): Qualitätskriterien interaktiv. Leitfaden zur Umsetzung von berufsbezogenem Unterricht Deutsch als Zweitsprache. Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/02_Berufsbezogene_Sprachfoerderung/2011_Qualitaetskriterien-interaktiv_berufsbezogener-Deutschunterricht.pdf [letzter Zugriff: 20.10.2012].

Beicht, Ursula; Granato, Mona (2011): Prekäre Übergänge vermeiden - Potenziale nutzen: junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung, in: WISO-Diskurs (Hrsg.): Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik Gesprächskreis Migration und Integration, Bonn.

Beicht, Ursula; Granato, Mona (2009): Übergänge in einer beruflichen Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund, in: WISO-Diskurs (Hrsg.): Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik Gesprächskreis Migration und Integration, Bonn.

Bethscheider, Monika; Schwerin, Christine (2005): Kompetent mit Heterogenität umgehen! Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft, in: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen: berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, 64-70.

Bethscheider, Monika; Dimpl, Ulrike; Ohm, Udo; Vogt, Wolfgang (2010): Positionspapier Weiterbildende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. Zur Relevanz von Deutsch als Zweitsprache und Bildungssprache in der beruflichen Weiterbildung, Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a.M. (Hrsg.), Frankfurt a.M.

Bommes, Michael; Guter, Jochen; Kolb, Holger; Wilmes, Maren (2006): Die Bedeutung der beruflichen Ausbildung für die soziale Integration von Migranten und ihren Nachkommen – Abschlussbericht, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, Osnabrück.

Boos-Nünning, Ursula (2005): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft, in: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen: berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Dokumentation Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, 6-29.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2003): Ausschöpfung der Ausbildungskompetenz ausländischer Unternehmen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Nr. 111, BLK-Fachtagung am 6./7. Oktober 2003 in Hamburg, <http://www.blk-bonn.de/papers/heft111.pdf> [letzter Zugriff: 20.10.2012].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2011): Berufsbezogene Förderung Deutsch als Zweitsprache des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge für Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF-BAMF-Programme), Pädagogisches Konzept, http://www.esf.de/portal/generator/5376/property=data/2008-08-27__p_c3_a4.. [letzter Zugriff: 20.10.2012].

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2008): Zukunft berufliche Bildung. Potenziale mobilisieren, Veränderungen gestalten, 5. BIBB-Fachkongress 2007, Ergebnisse und Perspektiven, Bonn.

Chichos, Carola (2010): Sprachenlernen von Erwachsenen in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen- Das ESF-BAMF-Programm, in: Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund, Wiso-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn, 51-53.

Deeke, Axel (2011): Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund – eine Verbleibs- und Wirkungsanalyse, in: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung, Bonn, 91-112.

Dellbrück, Joachim (2005): Berufsbegleitende Nachqualifizierung: eine „zweite Chance für junge Migrant(inn)en, in: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen: berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, 91-97.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen Bonn (2009): Expertise Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben, http://www.bamf.de/Shared-Docs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/expertise-sprachlicher-bedarf.pdf?__blob=publicationFile [letzter Zugriff: 17.09.2012].

Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, Wiesbaden.

Granato, Mona (2005): Aussichten auf eine „zweite“ Chance? Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Menschen mit Migrationshintergrund realisieren, in: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen: berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Dokumentation Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, 74-83.

Granato, Mona; Gutschow, Katrin (2004): Eine zweite Chance: Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (ibV), Nr. 15, Nürnberg.

Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (2011): Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung und Perspektiven, in: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung, Bonn, 9-35.

Grünhage-Monetti, Matilde (2011): Vorwort, in: Beckmann-Schulz, Iris; Kleiner, Bettina (2011): Qualitätskriterien interaktiv. Leitfaden zur Umsetzung von berufsbezogenem Unterricht Deutsch als Zweitsprache, Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/02_Berufsbezogene_Sprachfoerderung/2011_Qualitaetskriterien-interaktiv_berufsbezogener-Deutschunterricht.pdf [letzter Zugriff: 20.10.2012].

Gutschow, Katrin (2005): Abschlussorientiert – berufsbegleitend – modular. Das Konzept der Qualifizierung, in: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen: berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, 84-90.

Hüls, Sylvia (2010): Vorbereitungsseminare zur Externenprüfung für An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund im Handwerk. Eine Zwischenbilanz, Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg), http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/05_Qualifizierung/2010_Zwischenbilanz_Vorbereitungskurse-Externenpruefung.pdf [letzter Zugriff: 17.09.2012].

Jung, Matthias (2010): DaF-Ausbildung am Arbeitsmarkt vorbei? Bestandsaufnahme und Vorschläge, in: Chlosta, Christoph; Jung, Matthias (Hrsg.): DaF integriert. Literatur – Medien – Ausbildung, Materialien Deutsch als Fremdsprache, Band 81, Göttingen, 435-445.

Kimmelman, Nicole (Hrsg.) (2009): Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft: Diversity als Herausforderung für Organisationen, Lehrkräfte und Auszubildende, Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung, Band 2, Aachen.

Kruppe, Thomas (2008): Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): IAB Discussion Paper, Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 17, Nürnberg.

Kucher, Katharina; Wacker, Nadine (2011): Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten – Ansatzpunkte, Problemfelder und Handlungsperspektiven, in: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung, Bonn, 161-174.

Laufer, Gudrun (2010): Sprache als berufliche Handlungskompetenz, in: Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund, Wiso-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn, 77-89.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim und Basel.

Meyer, Bernd (2008): Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Berufsfelder mit besonderem Potenzial, Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/ExpertiseMehrsprachigkeit.pdf?__blob=publicationFile [letzter Zugriff: 17.09.2012].

MigraNet (Hrsg.) (2007): Berufsbegleitende Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten (BBQM). Grundkonzeption, http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/05_Qualifizierung/2007_Berufsbegleitende-Qualifizierung.pdf [letzter Zugriff: 17.10.2012].

Nispel, Andrea, Szablewski-Cavus, Petra (1996): Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt a.M.

Ohm, Udo (2010a): Fachliche Schwierigkeiten sind sprachliche Schwierigkeiten. Müssen Fachlehrer und Ausbilder auch Sprachlehrer sein? in: Chlosta, Christoph; Jung, Matthias (Hrsg.): DaF integriert. Literatur – Medien – Ausbildung, Materialien Deutsch als Fremdsprache, Band 81, Göttingen, 271-283.

Ohm, Udo (2010b): Sprachförderung als integrativer Bestandteil beruflichen Lernens in der Aus- und Weiterbildung, in: Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund, Wiso-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn, 30-42.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung; Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.)

(2011): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen, Informationsbroschüre, Berlin.

Rass-Turgut, Seda (2009): Integrationsatlas des Handwerks. Migrantinnen und Migranten im Handwerk, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V., Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.), Düsseldorf.

Salem, Tanja (2010): Das Konzept der „Durchgängigen Sprachbildung“, in: Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund, Wiso-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn, 8-18.

Schweigard, Eva (2007): Berufsbezogene Deutschkurse im Rahmen des ESF-BA-Programms. Ergebnisse aus regionalen Fallstudien zur Umsetzung, IAB-Forschungsbericht, Nr. 6, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0607.pdf> [letzter Zugriff: 17.09.2012].

Schweigard-Kahn, Eva (2011): Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung – Handlungsfelder und erste Umsetzungsergebnisse im Programm „Perspektive Berufsabschluss“, in: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung, Bonn, 113-140.

Siegert, Manuel (2009): Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.), Working Paper 22 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Integrationsreport, Teil 5, Nürnberg.

Szablewski-Cavus, Petra (2010): Berufsbezogenes Deutsch, berufliche Weiterbildung und berufliche Kommunikation, in: Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund, Wiso-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn, 43-50.

v. Below, Susanne (2003): Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit junger Migranten. Ergebnisse des Integrations surveys des BiB, Bericht zum Projekt Determinanten und Indikatoren der Integration und Segregation der ausländischen Bevölkerung (Integrations survey des BiB), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden.

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.; Koordinierungsprojekt Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hrsg.) (2009): Pakt für Integration und Arbeitsmarkt, Positionspapier für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik, Düsseldorf.

Anhang

Tabellarische Übersicht der Vergleichsprojekte

Themenfelder	Nachqualifizierung im Handwerk, Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk, Anpassungsqualifizierung im Handwerk, Hamburg
Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> • Modellprojekt Nachqualifizierung im Handwerk des Elbcampus Kompetenzzentrums der Handwerkskammer Hamburg (Bildungs-zentrum für das Handwerk und Mittelstand) im Kontext des IQ-Förderzusammenhangs von 2009 bis 2012 umgesetzt • Konzeption der Maßnahmen in enger Abstimmung mit arbeitsmarktlichen Interessen und Bedarfen der Zielklientel • 1) Qualifizierung zum/r Serviceassistent/in, Logistiker/in im Gesundheitswesen und in den Bereichen Kunststoff, Metall und Schweißen • 2) Vorbereitungskurse zur Externenprüfung für an- und ungelernete Personen mit Berufserfahrung • Qualifizierung zum/r Bäckereifachverkäufer/in, Gebäudereiniger/in in Vollzeit und berufsbegleitend zum/r Friseur/in • Seit 01.05.2012 im ESF-Modellprojekt Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk weitergeführt und auf andere Gewerke auszuweiten • 3) seit 01.05.2012 ESF-Projekt Anpassungsqualifizierung im Handwerk
Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Integration der Teilnehmenden in den deutschen Arbeitsmarkt mittels des Erwerbs von Teilqualifikationen bzw. eines anerkannten Berufsabschlusses über Externenprüfung
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Erwachsene mit Migrationshintergrund ohne anerkannte Berufsabschlüsse mit und ohne Berufserfahrung
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Variiert zwischen berufsbegleitender oder Vollzeitmaßnahme • 1) Neueinsteiger/in: Fachkurse vier bis sechs Monate plus vierwöchiges Zusatzmodul Sprach- und Lernförderung • 2) Profis mit Berufserfahrung: acht bis zwölf Monate
Voraussetzungen bzgl. Teilnehmer/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Mind. 25 Jahre • Berufserfahrungen im Handwerk oder handwerksähnlichen Berufen wünschenswert, nicht Voraussetzung
Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • 1) Neusteinsteiger/in: Erwerb eines bundesweit anerkannten Zertifikats der Handwerkskammer Hamburg (Teilqualifikation) • 2) Profis: Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses über Zulassung zur Externenprüfung

Themenfelder	Nachqualifizierung im Handwerk, Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk, Anpassungsqualifizierung im Handwerk, Hamburg
Projektaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Profiling und sprachliche Einstufung im Erstgespräch, bei entsprechender Eignung Vermittlung in die Projektschwerpunkte • 1) einwöchige Aktionswoche im Bereich Schweißen, Metall und Kunststoff (berufliche Orientierungstage und Kompetenzfeststellung für die Neueinsteiger/innen) [branchenübergreifendes Kompetenzfeststellungsverfahren ab 01.01.2013 im neuen IQ-Projekt Geh deinen Weg für Erwachsene geplant] • neu entwickeltes Zusatzmodul Sprach- und Lernförderung vor die reguläre Qualifizierung vorgeschaltet • im Fachunterricht Teamteaching sowie weitergeführte Sprach- und Lernförderung • 2) Neukonzeption der Fachkurse • beinhalten eine integrierte Sprach- und Lernförderung und Teamteaching-Format • Projekt Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk: vorgeschaltete vierwöchige Kompetenzfeststellung von der Stiftung für berufliche Bildung durchgeführt (Motivations- und Bewerbungstraining, Visionscoaching) • Mit Ausweitung der Vorbereitungskurse auf andere Gewerke fächerübergreifende vorgeschaltete (vierwöchige) Sprach- und Lernförderung implementiert • 3) modellhafte Entwicklung und Umsetzung von Anpassungsqualifizierungen • individuelle Beratung, Coaching am Elbcampus und Vermittlung der Teilnehmenden in maßgeschneiderte Qualifizierungen (u.a. Sprach- und Lernförderung in Tutorien)
Qualifizierung/ Praxisanteil	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung in den Räumlichkeiten/Werkstätten der Handwerkskammer sowie z.T. bei den Berufsbildungszentren der Innungen • Mind. vierwöchige Praktika in Betrieben
Zugangswege/Akquise/ Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Marketingkampagne („Agenten des Alltags“) entwickelt • persönliche Ansprache und kontinuierlicher Kontakt in Integrationskursen, Migrantenselbstorganisationen, religiösen und Sportvereinen, Konsulaten, Beratungsstellen für Migrant/innen, Kindertagesstätten, Stadtteilstellen, Jobcentern, Wohlfahrtsverbänden, Integrationszentren, Übersetzungsbüros, Dachverbänden u.v.m. • u.a. Zusammenarbeit mit Norddeutschem Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten (NOBI)
Finanzierung/ Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • 1) in die Regelfinanzierung übergeben • über einen kombinierbaren Bildungsgutschein ohne bzw. mit vorgeschaltetem Vorbereitungskurs für Personen mit besonderem Lern- und Sprachförderbedarf buchbar • 2) Projekt Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk: durch ESF-Mittel und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration gefördert • 3) Anpassungsqualifizierung im Handwerk über ESF-Mittel finanziert

Themenfelder	Nachqualifizierung im Handwerk, Die Chance- Berufsabschluss im Handwerk, Anpassungsqualifizierung im Handwerk, Hamburg
Teilnehmerzahlen/ Vermittlungsquote/ Abbruchquote	<ul style="list-style-type: none"> • Knapp 800 Profilings im Projekt Nachqualifizierung im Handwerk • knapp 300 Personen in dieser Maßnahme qualifiziert • 154 Personen Teilqualifikationen, 35 Personen zur Externenprüfung geführt (Stand: Mai 2012) • Vermittlungsquote infolge der Externenprüfung rund 90 Prozent, Neueinsteiger/innen ohne vorherige Berufserfahrungen ca. 70 Prozent
Sprachförderung	
Konzeption der Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Sprach- und Lernförderung unter Leitung der Sprachdozent/innen (vgl. 3.2.1) und gemeinsames Teamteaching von Fach- und Sprachdozent/in zu ca. 1/3 in die Gesamtmaßnahmen integriert • Teamteaching sowohl im theoretisch fundierten Unterricht als auch in den Werkstätten • DaZ-Lehrer/innen begleiten i.d.R. zwei Fachkurse
Sprachstands/ feststellung	<ul style="list-style-type: none"> • sprachliche Einstufung im Erstgespräch/Profiling (Selbstauskunft der Teilnehmenden im Fragebogen)
Beruflicher Hintergrund der Sprachdozent/innen	<ul style="list-style-type: none"> • DaZ-Lehrer/innen mit einer entsprechenden Ausbildung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) • auf Honorarbasis angestellt
Persönliche Begleitung	
Konzeption der persönlichen Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung der Teilnehmenden durch Sprachdozent/innen (fachlich-inhaltliche Betreuung) und Sozialpädagogin (Unterstützung bei der Bearbeitung persönlicher Problemlagen, Coaching, Bildungsmanagement)
Beruflicher Hintergrund der Begleiter/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgebildete Sozialpädagogin in den Projekten • Honoraranstellung
Schlüssel Begleiter/ Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Kein Schlüssel definiert • Bei hoher Nachfrage nach persönlicher Begleitung Unterstützung durch Projektmitarbeiter/innen
Häufigkeit der Treffen, Anspracherichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsorientierte Begleitung • Begleiter/innen jederzeit ansprechbar sowie auch aufsuchend tätig
Kontakt zum Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Projektleitung Lena Çoban, Tel.: 040 35905-459, lcoban@hwk-hamburg.de, Elbcampus Handwerkskammer Hamburg, Zum Handwerkszentrum 1, 21079 Hamburg
Verwendete Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Interviewprotokoll; http://www.elbcampus.de/de/beratung-service/nachqualifizierung-im-handwerk/; http://www.sbb-hamburg.de/fileadmin/user_upload/ESF_Die_Chance_Elbcampus_01.pdf; http://www.elbcampus.de/de/ueber_uns/partnerprojekte/nachqualifizierung-im-handwerk/index.php; http://www.nobinord.de/uploads/media/Final_ElbcampusDieChance_Flyer.pdf ; Projekt „Nachqualifizierung im Handwerk“ Statistische Auswertungen aus CRM (Projektbeginn bis 15.05.2012), Bausteine Lern- und Sprachförderung

Themenfelder	Frankfurter Weg zum Berufsabschluss, Frankfurt a.M.
Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> • Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main und Handwerkskammer Rhein-Main entwickelten das Konzept Ende 2005 gemeinsam mit Werkstatt Frankfurt • Mit dem Jobcenter Frankfurt Relevanz der Angebote für den Arbeitsmarkt abgestimmt • Nachqualifizierung in betriebliche Qualifizierungsbausteine untergliedert, die sich an den Ausbildungsrahmenplänen der jeweiligen Berufe orientieren (Berufe siehe Qualifizierung) • Werkstatt Frankfurt vorrangig für die Konzeption zuständig; Qualifizierung in den Betrieben der Werkstatt Frankfurt
Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmer/innen mehrstufige Qualifizierung in Modulen anbieten, die bis zu einem anerkannten Berufsabschluss über Zulassung zur Externenprüfung führen kann • Teilnehmenden berufliche Handlungsfähigkeit vermitteln, erforderliche Berufserfahrung im Arbeitsprozess ermöglichen
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund • Konkret Arbeitssuchende zwischen 25 und 45 Jahren, die un- oder angelernt sind; Berufserfahrung, aber keinen Berufsabschluss haben/Ausbildung abgebrochen haben; einen in Deutschland nicht anerkannten Berufsabschluss aus dem Ausland haben; nicht mehr für die Erstausbildung eingestellt werden
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits-/Qualifizierungszeiten 39 Std./Woche • drei Stufen von je 12 Monaten • Nachqualifizierung entspricht der Regelausbildungsdauer in den angestrebten, anerkannten Ausbildungsberufen • Bei langjähriger Berufserfahrung auch frühere Anmeldung zur Externenprüfung möglich
Voraussetzungen bzgl. Teilnehmer/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Beispielhaft Informationselektroniker/in (weitere angebotene Berufswege ähnliche Anforderungen): • Eignung für die Berufsrichtung, Mindestalter 25 Jahre, Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1/2 (kein Einstufungstest), Grundrechenarten auf Hauptschulniveau Klasse neun/zehn, körperliche und gesundheitliche Eignung für die gewählte Berufsrichtung
Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Aufteilung des Frankfurter Wegs zum Berufsabschluss in drei einjährigen Stufen: Grundqualifizierung, Aufbauqualifizierung (entspricht dem Niveau einer Zwischenprüfung in der dualen Ausbildung), und Berufsabschlussprüfung bei der zuständigen Kammer (z.B. Externenprüfung) • nach jedem Qualifizierungsbaustein Erhalt eines Zertifikats der jeweils zuständigen Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer

Themenfelder	Frankfurter Weg zum Berufsabschluss, Frankfurt a.M.
Projektaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzerfassung erfolgt über ein vorgeschaltetes einwöchiges Kurzzeitpraktikum; bis vor kurzem achtwöchige Kompetenzerfassung im Arbeitsprozess • Einstieg zweimal im Monat möglich • Teilnehmende entscheiden sich lediglich für eine Stufe und erst nach 12 Monaten für eine Fortsetzung, die ihren Entwicklungsfortschritten entspricht • Jede Stufe beinhaltet Qualifizierungsbausteine (Art und Anzahl abhängig von der Berufsrichtung); durchschnittlich pro Stufe zwei bis vier Qualifizierungsbausteine mit einem Umfang von 200-400 Stunden
Qualifizierung/ Praxisanteil	<ul style="list-style-type: none"> • Nachqualifizierung in ca. 17 Berufen: Berufskraftfahrer/in, Bürokaufmann/-frau, Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Informationselektroniker/in Bürosystemtechnik, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft Möbel- Küchen- und Umzugservice, Fachlagerist/in, Gärtner/in Garten- und Landschaftsbau, Gebäudereiniger/in, Koch/Köchin, Maler und Lackierer/in, Modenäher/in, Restaurantfachmann/-frau, Trockenbaumonteur/in, Verkäufer/in • Kombination von mehreren Lernorten und Elementen: Mitarbeit im Betrieb, Qualifizierung im Arbeitsprozess; Qualifizierungsbausteine, Mitarbeit in moderierten Lern- und Arbeitsgruppen, u.v.m. • Qualifizierung im Arbeitsprozess; die Teilnehmenden werden in ihren Betrieben zum selbstgesteuerten Lernen angeleitet • wöchentliche moderierte Lerngruppe (vier Stunden) • Lernberatung übernimmt die Funktion der Begleitung, Unterstützung, des Experten für Methoden und Instrumente zur Gestaltung des persönlichen Lernprozesses. Die Teilnehmer lernen dabei auch, ihre eigenen Aktivitäten außerhalb des Arbeitsprozesses zu steuern und ihre Lernergebnisse eigenverantwortlich zu kontrollieren • interne und externe Praktika vorgesehen
Zugangswege/Akquise/ Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter vermitteln Inhaber/innen von Bildungsgutscheinen an die Werkstatt Frankfurt • Zugang zum Teil auf Empfehlung der Teilnehmenden (auch überregional) • Überregionale Vorstellung des Konzepts, z.B. bei Fachtagungen • Umfangreiches Informationsangebot auf der Website
Finanzierung/ Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung zumeist über Bildungsgutscheine des Jobcenters (drei einjährigen Stufen jeweils als separate Maßnahmen gemäß AZWV anerkannt) • derzeit verschiedene Arten von Bildungsgutscheinen: mit bzw. ohne sozialpädagogische Begleitung; Überlegung dies auf angestrebte integrierte Sprachförderung zu übertragen
Teilnehmerzahlen/ Vermittlungsquote/ Abbruchquote	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitweilig ca. 300 Teilnehmende an der Qualifizierungsmaßnahme (Anzahl ungefähr erforderlich, um Betrieb in den Werkstätten sicherzustellen) • Derzeit Anzahl der Teilnehmenden auf etwa 100 Personen gesunken • Abschlussquote rund 85% • Vermittlungsquote der Teilnehmenden etwa 50%

Themenfelder		Frankfurter Weg zum Berufsabschluss, Frankfurt a.M.
Sprachförderung		
Konzeption der Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Derzeit können externe Fachkurse bei Bedarf besucht werden (u.a. Sprachkurse bei externen Bildungsträgern) • Verbesserung der Deutschkenntnisse durch die Mitarbeit in den Lerngruppen • integrierte Sprachförderung in Anlehnung an Erfahrungen des Projekts AiQuA zu entwickeln, vorerst nächstes Jahr im Bereich Elektroberufe, Einzelhandel angedacht • Finanzierung der integrierten Sprachförderung ebenfalls über Bildungsgutscheine geplant 	
Sprachstands-feststellung	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Sprachstandsfeststellung 	
Beruflicher Hintergrund der Sprachdozent/innen		
Persönliche Begleitung		
Konzeption der persönlichen Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • keine geregelte sozialpädagogische Begleitung • betriebliche Sozialberatung, jedoch nur für „Problemfällen“ • individuelle Begleitung vorrangig in den jeweiligen Betrieben (z.B. Beratung bzgl. Fortsetzung der Qualifizierung nach Abschluss einer Stufe) bzw. ferner in den Lerngruppen 	
Beruflicher Hintergrund der Begleiter/innen		
Schlüssel Begleiter/Teilnehmer		
Häufigkeit der Treffen, Anspracherichtung		
Kontakt zum Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Projektleitung Frau Stibane, Verantwortliche für Sprachförderung: Frau Cehak-Behrmann, 069 68097 103, Werkstatt Frankfurt, Mainzer Landstraße 405, 60326 Frankfurt a.M. 	
Verwendete Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Interviewprotokoll, http://www.frankfurt-main.ihk.de/imperia/md/content/pdf/berufsbildung/ausbildung/Qualibausteine_Strategie_Hessen.pdf; http://www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter_weg.html; http://www.werkstatt-frankfurt.de/fileadmin/AngeboteArbeitsuchende/WF_Informationselektroniker_FWB_Umschulung_Dez.2011.pdf; http://www.werkstatt-frankfurt.de/fileadmin/Presseartikel/2009/Artikel_Frankfurter_Weg_in_IHK-Zeitung_k.pdf; http://www.werkstatt-frankfurt.de/fileadmin/Broschueren_ab_2010/100304_Brosch_FrankfurterWeg_Web_mini1.pdf 	

Themenfelder	AiQUa-Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege, Frankfurt a.M.
Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsames Projekt der Werkstatt Frankfurt und des Frankfurter Verbands zur Qualifizierung von angelernten Pflegekräften in den Einrichtungen des Frankfurter Verbandes • Konzeption einer einjährigen Ausbildung zum/r Altenpflegehelfer/in; sowie anschließend in zwei weiteren Jahren zur Altenpflegeprüfung • Beginn Juli 2011 (Förderdauer des Projektes: 3,5 Jahre) • Qualifizierung in sieben Einrichtungen des Frankfurter Verbandes • Steuerungsgremium des Projektes: Werkstatt Frankfurt, Frankfurter Verband, Altenpflegeschule (führt Qualifizierung als Institution innerhalb des Frankfurter Verbands durch), Prof. Dehnbostel (Department Bildung der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW; Evaluation des Projektes), GAB München
Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ergänzung der Berufserfahrung durch ein anerkanntes Examen zum/r Altenpflegehelfer/in und darauf aufbauend Altenpfleger/in
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • An- und ungelernete Mitarbeiter/innen des Frankfurter Verbands mit langjähriger Berufserfahrung in der Altenpflege (Großteil Migrant/innen)
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Projektdurchlauf: 2011-2012 einjährige Ausbildung zum/r Altenpflegehelfer/in • daran anschließend zweijährige Qualifizierung zum/r Altenpfleger/in
Voraussetzungen bzgl. Teilnehmer/innen	<ul style="list-style-type: none"> • langjährige Mitarbeit in der Altenpflege • An- und ungelernete Mitarbeiter/in des Frankfurter Verbands
Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Examen zur Altenpflegehelfer/in; im Anschluss nach zweijähriger Qualifizierung zum/r Altenpfleger/in (Fachkraft)
Projektaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung der Teilnehmenden: • Partielle Freistellung der Teilnehmenden durch den Arbeitgeber für Lernprozesse • gemeinsames Lernen in moderierten Lerngruppen in der jeweiligen Einrichtung • selbstorganisiertes, arbeitsintegriertes Lernen: theoretische Inhalte in den Lerngruppen mithilfe eines Lernleitfadens selbst erarbeiten (u.a. Schlüsselbegriffe als Orientierung) • Inhaltliche Aufteilung in thematische Lernbausteine in Anlehnung an die Struktur der Altenpflegeausbildung • Lernpass als Instrument der Lernzeitkontrolle • Moderator/innen in den Lerngruppen: moderieren und strukturieren Lernprozess, überprüfen Lernpass • parallel Lernzeiten in der Praxis unter Aufsicht eines/r Praxisanleiter/in • Qualifizierung des Umfeldes: • Seit November 2011: Coaching (Supervision, Teambberatung, Einzelcoaching) für die Praxisanleiter/innen, Wohnbereichsleiter/innen, Pflegedienstleiter/innen, Hausleitung und Dozent/innen in der Altenpflegeschule zur Sensibilisierung für Bedarfe und Unterstützung der Lernenden

Themenfelder	AiQUa-Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege, Frankfurt a.M.
Qualifizierung/ Praxisanteil	<ul style="list-style-type: none"> • Lernen direkt am Arbeitsplatz und in den Lerngruppen in den Einrichtungen • Dozent/innen werden als Expert/innen für spezielle Themen in die Einrichtungen von der Lerngruppe (ggf. auch dem/r Moderator/in) eingeladen • Sechs bis sieben Workshops und Seminare im Jahr zu speziellen Themen (z.B. Recht in der Pflege)
Zugangswege/Akquise/ Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt in allen Einrichtungen des Frankfurter Verbandes vorgestellt • Wohnbereichsleitungen und Pflegedienstleitungen sprechen potenzielle und geeignete Interessent/innen an • Projektvorstellung im Rahmen einer bundesweiten Fachtagung in Frankfurt 2013
Finanzierung/ Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • ESF-Mittel (Volumen 900.000 Euro)
Teilnehmerzahlen/ Vermittlungsquote/ Abbruchquote	<ul style="list-style-type: none"> • 71 Teilnehmende November 2011; Ende 2011 sieben Teilnehmer/innen Maßnahme vorzeitig beendet • 51 Personen haben im November 2012 das erste Jahr ihrer Qualifizierung beendet • Ca. 50 Prozent der Teilnehmenden haben einen Migrationshintergrund
Sprachförderung	
Konzeption der Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende: • Derzeit wöchentlich drei Sprachfördergruppen (bisher gezielt Prüfungsvorbereitung) • Gegenwärtig insgesamt 12 Teilnehmer/innen (ausschließlich mit Migrationshintergrund) in drei Sprachlerngruppen • Sprachförderung auf Grundlage der Inhalte der Lernbausteine • kontinuierliche Bedarfsermittlung bei den Teilnehmenden • arbeiten nahezu ausschließlich mit Fachmaterial bzw. mit eigenen Texten • Vermittlung von Methodenkompetenz im konstruktiven Umgang mit Sprache • Sprachförderung in der weiterführenden Qualifizierung zum/r Altenpfleger/in angedacht • Umfeld: • Schulung des Arbeitsumfelds für ein sprachförderliches Verhalten; Sprachsensibilisierung der Praxisanleiter/innen und Lernmoderator/innen in den Lerngruppen im Rahmen von Workshops
Sprachstandsfeststellung	<ul style="list-style-type: none"> • Befragung, persönliche Gespräche • systematisiert im modifizierten Interview-Leitfaden in Anlehnung an IQ
Beruflicher Hintergrund der Sprachdozent/innen	<ul style="list-style-type: none"> • eine Sprachdozent/in hauptamtlich für die Sprachförderung seit Sommer 2012 angestellt • zwei externe Sprachdozent/innen (Honorarkräfte) • keine DaZ-Ausbildung der Sprachdozent/innen (u.a. pädagogischer Hintergrund z.T. mit Fach Deutsch)

Themenfelder	AiQua-Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege, Frankfurt a.M.
Persönliche Begleitung	
Konzeption der persönlichen Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • keine explizite sozialpädagogische Begleitung • Praxisanleiter/innen übernehmen Mentoring-Aufgaben • Auch Lerngruppenmoderator/innen und Sprachförderdozent/innen leisten Unterstützung bei auftretenden Problemlagen, Prüfungsangst u.v.m.
Beruflicher Hintergrund der Begleiter/innen	
Schlüssel Begleiter/Teilnehmer	
Häufigkeit der Treffen, Anspracherichtung	
Kontakt zum Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Fachbereichsleiterin Frau Korbus, 069 68097 562, • gudrun.korbus@werkstatt-frankfurt.de, Werkstatt Frankfurt, Mainzer Landstraße 405, 60326 Frankfurt a.M.
Verwendete Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Interviewprotokoll, http://www.aiqua.de

Themenfelder	Gut Abgeschnitten, Mannheim
Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsprojekt der Handwerkskammer (HWK) Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald und des Interkulturellen Bildungszentrums (ikubiz) in Mannheim • Projektlaufzeit: Ende 2009-2010 • im Vorfeld alle Projektpartner (Handwerkskammer, ikubiz, Innung, Justus-von-Liebig-Schule) in die Konzeption und Diskussion zum Projekt eingebunden
Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Friseure ohne in Deutschland anerkannten Berufsabschluss Qualifizierung anbieten, die dem Ausbildungsberuf in Deutschland entspricht
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Friseure mit Migrationshintergrund mit Qualifikationen aus dem Herkunftsland oder Berufserfahrungen
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung ca. ein Jahr (Beginn 2009, Abschluss: Juni 2010)
Voraussetzungen bzgl. Teilnehmer/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeit in einem Friseurberuf; Qualifikationen aus dem Herkunftsland oder Berufserfahrungen in diesem Feld
Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Externenprüfung (Gesellenprüfung zum/r Friseur/Friseurin) vor der Friseur und Kosmetik Innung Mannheim
Projektaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Kombination aus Theorie- und Praxisanteilen • Zwei Friseurmeisterinnen, die selbst einen türkischen Migrationshintergrund haben und über türkische sowie deutsche Sprachkenntnisse verfügen als Coaches angestellt (Dozentinnen der Justus-von-Liebig-Schule für die Ausbildung von Friseur/innen) • Modularer, ressourcenorientierter Ansatz unter Nutzung von vorhandenem Wissen und ausländische Qualifikationen bei verkürzter Ausbildungsdauer
Qualifizierung/ Praxisanteil	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Praxisphasen: • 1. Vermittlung der Technik durch Fachdozent/innen vom Bildungszentrum der HWK • 2. Handlungsorientierte Ausbildungshilfen durch die Coaches: trafen die Teilnehmer/innen für Praxisworkshops in ihren Salons • Hintergrund: Auszubildende gewöhnlich im Salon von ihren Vorgesetzten geschult; bei der konkreten Zielgruppe sind derartige Meister/innen oft nicht vorhanden • Prüfungsvorbereitungswshops mit Coaches • Unterricht in den Abendstunden (zunächst zweimal, später dreimal pro Woche je vier Unterrichtseinheiten), daneben Praxisworkshops z.B. am Wochenende
Zugangswege/Akquise/ Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • türkischstämmiger ikubiz-Mitarbeiter für Netzwerkarbeit zuständig; Vermittlung von Interessent/innen vor allem über persönliche Kontakte, Netzwerke
Finanzierung/ Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Mischfinanzierung: geringer Eigenanteil der Teilnehmenden, Großteil der Kosten Handwerkskammer, Stadt Mannheim kam in Fehlbedarfsfinanzierung für die Differenz zwischen den erforderlichen Ausgaben und den Eigenmitteln der Handwerkskammer auf

Themenfelder	
Gut Abgeschnitten, Mannheim	
Teilnehmerzahlen/ Vermittlungsquote/ Abbruchquote	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsabend vor Beginn der Maßnahme mit 30 bis 35 Interessenten/innen • nach festgesetztem Stichtag zur verbindlichen Anmeldung 15 Teilnehmer • Etwa fünf Teilnehmende an der Externenprüfung • nach Abschluss der Maßnahme Weiterarbeit in der Selbstständigkeit oder Weiterbildung zum Meister
Sprachförderung	
Konzeption der Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachförderung „Learning by doing“, aufgrund hoher Bedarfe Sprachförderung auf den Ausbau schriftsprachlicher Kompetenzen konzentriert (Lesen und Verstehen) • Integration der Sprachförderung in den Fachunterricht (z.T. Co-Teaching mit anderen Beteiligten) • Rolle der Coaches musste an die tatsächlichen Bedürfnisse angepasst werden • Coaches nahmen zu Beginn am Theorieunterricht teil und verdolmetschen die auf Deutsch vorgetragene fachliche Inhalte ins Türkische, z.T. zum Unverständnis der Teilnehmenden, die den Inhalten gut folgen konnten • partiell wurden nicht verstandene Inhalte in privaten Sprechstunden spontan wiederholt, vertieft
Sprachstands- feststellung	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Sprachstandsfeststellung
Beruflicher Hintergrund der Sprachdozent/innen	<ul style="list-style-type: none"> • alle Dozent/innen Meister/innen und arbeitspädagogisch geschult • Coaches der Justus-von-Liebig Schule Mannheim deutsche und türkische Sprachkenntnisse, keine DaZ-Ausbildung
Persönliche Begleitung	
Konzeption der persönlichen Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Keine konzeptualisierte persönliche Begleitung • Begleitung und Bearbeitung sozialpädagogischer Fragen durch die Dozent/innen bzw. informell durch den türkischstämmigen ikubiz-Mitarbeiter abgedeckt • Dozent/innen und Coaches insb. für die Motivierung der Teilnehmenden zuständig
Beruflicher Hintergrund der Begleiter/innen	
Schlüssel Begleiter/Teilnehmer	
Häufigkeit der Treffen, Anspracherichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorwiegend Ansprache durch die Begleiter/innen
Kontakt zum Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Projektkoordinator Hr. Zürker, 062118002-222, • zuerker@hwk-mannheim.de, HWK Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald
Verwendete Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Interviewprotokoll

Themenfelder	QSInova – Qualifizierung-Sprache-Integration,, Berlin
Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> • QSInova – Qualifizierung-Sprache-Integration: zielgruppenspezifisches Beratungs- und Weiterqualifizierungskonzept verzahnt berufliche Qualifizierung, Sprachförderung und persönliche Begleitung (Kompetenzentwicklungsbegleitung) • Projektlaufzeit: 2010-2013 • Modellprojekt finanziert von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und ESF-Mitteln und von der zukunft im zentrum GmbH konzipiert • Basiert auf Vorgängerprojekt Qualifizierung-Sprache-Integration (QSI) (2005-07)
Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Integration der Teilnehmenden in Arbeit durch Teilqualifikation oder Weg zum Berufsabschluss durch Externenprüfung • Möglichkeit des Erwerbs eines Berufsabschlusses im Rahmen der modularen QSInova-Qualifizierungsangebote oder durch Übergang zu anderen Umschulungs- oder Nachqualifizierungsangeboten • Weiterführendes Ziel: modellhaft entwickelte integrierte Sprachförderung, Kompetenzentwicklungsbegleitung in allgemeinen, nicht migrantenspezifischen Angeboten zur gleichberechtigten Teilhabe etablieren (Regelfinanzierung)
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • an- und ungelernete Migrant/innen im Alter von 25 bis 35 J. (optional 40J.), die Arbeitslosengeld I oder II beziehen und eine entsprechende fachliche Qualifikation erwerben wollen
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungsdauer in der Summe aller Module eines Berufsbildes 2/3 der regulären Erstausbildungszeiten • Variiert aufgrund der heterogenen Voraussetzungen bzw. Berufserfahrungen der Teilnehmenden • Förderzeitraum von 32 Monaten: vorangehende Beratung sowie Qualifizierung von ca. 24 Monaten
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachniveau B1 in Deutsch nach GER • Berufserfahrungen in einem der angebotenen Berufsfelder
Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkannter Abschluss bzw. Teilqualifikationen in den Berufen Maler/in und Lackierer/in, Tisch-ler/in, Altenpfleger/in, Koch/ Köchin, Anlagen-mechaniker/in SHK
Projektaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Innerer Prozess: <ol style="list-style-type: none"> 1. Erstgespräch bei zukunft im zentrum 2. Bei entsprechenden QSInova Berufsinteressen Zehntägige ESF-geförderte Kompetenzfeststellung (KF) (KompassPlus Verfahren) durchgeführt von der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen (GFBM) Ziel KF: Passgenauigkeit der Teilnehmer/innen zum Projekt zu erhöhen im Anschluss an KF Beantragung des Bildungsgutscheins beim Jobcenter 3. Berufsspezifische Qualifizierung in Modulen mit integrierter (berufsspezifischer) Sprachförderung und Kompetenzentwicklungsbegleitung 4. Integration in Arbeit oder Weg zum Berufsabschluss • Äußerer Prozess: <ul style="list-style-type: none"> • Begleitung, Projektkoordination, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätssicherung durch zukunft im zentrum

Themenfelder	QSI nova – Qualifizierung-Sprache-Integration,, Berlin
Qualifizierung/ Praxisanteil	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Umsetzung der Maßnahmen bei drei Kooperationspartnern/ Bildungsdienstleitern • 1. Modell: Maler/in und Lackierer/in sowie Tischler/in (Zukunftsbau) • Tischler/in: max. Qualifizierungsumfang von 12 Monaten in drei Modulen • Weitere Module können in der zielgruppenoffenen Nachqualifizierung bei Zukunftsbau absolviert werden • Gesamtes Berufsbild mit zehn Modulen in einem Qualifizierungsumfang von 15 Monaten • Maler/in und Lackierer/in: zwei Module in acht Monaten • Weitere Module in Nachqualifizierung ebenfalls bei Zukunftsbau möglich • Gesamtes Berufsbild mit sieben Modulen in insgesamt 15 Monaten • 2. Modell: Altenpflege (BildungsWerk in Kreuzberg GmbH (BWK)) • Vier Module in 14 Monaten, in allen Modulen Praktika vorgesehen • 3. Modell: Koch/Köchin (BWK) und Anlagenmechaniker/in SHK (Berufsvorbereitungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH (bbw)) • Koch/Köchin: vollständig modularisiert, sieben Module, vier Praktika integriert, Angebot max. 24 Monate • Anlagenmechaniker/in SHK: vollständig modularisiert; sechs Module von je neun bis 20 Wochen, ein Praktikum integriert
Zugangswege/Akquise/ Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Direkter Zugang über Jobcenter: • Alle 12 Berliner Jobcenter in Öffentlichkeitsarbeit einbezogen; aktive Zusammenarbeit mit neun Jobcentern (bei sieben Jobcentern direkte Ansprechpartner/innen für QSI nova) • Mit Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg und Neukölln QSI nova-Gutscheine entwickelt • Indirekter Zugang: • über Öffentlichkeitsarbeit und Multiplikator/innen (Info-Veranstaltungen; Messen der Jobcenter; freie Werbung im Alexa, Wochenmarkt am Maybachufer; klassische Werbemaßnahmen wie Plakate in U- und S-Bahnen, zielgruppenspezifische Medien; ESF-BAMF-Kurse; Migrantenorganisationen; Zusammenarbeit mit Integrationskursträgern; Fachveranstaltungen als Modellprojekt QSI nova u.v.m.) • Zusammenarbeit mit der Zentralen Erstanlaufstelle Anerkennung in Berlin und Berliner Netzwerk Nachqualifizierung
Finanzierung/ Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • 01.02.10 bis 31.12.11 von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und ESF-Mitteln finanziert • 2012 bis 2013 von Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen weitergefördert • Bildungsgutschein kann für einen oder mehrere Module der QSI nova Qualifizierungsangebote ausgestellt werden • Zertifizierung der Maßnahmen bei GUTcert GmbH

Themenfelder	QSiNova – Qualifizierung-Sprache-Integration,, Berlin
Teilnehmerzahlen/ Vermittlungsquote/ Abbruchquote	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 389 Teilnehmende an den Erstgesprächen (Stand: Dezember 2012) • 67 Personen seit Projektbeginn die Qualifizierung begonnen • Derzeit ein Teilnehmer die Externenprüfung absolviert und bestanden • 14 weitere Teilnehmende schlossen die Maßnahme erfolgreich mit einer Teilqualifikation ab • geringe Abbruchquote der Teilnehmenden
Sprachförderung	
Konzeption der Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Einheitliche Vorgaben zum Umfang und Art der Sprachförderung: Anteil an der Qualifizierung mind. 20 Prozent • 10-Punkte-System als Leitlinie für Umsetzung der Sprachvermittlung: Übungsformen Hörverstehen, Schreiben und Hören, Sprechen, Lesen; grammatische Lehrinhalte; Recherche und Materialien; Vermittlung fachbezogener Lexik; Vermittlung von Kenntnissen und Grundvokabular aus arbeitsmarktzentrierten Kontexten; sprachliche Ausbildung am Arbeitsplatz; sprachliche Vorbereitung auf berufsbezogene Prüfungen (näheres vgl. QSiNova-Zwischenbericht) • Austausch zwischen Sprachdozent/innen und Fachlehrer/innen unterschiedlich: z.T. begleitet Sprachlehrer/in Unterricht in der Werkstatt; z.T. zumindest inhaltliche Abstimmung • Umsetzung bei den Kooperationspartnern: • 1) Sprachliche Ziele mit berufsbezogenen Zielen und fachlichen Inhalten gemeinsam in den Qualifizierungsablauf integriert • 2) Sprachvermittlung ebenfalls von Beginn an in Qualifizierung integriert, ergänzt um konkrete Vermittlungsformen und mit starken Fokus auf die praktischen Anforderungen eines Kundenauftrages • 3) Trennung von allgemeinsprachlichen und berufsbezogenem Deutschunterricht; vierwöchiges Startmodul Intensivkurs Deutsch bei Anlagemechaniker/innen SHK
Sprachstands- feststellung	<ul style="list-style-type: none"> • Erste Einschätzungen des Sprachniveaus im Erstgespräch • differenzierte Sprachstandsfeststellung im Kompetenzfeststellungsverfahren (durch die Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen)
Beruflicher Hintergrund der Sprachdozent/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachdozent/innen DaZ-Ausbildung sowie z.T. fachlichen Hintergrund im technischen Bereich • Eine Deutschdozentin bei einem Bildungsdienstleister fest angestellt, bei anderen Honoraranstellung in den jeweiligen Trägern

Themenfelder	QSInova – Qualifizierung-Sprache-Integration,, Berlin
Persönliche Begleitung	
Konzeption der persönlichen Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel der Kompetenzentwicklungsbegleitung: Qualifizierungs- und Integrationsprozesse der Teilnehmer/innen individuell und an ihren Bedürfnissen orientiert begleiten • festangestellte Mitarbeiter/innen der Bildungsträger • Interne Aufgabenbereiche: <ul style="list-style-type: none"> • 1. Lernbegleitung: pädagogische Unterstützung im Lernprozess (Nutzung des Förderplans und des diagnostischen Instrumentes KompassPlus) • Vermittlungscoaching: dient der Unterstützung und Begleitung der erforderlichen Schritte zur Arbeitsmarktintegration • Sozialpädagogische Begleitung: umfasst alle Aufgaben, die der Bewältigung der Anforderungen der Qualifizierung und Lebensführung (persönliche, familiäre-, Lernprobleme) dienen • Externe Aufgabenbereiche: <ul style="list-style-type: none"> • Schulungen für Kompetenzentwicklungsbegleiter/innen (von zukunft im zentrum und wissenschaftlicher Begleitung konzipiert) • Fallbesprechung mit zukunft im zentrum
Beruflicher Hintergrund der Begleiter/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis der notwendigen Erfahrung u./o. Qualifikation für die Bereiche sozialpädagogische Begleitung, Vermittlungscoaching, Lernbegleitung
Schlüssel Begleiter/innen und Teilnehmende	<ul style="list-style-type: none"> • Personalschlüssel 1:20
Häufigkeit der Treffen, Anspracherichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzentwicklungsbegleiter/innen an den Lernorten der Teilnehmer/innen direkt bei den Kooperationspartnern tätig • leisten aufsuchende Unterstützung
Kontakt zum Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Projektmitarbeiter/innen Frau Neumann, Frau Arndt, 030 27873358, QSInova@ziz-berlin.de, zukunft im zentrum GmbH, Rungestraße 19, 10179 Berlin
Verwendete Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Interviewprotokoll; zukunft im zentrum GmbH (Hrsg.) (2011): Zwischenbericht zum Projekt QSInova. Berlin bzw. unter www.ziz-berlin.de/media/de/QSI_Zwischenbericht_web.pdf; • www.ziz-berlin.de/qsinova

Themenfelder	Qualifizierung zum Verkäufer, Leipzig
Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahme vom Bildungsträger Community of Practice e.V. (C.o.P.) in Leipzig geplant: voraussichtlicher Beginn Anfang Dezember 2012 • Entstehungshintergrund: in den angebotenen Integrationskursen beim Träger kommunizierten Migrant/innen Interesse am Erwerb eines (in Dtl. anerkannten) Berufsabschlusses • Konzeption des Kurses: Bedarfsanalyse der Klient/inneninteressen und darauf aufbauend arbeitsmarktorientierte Analyse (in Kooperation mit Jobcenter, Agentur für Arbeit) • Schwierigkeit des Nachweises der Berufserfahrung für IHK Prüfungszulassung (von der Erteilung der Prüfungszulassung hängt Durchführung des Projektes ab) • Maßnahme zum/r Verkäufer/in auf die Zielgruppe zugeschnitten, die keinen anerkannten Berufsabschluss in Deutschland hat • Möglicherweise Folgeprojekt zum/r Verkäufer/in oder in einem anderem Beruf
Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Migrant/innen Zeit unter Anerkennung der beruflichen Praxis zu einem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss führen
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitslose Spätaussiedler/innen bzw. daueraufenthaltsberechtigte Migrant/innen
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • einjährige Vollzeitmaßnahme
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis mind. B1-GER-Sprachniveau über Sprachzertifikat (i.d.R. BAMF) • Mind. zweijährige nachgewiesene praktische Erfahrung im Verkauf • Aufenthaltstitel für Dauer des Kurses
Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • IHK-Abschluss Verkäufer/Verkäuferin
Projektaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliches Erstgespräch und Kompetenzfeststellung mit dem Projektkoordinator (Zugangsvoraussetzungen, Informationen zum Kurs) • Wenn Matching vorliegt (berufliche Erfahrungen im Einzelhandel, Verkauf), Prüfung notwendiger Unterlagen, Nachweis beruflicher Erfahrungen, bisheriger beruflicher Werdegang Lebenslauf • Sozialpädagoge klärt vorab ab, welche Probleme vorliegen, die begleitend zu klären sind • Qualifizierung kann beginnen, wenn IHK Leipzig die Prüfungszulassung bei Vorlage der Nachweise erteilt • Ausbildung unterteilt sich in Fachdeutsch, Fachunterricht auf Grundlage des IHK-Rahmenlehrplans Verkäufer/in und berufliches Praktikum

Themenfelder	
Qualifizierung/ Praxisanteil	<ul style="list-style-type: none"> • Dozent/innen des Träger ist C.o.P. e.V. und Honorar Dozent/innen für Maßnahme beschäftigt • Regelmäßige Dozententreffen, an denen Fach- und Deutschdozent/innen, Sozialpädagoge/in und Projektkoordinator/in beteiligt sind • Zweimonatiges berufliches Praktikum in einem nahegelegenen Betrieb • Praktikum durch Projektkoordinator/in in administrativen Fragen und Sozialpädagogen begleitet • Positive Resonanz unter hiesigen Unternehmen bzgl. Projekt; bieten als Kooperationspartner Praktikaplätze an
Zugangswege/Akquise/ Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Intern über die von C.o.P. angebotenen Integrationskurse • Informationen, Flyer über das Netzwerk Integration - Migranten in Leipzig sowie an gängigen Treffpunkten von Menschen mit Migrationshintergrund verteilt
Finanzierung/ Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Finanziert mit ESF-Mitteln in Kooperation mit dem Freistaat Sachsen • Träger C.o.P. AZWV zertifiziert; entsprechende Standards gelten auch im Kurs (u.a. Qualitätsmanagement, Administration und Organisation) • Projekt als solches nicht zertifiziert, allerdings lehnen sich die Inhalte zu 100 Prozent an den IHK-Rahmenlehrplan für dieses Berufsbild an
Teilnehmerzahlen/ Vermittlungsquote/ Abbruchquote	<ul style="list-style-type: none"> • Kurs für acht bis neun Personen ausgelegt (ab acht Personen kann Maßnahme stattfinden) • interne Zielsetzung Vermittlung von 90 Prozent der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von drei Monaten
Sprachförderung	
Konzeption der Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • hohe Intensität der Sprachförderung durch geringe Teilnehmer/innenanzahl • Vermittlung von berufsbezogenem fachspezifischem Deutsch • ca. 400 Unterrichtseinheiten Fachdeutsch in Ergänzung zum Fachunterricht • enge interne Kooperation zwischen Fach- und Deutschdozent/innen; im Vorhinein Austausch über fachliche Begriffe und Unterrichtsplanung • kein Teamteaching, da gemeinsames Unterrichten zu schnell zu einer Dolmetschertätigkeit führe • vier bis sechs Stunden Fachunterricht und zwei bis vier Stunden Deutschunterricht täglich angedacht • Orientierung am didaktisch-methodischen Konzept der bei C.o.P. angebotenen BAMF-Deutschkurse (z.B. Rollenspiele, Einzel- bzw. Förderunterricht bei Bedarf)
Sprachstands- feststellung	<ul style="list-style-type: none"> • Auf Grundlage des vorzulegenden GER-B1- Zertifikats
Beruflicher Hintergrund der Sprachdozent/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Deutschdozent/innen Abschluss DaF und größtenteils Lehrerfahrungen • Honorarbasis

Themenfelder	Qualifizierung zum Verkäufer, Leipzig
Persönliche Begleitung	
Konzeption der persönlichen Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamter Kurs durch Sozialpädagoge begleitet • Zentrale Aufgaben: sämtliche anstehende Probleme im Umfeld der Personen klären, bearbeiten sowie Angst vor der Prüfung nehmen • Nur bei nahezu vollständiger Anwesenheit Prüfungserfolg sichergestellt → sozialpädagogische Begleitung hierfür dringend nötig, Unterstützung bei der Bearbeitung möglicher Probleme und Hinderungsgründe von der Qualifizierung • Bewerbungscoaching (gemeinsames Erstellung des Lebenslaufes mit Kursteilnehmer/in)
Beruflicher Hintergrund der Begleiter/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialpädagoge mit Erfahrungen in der Arbeit mit Migrant/innen
Schlüssel Begleiter/innen und Teilnehmende	
Häufigkeit der Treffen, Anspracherichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsuchen der Teilnehmer/innen zu Beginn der Maßnahme, daraus resultiert weiteres Vorgehen, wie die Vereinbarung fester Termine zur Problembearbeitung oder regelmäßige informelle Gespräche
Kontakt zum Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Projektkoordinator Olaf Henning, C.o.P. e.V.; 0341 98994739, Handy: 0176 62679362, o.hennig@cop-ev.de
Verwendete Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Interviewprotokoll, http://www.cop-ev.de/kontakt.htm; http://www.cop-ev.de/integration.htm#Verk%C3%A4ufer/Verk%C3%A4uferin_IHK

Themenfelder	Diversity Management für Migranten in Thüringen, Apolda
Allgemeines	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung zur/zum Außenhandelsassistent/in speziell für Osteuropa, die in Import- und Exportunternehmen in unterschiedlichen Bereichen arbeiten • Träger: Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. • Projektlaufzeit: 2006-2007
Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmer/innen auf die Arbeit in Import-Exportunternehmen vorbereiten und qualifizieren: eigenverantwortlich im Büro, Warenlager und vor Ort bei den ausländischen Kunden arbeiten; fachliches und kulturelles Wissen auch zu wirtschaftlichen und rechtlichen Bedingungen aneignen, das man braucht, um von Deutschland aus in den entsprechenden osteuropäischen Ländern zu agieren mitbekommen; ressourcenorientiertes Lernen unter Nutzung des Vorwissens
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Vorrangig Spätaussiedler/innen
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • 18 Monate
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachniveau auf A2-B1 • Kenntnisse mindestens einer osteuropäischen Sprache • Aufgrund des Empowerment-Ansatzes und zur Schaffung von Gruppenkohärenz: hohe Sozialkompetenz der Teilnehmer/innen
Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • IHK-Prüfung zum/r Außenhandelsassistent/in
Projektaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • zwei dreiwöchige vorgeschaltete Eignungsfeststellungsmaßnahmen in Form von Assessment Centren zur Auswahl der Teilnehmer/innen im Oktober und November 2005 • Flexibler Aufbau des Projektes (im Verlauf verschiedene Fächer hinzugefügt): • 320 Stunden DaF • 96 Stunden Wirtschaftslehre • 168 Stunden Exportmarketing • 48 Stunden Internationale Landeskunde (osteuropäische Länder) • 176 Stunden kaufmännisches Rechnen • 128 Stunden Rechtswesen • 120 Stunden Büromanagement • 184 Stunden Vertrieb • 120 Stunden Versand • 72 Stunden Prüfungsmanagement • 208 Stunden wirtschafts- und allgemeinsprachliche Korrespondenz (Kundenkorrespondenz, Angebote erstellen, Einsatz der WBT und CBT-Lernsoftware) • 288 Stunden Einsatz von IT • Bewerbungstraining • Interkulturelles Training • Nach Abschluss der Maßnahme für weitere sechs Monate ca. im Dreiwochen-Rhythmus Bewerbungstraining/-hilfe sowie weiterer Deutschunterricht angeboten

Themenfelder	Diversity Management für Migranten in Thüringen, Apolda
Qualifizierung/ Praxisanteil	<ul style="list-style-type: none"> • 800 Stunden insgesamt für zwei Praktika (sechs Wochen) • Konzeption des Maßnahmenbeirates bestehend aus Geschäftsführer/innen, Mentor/innen der Praktikant/innen, Maßnahmensprecher/in der Teilnehmenden und Projektkoordinatorin des Bildungsträgers: bedarfsorientierte regelmäßige Treffen ca. alle vier bis sechs Wochen • Inhalte des Fachunterrichts wurden den Unternehmensvertreter/innen mitgeteilt, sodass in der Praxisphase darauf aufgebaut werden konnte • Durch regelmäßige Treffen (Maßnahmenbeirat, Besuche in den Betrieben, etc.) entstand engmaschiges Netz zur Kommunikation zwischen Teilnehmenden, Praktikumsbetreuer/innen, Dozenten/innen, Organisator/innen während des Qualifizierungsprozesses
Zugangswege/Akquise/ Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsträger für Akquise verantwortlich • mittlerweile treten Interessierte auch bei Kenntnis von Maßnahmen selbstständig an den Bildungsträger heran • Zugang auch über die Vermittlung der Arbeitsämter
Finanzierung/ Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung durch den ESF (Gemeinschaftsinitiative EQUAL II im Rahmen von integra.net)
Teilnehmerzahlen/ Vermittlungsquote/ Abbruchquote	<ul style="list-style-type: none"> • Acht Teilnehmer/innen mit IHK-Externenprüfung abgeschlossen (ein/e Teilnehmer/ in Maßnahme ohne IHK-Prüfung beendet) • Drei Teilnehmer/innen im Anschluss an Qualifizierung Anstellung
Sprachförderung	
Konzeption der Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • vorgeschalteter Deutsch-Sprachkurs im Umfang von 320 Stunden • Während der Maßnahme: integrierte Sprachförderung während des Fachunterrichts • Auch in der Praxisphase erhielten die Teilnehmer/innen sprachförderliche Aufgaben (u.a. Erstellung und Vorstellung von PowerPointPräsentationen) • Vom Bildungsträger mehrere Dozentenworkshops zur Sprachsensibilisierung durchgeführt, sodass Dozent/innen auch während des Fachunterrichts den Ausbau der Sprachkenntnisse unterstützen konnten • „Empowerment“ hoher Stellenwert im Spracherwerbsprozess • Orientierung auf den zukünftigen Beruf; Wissen während der Praxisphasen unmittelbar anwenden
Sprachstands- feststellung	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachstandsfeststellung im Rahmen der vorgeschalteten Eignungsfeststellungsmaßnahmen
Beruflicher Hintergrund der Sprachdozent/ innen	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachdozent/innen mit DaF-Abschluss und umfangreicher Unterrichtserfahrung • Honoraranstellung

Themenfelder	Diversity Management für Migranten in Thüringen, Apolda
Persönliche Begleitung	
Konzeption der persönlichen Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Repräsentant/innen der Praktikumsfirmen dienten Teilnehmer/innen als Mentor/innen • Projektkoordinatorin bei sozialpädagogischen Fragestellungen zuständig • im Maßnahmenbeirat, wo ebenfalls Mentor/innen anwesend waren, erhielten die Organisatoren des Bildungsträgers ständige Rückmeldungen über die Fortschritte der Teilnehmenden • Empowerment zur Motivierung der Teilnehmenden zentral
Beruflicher Hintergrund der Begleiter/innen	
Schlüssel Begleiter/innen und Teilnehmende	
Häufigkeit der Treffen, Anspracherichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Projektkoordinatorin bot tägliche Konsultationsstunden für die Teilnehmenden an, ferner regelmäßige informelle Treffen
Kontakt zum Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Projektkoordinatorin Frau Nowak, 03641/637595, nowak@bwtw.de, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.
Verwendete Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Interviewprotokoll



Impressum

Herausgeberin: zukunft im zentrum GmbH

Redaktion: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS)
Claudia Pinkert, Anne Kathrin Wenk, Inken Sürig, Maren Wilmes,
Andreas Pott

Gestaltung: Angelika Seydel

Copyright: Die Rechte liegen bei
der zukunft im zentrum GmbH

Februar 2013

Nachbestellungen: zukunft im zentrum GmbH
Rungestraße 19
10179 Berlin
Tel: 030 / 27 87 33 - 0
www.ziz-berlin.de
office@ziz-berlin.de

Diese Studie ist entstanden im Rahmen des Projektes QSI nova, das mit Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin, und des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde.