

Nationaler Integrationsplan
Themenfeld 3: „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“
Zwischenbilanzierung

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|---|---|---|
| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen des Bundes | | | | |
| Unterstützung der Einrichtung von Ganztagschulen und Fortsetzung des Investitionsprogramms „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZZB) | BMBF | <p>Im Rahmen des IZBB wurden von 2003 bis 2007 insgesamt 6.400 Schulen zu Ganztagschulen ausgebaut. Ganztagsangebote erreichen recht ausgeglichen Kinder und Jugendliche aus allen sozialen Kontexten. Die Nutzung durch Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund ist 2007 gegenüber 2005 um knapp 16% gestiegen („Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen - StEG“, Erhebung 2007). Das ursprünglich bis 2007 angedachte Projekt wurde auf Antrag der Länder bis 2009 verlängert und hat ein Gesamtfördervolumen von 4 Mrd. €.</p> <p>Im Begleitprogramm zum IZBB „Ideen für mehr! Ganztägig lernen“ der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung wurden 2007 bzw. 2008 zwei neue Projekte „Kulturelle Bildung an Ganztagschulen – Klappe, die Zweite“ und „Ganztagschule der Vielfalt“ zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gestartet. Die Begleitprogramme laufen von 2004 bis 2009 unter einer Gesamtförderung von 20 Mio. €. Zusätzlich wird von 2004 bis 2015 eine Begleitforschung mit 15 Mio. € gefördert.</p> | Das IZBB wird wie vereinbart bis 2009 fortgesetzt. Es hat den Ausbau von Ganztagschulen in Deutschland wesentlich vorangetrieben. | Der Bedarf an Ganztagsangeboten bleibt weiterhin bestehen. In den meisten Ländern wurden eigene Ganztagsschulprogramme aufgelegt oder aufgestockt. Eine Fortsetzung des IZBB ist nicht möglich. |
| Durchführung des Programms im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) „Schulverweigerung – Die | BMFSFJ | Das Programm wird gegenwärtig von 67 Projektträgern an 73 Standorten umgesetzt. Bis November 2007 wurden im Programm insge- | Die bisherige Programmumsetzung zeigt, dass es mit dem In- | Zur Fortsetzung des Programms in der neuen ESF-Förderperiode 2007 |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|--|---|
| 2. Chance“ zur Verringerung der Zahl von Schulabbrüchen | | samt 1.931 junge Menschen erreicht, hiervon haben 30 Prozent einen Migrationshintergrund. Bis August 2008 wurden im Programm insgesamt ca. 2.900 junge Menschen erreicht, hiervon haben knapp 25 Prozent einen Migrationshintergrund. | strument Case Management gelingen kann und gelungen ist, so genannte „harte“ Schulverweigerer erfolgreich in das Regelschulsystem zu reintegrieren und auf diesem Weg ihre Chancen auf einen Schulabschluss deutlich zu erhöhen. | bis 2013 wurden die Richtlinien weiterentwickelt. Mit der Aufstockung auf ca. 200 Standorte wird ab September 2008 ein stärker flächendeckendes Netz an Hilfeeinrichtungen für schulverweigernde Schülerinnen und Schüler aufgebaut. |
| Unterstützung des Portals „LIFT – Lernen, Integrieren, Fördern, Trainieren“ bei „Schulen ans Netz“ | BMBF | Das von 03/2005 bis 12/2007 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt LIFT – Lernen, Integrieren, Fördern, Trainieren – von Schulen ans Netz e.V. hat es sich zur Aufgabe gemacht, einen Beitrag zur Förderung bildungsbenachteiligter Jugendlicher ab 12 Jahren – insbesondere mit Migrationshintergrund, zu leisten. In einer webbasierten Lernumgebung stehen unter www.lift-web.de innovative und zielgerichtete Lern- und Bildungsangebote zu den Themen Sprachförderung, Interkulturelle Bildung sowie Medien- und Methodenkompetenz für schulische und außerschulische Einsatzszenarien zur Verfügung. Die Erwerb von Sprachkompetenz und interkultureller Kompetenzen unterschützt integrative Prozesse; der kompetente Medienumgang wird als vierte Kulturtechnik bereits als eine grundlegende berufliche Schlüsselkompetenz in vielen Berufssparten als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt. Das Projekt LIFT trägt dazu bei diese Kompetenzen aufzubauen und zu erweitern. | Ergebnisse der projektbegleitenden Evaluation zeigen, dass das Projekt LIFT mit seiner Lern-, Kommunikations-Produktions- und Informationsplattform einen grundlegenden Beitrag zur Förderung der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund geleistet hat. Die Beherrschung der Sprache ist eine grundlegende Voraussetzung zur gesellschaftlichen Integration und Partizipation. Das Projekt unterstützt und fördert die Integrationsprozesse von Jugendlichen, indem es durch die webbasierten Lern- und Bildungsangebote den Aufbau von Schlüssel- | Aufgrund der Föderalismusreform ist eine Verlängerung der Projektförderung nicht vorgesehen. Die zielgruppenorientierte Aufbereitung webbasierter Lern- und Bildungsangebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist jedoch einzigartig in der Form. Dieses Novum erfüllt den Bedarf an Materialien, die geeignet sind, integrative Prozesse zu unterstützen. Die gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse fließen deshalb in neue Projektvorhaben des Vereins Schulen ans Netz ein. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|--|--|
| | | | kompetenzen forciert. | |
| Unterstützung der Länder in den Bereichen Konzept- und Instrumentenentwicklung und Bildungsforschung | BMBF | Im Kontext des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erfolgte eine Bekanntmachung zu Sprachdiagnostik/Sprachförderung, die ein erhebliches Echo gefunden hat. Die Förderung der positiv begutachteten Anträge wird zu Beginn des Jahres 2009 anlaufen. In Planung sind weitere Bekanntmachungen zu den Themen Lernstörungen (Dyslexie/Dyskalkulie) und Mehrsprachigkeit. | | |
| Regelmäßige Berichterstattung über Fortschritte in der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem | BMBF und KMK | Die Berichterstattung erfolgt im Rahmen des nationalen Bildungsberichtes. Dieser wurde in zweiter Auflage am 12.06 2008 veröffentlicht. | Mit seiner Vorlage wird Beschlüssen des Deutschen Bundestages entsprochen (Bundestagsdrucksache 14/9665 vom 2. Juli 2002 und Plenarprotokoll 14/248 des Deutschen Bundestages vom 4. Juli 2002 sowie Bundestagsdrucksache 16/6614 vom 10. Oktober 2007 und Plenarprotokoll 16/118 des Deutschen Bundestages vom 11. Oktober 2007). | |
| Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation von Jugendlichen gemeinsam mit der Wirtschaft im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ | BMW i BMBF | Besondere Berücksichtigung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund bei der Werbung neuer Ausbildungs- bzw. Einstiegsqualifizierungsplätze durch die Ausbildungsplatzwerber der zuständigen Kammern. | Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs hat somit zum Zugewinn von Ausbildungsplätzen in Migrationsunternehmen beigetragen. | Es ist davon auszugehen, dass im Jahr 2007 bei den ca. 80.000 neu angeworbenen Ausbildungsplätzen (ca. 50.000 Betriebe bilden erstmals aus) sowie den fast 40.000 angeworbenen |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|---|---|---|
| | | | | Plätzen für die betriebliche Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) die Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund entsprechend vertreten sind. |
| Durchführung der Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ gemeinsam mit DIHK, ZDH und deutsch-ausländischen Unternehmerverbänden, <u>Zielvorgabe:</u> bis 2010 bis zu 10.000 neue Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft | BMBF | Beim Treffen der BMBF-Initiative „Aktiv für Ausbildung“ am 6. April 2006 wurde die Durchführung von Regionalkonferenzen zum Thema „Ausbildungsplätze in Migrantenunternehmen“ beschlossen. Von September 2006 bis Juni 2007 hat KAUSA, Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen, in Kooperation mit den regionalen IHKs und regionalen Partnerprojekten acht Regionalkonferenzen durchgeführt. Die BA hat insgesamt über 49.000 Eintritte in außerbetriebliche Ausbildung gefördert (35 % mehr als im Vorjahr). Davon profitierten auch junge Migrantinnen und Migranten. Nach Auskunft der BA wird die angestrebte Zahl jedoch erreicht bzw. überschritten. | Die Gesamtzahl an Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft in Deutschland ist offenbar wesentlich höher (rund 570.000) als bisher geschätzt (Quelle: Mikrozensus). Rund 200.000 davon haben einen deutschen Pass, sind daher hinsichtlich der Ergebnisse der Initiative schwierig zu erfassen. | Für 2008/2009 sind weitere sechs Regionalkonferenzen geplant. Die Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ wird im Herbst 2008 ein Treffen auf der Arbeitsebene realisieren, um weitere Planungen vorzunehmen. |
| Förderung der Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze und Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen im Rahmen des Programms „Jobstarter“; Aufstockung des Etats für das Programm „Jobstarter“ | BMBF | Es gibt insgesamt 20 JOBSTARTER-Projekte, die sich explizit um Migrantenbetriebe kümmern. Die bereits laufenden Projekte haben bisher (Stand: Juni 2008) insgesamt 876 Ausbildungsplätze akquiriert. | Hochgerechnet auf alle 5 (oder 6) Förderrunden in JOBSTARTER erscheint bis 2010 eine Zahl von 3000 Ausbildungsplätzen möglich. | Im Rahmen der Laufzeit der aktuell arbeitenden Projekte sind die Zielgrößen (insg. 1480 Plätze) zu erreichen |
| Durchführung öffentlichkeitswirksamer Gemeinschaftsveranstaltungen mit Menschen mit Migrationshintergrund zur Erhöhung des Angebots betriebli- | BMW i | BMW i hat unter dem Leitmotiv: „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die deutsche Wirtschaft durch Berufsausbildung“ am 15. Mai 2008 in Berlin und am 07. | | Die öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen sollen fortgesetzt werden. Folgeveranstaltung am |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|--|---|--|--|
| cher Ausbildungsplätze in Migrantenbetrieben und für Jugendliche mit Migrationshintergrund | | Juli 2008 in Köln Veranstaltungen durchgeführt, um Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund zu informieren und zur Berufsausbildung zu motivieren. Teilgenommen haben Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund, Vertreter der einzelnen Migrantengruppen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Agenturen für Arbeit, Vertreter der Allgemeinbildenden Schulen usw. Hierbei wurden durch Redebeiträge und Podiumsdiskussionen Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund zur Berufsausbildung motiviert. Medienvertreter, insbesondere die türkischsprachigen Medien nahmen an der Veranstaltung teil. | | 07. Oktober 2008 in Frankfurt/Main. |
| Einsatz für systematische Erhöhung der Zahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Regelungszuständigkeitsbereich der Bundesregierung, und Festschreibung des Gesamtanteils der Ausbildungsplätze an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Bundes auf 7 % | Alle Bundeseinrichtungen (Statistik BMI) | <p><u>BMI:</u> Eine zusammenfassende Übersicht über alle Aktivitäten der Bundesressorts steht aktuell nicht zur Verfügung. BMI hat den Ressorts eine unmittelbare Kontaktaufnahme mit dem BAMF empfohlen, um z. B. die dortigen Infrastrukturen zu nutzen und Ausschreibungen und Informationen über Ausbildungsangebote gezielt über die beim BAMF bestehenden Netzwerke zu steuern. Nach Rückmeldungen aus den Ressorts besteht an einer Zusammenarbeit mit dem BAMF vielfach Interesse. Einige Häuser haben bereits Kontakt mit dem BAMF aufgenommen und die Thematik z. B. im Rahmen von Ausbilderkonferenzen unter Teilnahme von Vertreterinnen/Vertretern des BAMF erörtert.</p> <p>Bei künftigen (ab Herbst 2008) Ausschreibungen, die über das Personalservicezentrum des</p> | Eine bevorzugte Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund (bei gleicher Qualifikation) ist im Hinblick auf die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes problematisch. Es kommt vielmehr entscheidend darauf an, durch geeignete Maßnahmen den Bewerberkreis mit Migrationshintergrund nachhaltig zu erweitern. | Aktuell werden in allen Bereichen Auszubildende mit Migrationshintergrund beschäftigt. Eine Oberbehörde weist bei der Veröffentlichung ihrer Ausschreibung für die Ausbildung zum Beruf der/des Verwaltungsangestellten darauf hin, dass insbesondere die Bewerbung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund begrüßt wird. Soweit der Anteil dieser Jugendlichen noch stärker erhöht werden soll, ist allerdings fraglich, ob bereits im Stadium der |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|--|-----------|--|
| | | <p>BVA veröffentlicht werden, wird der Hinweis aufgenommen, dass Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten begrüßt werden. Ausschreibungen über das BVA sowie an das BAMF weitergeleitete Ausschreibungen werden über eine Auswahl an bundesweiten Netzwerkpartnern im Bereich Integration bekannt gegeben, damit sie die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ auf die Ausschreibung aufmerksam machen können.</p> <p>BVA und BAMF führen zusammen mit Behörden aus den Berliner Ausbildungsverbänden ein Modellprojekt zur Erhöhung des Anteils der Auszubildenden mit Migrationshintergrund durch. Im Rahmen des Projekts sollen insbesondere Maßnahmen zur Rekrutierung Auszubildender mit Migrationshintergrund erarbeitet und durchgeführt werden. Hierbei arbeiten BAMF, BVA und Berliner Bundesbehörden mit Netzwerkpartnern in Berlin zusammen, insbesondere mit dem Berufsqualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN) Berlin und dem Berliner Netzwerk Hauptschulen. Vorgesehen sind für den Bewerbungszeitraum Herbst 2008 unter anderem Informationsveranstaltungen in Berliner Schulen und das Angebot von Praktika und Schnuppertagen in Berliner Bundesbehörden.</p> <p>Ein vom BAMF entwickelter „Leitfaden zur Erhöhung des Anteils der Auszubildenden mit Migrationshintergrund“ wurde den Ressorts im Mai 2008 zur Verfügung gestellt. Das BAMF hat zudem für die Bundesverwaltung eine Internetseite eingerichtet, auf der „best practi-</p> | | <p>Bewerbung Angaben zum möglichen Migrationshintergrund der Bewerberin/des Bewerbers verlangt werden können bzw. ob entsprechende Fragen in Vorstellungsgesprächen zulässig wären. Hier bedarf es klarer und transparenter Vorgaben. Auch bestehen Bedenken hinsichtlich der Vereinbarkeit mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Art. 3 Abs. 1, 33 GG.</p> <p><u>BMI:</u> Maßnahmen zur Erweiterung des Bewerberkreises mit Migrationshintergrund sollten von allen Bundesbehörden eingeleitet bzw. fortgeführt werden.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|---|--|
| | | <p>ce“-Beispiele der Ressorts eingestellt und ausgetauscht werden können (https://milo.bamf.de). Die Seite ist auch über einen Link auf der BAMF-Homepage zu erreichen: www.bamf.de -> Beruf und Karriere -> Best Practice Projekte).</p> <p>Für eine statistische Erhebung der Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung hat BMI in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt einen elektronischen Fragebogen entwickelt, der den Bundesbehörden zur Verfügung gestellt wird. Die Befragung soll einmal jährlich im Zeitraum Oktober/November durchgeführt werden (erstmalig 2008). Aus datenschutzrechtlichen Gründen soll sie anonym und freiwillig erfolgen. Die Auswertung wird das Statistische Bundesamt vornehmen.</p> <p><u>BMF:</u> Die geforderte Ausbildungsquote in Höhe von 7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird erreicht (BMF inklusive unmittelbarer Geschäftsbereich) bzw. in einzelnen Behördenbereichen sogar überboten. Die konkreten Zahlen zum Stichtag 15.10.2007 liegen dem BMI vor.</p> | | |
| Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung durch Kooperation aller Akteure im regionalen Kontext und Abstimmung entsprechender Maßnahmen sowie Nachqualifizierung junger un- und angelernter Erwachsener (Nachfolge BQF-Programm) | BMBF | Förderrichtlinie zum Programm „Perspektive Berufsabschluss“ mit den Förderinitiativen „Regionales Übergangsmanagement“ und „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ veröffentlicht am 17.01.2008. Gefördert werden 27 Kommunen im Rahmen des Gesamt-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ mit einem Fördervolumen von 35 Mio | In den beiden Förderinitiativen sind die Anträge im Bewilligungsverfahren. Auftaktveranstaltung am 30.05.2008. | Cultural Mainstreaming als Querschnittsaufgabe im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|---|--|--|
| | | € inkl. Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (17,5 Mio €). | | |
| Übertragung des regionalen BQN-Modellansatzes mit dem Schwerpunkt eines gezielten und frühen Übergangsmagements Schule – Beruf auf weitere Regionen | BMBF | In der Förderinitiative „Regionales Übergangsmagement“ sind 27 Kommunen zur Antragstellung aufgefordert. Im Rahmen des Gesamtprogramms beträgt das Fördervolumen für die Förderinitiative "Regionales Übergangsmagement" (Punkt 12) 20 Mio. Euro einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (10 Mio. nationale Mittel und 10 Mio. ESF-Mittel). | s.o. | Der BQN-Ansatz wird in den Vorhaben der beteiligten Kommunen aufgegriffen. |
| Aufstockung des Sonderprogramms zur Einstiegsqualifizierung auf 40.000 Plätze und Sicherstellung der Förderung dieser Zahl für die kommenden drei Jahre | BMAS/BA | <p><u>BMAS:</u> Im Rahmen des Ausbildungspaktes engagieren sich seit 2004 die Spitzenverbände der Wirtschaft und die Bundesregierung gemeinsam, um jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot unterbreiten zu können. Angesichts des Erfolgs des Ausbildungspaktes sind die Paktpartner im Februar letzten Jahres übereingekommen, den Pakt bis 2010 zu verlängern und ihn fortzuentwickeln. Die Unternehmen haben zugesagt, während der Dauer des Paktes im Durchschnitt pro Jahr 60.000 neue Ausbildungsplätze und jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe einzuwerben. Außerdem werden sie jährlich 40.000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierungen bereitstellen.</p> | Im Paktjahr 2007/2008 wurden 43.250 Plätze für die betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierung Jugendlicher bereitgestellt. Die Einstiegsqualifizierung hat sich gerade bei der Unterstützung Jugendlicher mit Migrationshintergrund bewährt. Die Begleitforschung ergab, dass der Anteil der jungen Menschen mit Migrationshintergrund hier bei über einem Drittel liegt. Ihre Integration läuft bisher sehr erfolgreich: Die Übergangsquote aus dieser Förderung in eine betriebliche Ausbildung ist mit rund 65% bei Jugendlichen mit | In 2008 kommt die BA erneut ihrer Paktverpflichtung nach und weitet das Angebot von Ausbildungsbegleitenden Hilfen aus. Die Planung für die Weiterführung ab Herbst 2008 sieht 11% mehr Eintritte zum Vorjahr vor. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|---|--|--|
| | | | und ohne Migrationshintergrund praktisch gleich hoch. Deshalb wurde die Einstiegsqualifizierung zum 1. Oktober 2008 als Regelleistung in das Arbeitsförderungsrecht übernommen. | |
| Ausweitung der Kompetenzagenturen (KA) auf 200 im Jahr 2007 | BMFSFJ | Das Programm wird von 197 Kompetenzagenturen an 215 Standorten umgesetzt. Bis November 2007 wurden im Programm insgesamt 11.820 Jugendliche erreicht, hiervon haben ca. 33 Prozent einen Migrationshintergrund. | Das Programm wurde bis August 2008 weiterhin von 197 Kompetenzagenturen an 215 Standorten umgesetzt. Im Programm konnten rund 36.000 Jugendliche erreicht werden, hiervon haben fast 25 Prozent einen Migrationshintergrund. Die bisherige Programmumsetzung zeigt, dass mit dem Instrument Case Management besonders benachteiligte Jugendliche, die am Übergang in den Beruf von den vorhandenen Angeboten der verschiedenen Hilfssysteme nicht (mehr) erreicht werden können, erfolgreich integriert werden. Die Kompetenzagenturen geben in Kooperati- | Zur Fortsetzung des Programms in der neuen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2007 bis 2013 werden derzeit die Richtlinien weiterentwickelt. Das Programm richtet sich an besonders benachteiligte Jugendliche, die nach der Schule von den unterstützenden Maßnahmen der verschiedenen Leistungsbereiche am Eintritt in den Beruf nicht (mehr) erreicht werden. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|---|--|---|
| | | | on mit Jugendhilfe, Grundsicherung für Arbeitssuchende, Arbeitsagenturen und Schulen wichtige Impulse zur Angebotsentwicklung in der Benachteiligtenförderung. | |
| Förderung des Auf- und Ausbaus bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ | BMBF | In mehr als einem Drittel der 76 Lernenden Regionen wurden Konzepte zum Thema Integration im Bereich Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt entwickelt und erprobt. Daneben sind unter anderem Interkulturelle Trainings, Integrationskurse sowie Qualifizierungskonzepte für den Gesundheits- und Pflegesektor und kaufmännische Berufe entwickelt und erprobt worden. Außerdem wurden zum Zweck der Sensibilisierung von KMU interkulturelle Bildungsmodulare für Personalverantwortliche in Unternehmen entwickelt und angeboten, um die Beschäftigungschancen von Migranten nachhaltig zu verbessern. | Alle entwickelten Konzepte und Maßnahmen zum Thema Integration im Bereich Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt können als innovativ bezeichnet werden und leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Lebenslanges Lernens. Da einige Maßnahmen nicht kostendeckend weitergeführt werden können, obliegt es jetzt den Kommunen, diese als nachhaltig genug einzustufen, um sie städtisch zu fördern. Alternativ werden die Angebote reduziert | Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ wird wissenschaftlich begleitet. Der abschließende Bericht mit entsprechenden Empfehlungen wird zum 31.12.2008 erwartet. Dennoch kann bereits zu diesem Zeitpunkt gesagt werden, dass in diesem Themenbereich ein hoher Weiterentwicklungsbedarf besteht und entsprechende Förderaktivitäten angestrebt werden sollten. |
| Festschreibung von Qualifikationen interkultureller Kompetenz in Regelungen der Erstausbildung und Weiterbildung anstreben | BMW BMBF | BMW und BMBF streben die Festschreibung von Qualifikationen der „Interkulturellen Kompetenz in Aus- und Weiterbildungsregelungen“ an. Die Länderseite wurde gebeten, entsprechende Qualifikationen auch für den Berufsschulunterricht festzuschreiben. | BMBF und BMW arbeiten zusammen mit den Sozialpartnern und Vertretern der Kultusministerkonferenz der Länder entsprechende Standards zur interkul- | Maßnahme (Festschreibung) wird weiterhin mit Priorität fortgesetzt (evtl. auch durch Änderung bestehender Regelungen). In der Arbeitsgruppe wird |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|---|---|
| | | | turellen/internationalen Kompetenz für die Aus- und Weiterbildungsregelungen. | eine Vereinbarung mit den Beteiligten (Sozialpartner, Länder) über die Festschreibung angestrebt. |
| Prüfung der Aufnahme binationaler Programme in das Arbeitsförderungsrecht gemeinsam mit Wirtschaft und BA | BMAS | Die Aufnahme binationaler Programme in das Arbeitsförderungsrecht wird im Rahmen der SGB-III-Novelle geprüft. | Die Vorschriften über die Förderung benachteiligter Jugendlicher sollen übersichtlicher gefasst und damit verständlicher und leichter umsetzbar werden. Ausbildungsbegleitende Hilfen sollen zugunsten junger Migrantinnen und Migranten um die Förderung berufsbezogener Kenntnisse in der Sprache des Herkunftslandes erweitert werden. Die Aufnahme in den Referentenentwurf war auf Grund erheblicher verfassungsrechtlicher Bedenken wegen unzulässiger Bevorzugung von Migranten nicht möglich. | |
| Vorschlag zur Aufnahme organisatorischer Unterstützung betrieblicher Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung zugunsten von benachteiligten Jugendlichen in das Arbeitsförderungsrecht | BMAS | Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen vom 10. Oktober 2007 (BGBl. I S. 1728) wurde die Möglichkeit von sozialpädagogischer Begleitung und organisa- | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|---|-----------|---|
| | | torischer Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung benachteiligter junger Menschen entsprechend den Zusagen im Ausbildungspakt eingeführt. Insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund können von diesen Fördermöglichkeiten profitieren. | | |
| Auflage eines dreijährigen Förderprogramms „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige kleine und mittlere Unternehmen“ (2007-2009) | BMW i | Die von BMW i geförderten Vermittler bei den zuständigen Stellen der gewerblichen Wirtschaft und der freien Berufe sollen verstärkt Unternehmer mit Migrationshintergrund ansprechen. Nach derzeitigem Stand wurden im Rahmen des Programms bisher rund 270 Jugendliche mit Migrationshintergrund vermittelt sowie ca. 120 Ausbildungsplätze in Migrantenunternehmen besetzt. | | Für Dezember 2008 ist ein Workshop geplant, in dem den Vermittlern als auch den sonstigen Ausbildungsberatern der Kammern besondere Qualifikationen zum Umgang mit Unternehmerinnen und Unternehmern sowie mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund vermittelt werden sollen. |
| Ausweitung der Förderung ausländischer Auszubildender mit Berufsausbildungsbeihilfe und BAföG, insbesondere für Jugendliche mit Aufenthaltsrecht und Bleibeperspektive | BMBF / BMAS | Im Rahmen des 22. BAföG-Änderungsgesetzes wurden die Voraussetzungen geschaffen, ausländische Auszubildende, die bereits langfristig aufenthaltsberechtigt sind oder lange in Deutschland leben und eine dauerhafte Bleibeperspektive haben, auch ohne Anknüpfung an eine vorherige Mindest-erwerbsdauer der Eltern oder eigene Erwerbstätigkeit mit BAföG und Berufsausbildungsbeihilfe fördern zu können. Hiermit wird ein wichtiger Beitrag zur Integration junger Ausländer in Deutschland geleistet. | | |
| Bedarfsgerechte Begleitung von Jugendlichen durch Mentoren bereits ab der 8. Klasse der Hauptschule bis zur Verfestigung einer Ausbildungsaufnahme | BMBF / BMAS | Mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen - wurde neben der befristeten Einführung eines Ausbildungsbo- | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|---|--|--|
| | | nus die ebenfalls befristete Erprobung der Berufseinstiegsbegleitung vorgeschlagen. Mit der Berufseinstiegsbegleitung werden junge Menschen ab 2009 individuell beim Übergang von Schule in Ausbildung unterstützt. | | |
| Mentoringprogramm zur individuellen Arbeitsmarkt- und Karriereorientierung für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund unter anderem im Rahmen des Projekts „Network21“ | BMFSFJ | 2. Mentoringphase ist erfolgreich angelaufen. | Zusätzliche Maßnahme für Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees haben sich bewährt. Es gibt 21 Tandems (je 14 weibliche Mentorinnen/Mentees, 7 männliche Mentoren/Mentees). | Die Nachhaltigkeitssicherung ist für Ende 2009 in Planung. |
| Erprobung ausbildungsorientierter Zusammenarbeit mit Eltern als Baustein der Jugendmigrationsdienste an 12 Standorten in 2007 und 2008, Ziel: Erkenntnisgewinn wie ausbildungsorientierte Elternarbeit Erziehungskompetenz der Eltern unterstützt | BMFSFJ | Das Projekt ist erfolgreich an allen 12 Standorten angelaufen. | Anfängliche Schwierigkeiten bei der Zielgruppenerreichung wurden mittlerweile behoben. Aufgrund guter Akzeptanz wird Projekt um ein halbes Jahr verlängert. | Das Modellprojekt wird um ein halbes Jahr bis zum 30.06.2009 verlängert. |
| Diskussion spezifischer Qualitätsanforderungen an Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund anhand von Leistungsbeschreibungen ausgewählter ausbildungsmarktpolitischer Instrumente mit Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ | BA | Die Erarbeitung der Qualitätsanforderungen mit dem „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ (IQ) wurde eingeleitet. Erprobungen sind lokal erfolgt und laufen noch. | Empfehlungen zur Weiterentwicklung dieser Instrumente erfolgen bis 12/08. | Am 22.04.08 hat der Facharbeitskreis Qualifizierung zum ersten Mal Ergebnisse ausgetauscht. Austausch findet regelmäßig statt mit dem Facharbeitskreis „Qualifizierung“. |
| Intensivierung der Zusammenarbeit im Netzwerk mit Migrant*innenorganisationen, Jugendmigrationsdiensten, Migrationsberatung, „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ (IQ), Regionalkoordinatoren des BAMF sowie Ju- | BA | Netzwerke arbeiten kontinuierlich und zielorientiert. | BAMF-Arbeitsergebnis wird vorgelegt. | Bericht über Transfer IQ in die Fläche bis 08/08. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|--|--|
| gendämmern und kommunalen Angeboten | | | | |
| Hinwirken, dass Geschäftsführungen der ARGEn/Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft den Zuweisungsprozess zum Integrationskurs nachhaltig verfolgen und ergänzende Sprachförderung mit Komponenten wie praxisbezogenem Unterricht oder berufsorientiertem Praktikum als Bestandteil verbinden | BA | Die BA wirkt im Rahmen der Zielnachhaltung darauf hin, dass die ARGEn/gT den Zuweisungsprozess zum Integrationskurs nachhaltig verfolgen. Die Aspekte der Integration und Sprachförderung werden im Kontext der fachlichen Themen in der Zielnachhaltung behandelt. | Zahl der Zuweisungen (laufendes Controlling) wird monatlich berichtet. | Das Thema Sprachförderung für Migranten wurde im Rahmen der Zielnachhaltedialoge mit den Regionaldirektionen/ Arbeitsagenturen/ ARGEn und AAgAw regelmäßig thematisiert. Bei Bedarf wurden entsprechende zielgerichtete Aktivitäten eingeleitet. |
| Fortsetzung der außerbetrieblichen Ausbildung Benachteiligter auf mindestens gleicher Höhe wie 2006 und Fortführung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (BvB) auf hohem Niveau | BA | <p>Ein Schwerpunkt des Programms „Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher“ war die Bereitstellung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche.</p> <p>Mit dem Gesetz zur Anpassung des Dienstrechts in der Bundesagentur für Arbeit (Dienstrechtsanpassungsgesetz BA – DRAnpGBA) wurde befristet für Ausbildungsaufnahmen in 2007 die gesetzliche Möglichkeit geschaffen, in begründeten Ausnahmefällen zugunsten von sozial benachteiligten Auszubildenden vom Erfordernis der vorherigen Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten abzusehen (neuer § 421n SGB III).</p> <p>Das Programm „Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher“ des Jahres 2007 sowie die rechtlichen Erleichterungen beim Maßnahmezugang haben dazu geführt, dass 32.652 junge Menschen neu in eine außerbet-</p> | Für das Jahr 2008 ist eine deutliche Steigerung (BvB) geplant; das 1. Quartal ist bereits positiv verlaufen. | Das Programm „Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher“ des Jahres 2007 sowie die rechtlichen Erleichterungen beim Maßnahmezugang haben dazu geführt, dass 32.652 junge Menschen neu in eine außerbetriebliche Berufsausbildung zugewiesen werden konnten. Die BA hat die Fortführung der außerbetrieblichen Ausbildung Benachteiligter auf mindestens gleicher Höhe wie 2006 zugesagt. Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen setzt die BA bedarfsgerecht fort. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|--|---|---|
| | | <p>riebliche Berufsausbildung zugewiesen werden konnten. Dies entspricht einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr von 47,0 % (2006: 22.208).</p> <p>Die Zahl der im Jahr 2007 neu in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme eingetretenen Teilnehmer belief sich auf rd. 139.300. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Rückgang von 10,4 % (2006: rd. 155.500). Dieser Rückgang ist unter anderem dadurch begründet, dass mehr junge Menschen direkt in eine betriebliche, außerbetriebliche Berufsausbildung oder EQJ eingemündet sind.</p> | | |
| Im Herbst 2007 einmalige Finanzierung von 7.500 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund zusätzlich zur ursprünglichen Planung | BA | Paktbilanz 2007: BA hat die Eintritte in eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen von 36.400 auf 48.700 um 12.300 gesteigert, damit auch für diesen Personenkreis. | Abgeschlossen. | |
| Ausweitung ausbildungsbegleitender Hilfen, insbesondere auch zugunsten Jugendlicher mit Migrationshintergrund | BA | Im Rahmen der Ausweitung des Eingliederungstitels (EGT) wurde auch der Ansatz für ausbildungsbegleitende Hilfen verstärkt. Dies kommt verstärkt Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu Gute. | Kontinuierliches Monitoring. Ergebnisse werden im August berichtet. | <p>Die Steuerungs- und – Einkaufsaktivitäten der Agenturen sind darauf ausgerichtet, ein bedarfsgerechtes Angebot an Maßnahmen jederzeit vorzuhalten.</p> <p>Der Ausschöpfungsgrad der eingekauften Plätze von unter 100% macht deutlich, dass es hierzu nicht zu Engpässen gekommen ist.</p> <p>Weiterführung ab Herbst 2008.</p> <p>In 2008 kommt die BA erneut ihrer Paktverp-</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|---|--|---|
| | | | | <p>fluchtung nach und weitet das Angebot von ausbildungsbegleitenden Hilfen aus. Die Planung für die Weiterführung ab Herbst 2008 sieht 11% mehr Eintritte zum Vorjahr vor.</p> |
| <p>Bei Bedarf Flankierung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung im Falle von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen mit sozialpädagogischer Begleitung</p> | <p>BA</p> | <p>Mit der Einführung des § 241 a in das Arbeitsförderungsrecht sind die Förderungsmöglichkeiten geschaffen worden. Eine HeGa / Infobrief SGB II erfolgt bis 08/08.</p> | | <p>Als Ergebnis einer durchgeführten öffentlichen Vergabe bieten ab Anfang Januar 2008 Bildungsträger ihre Unterstützungsleistungen auf der Grundlage des § 241a SGB III an. Diese müssen der Zielgruppe der Lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen im Sinne des § 242 SGB III zu Gute kommen.</p> <p>Die auf der Grundlage des § 241a SGB III abgeschlossenen Verträge sehen vor, dass bis zum 30.09.2009 rd. 2.900 junge Menschen aus dem Rechtskreis SGB III eine sozialpädagogische Begleitung erhalten können.</p> |
| <p>Bei vorliegender Kofinanzierung Ausweitung der frühzeitigen und verstärkten Berufsorientierung</p> | <p>BA</p> | <p>Projekt „Prävention“ beinhaltet Ausweitung der frühzeitigen und verstärkten Berufsorientierung auch für jugendliche Migranten.</p> | <p>Pilotprojekt erfolgreich. Weitere Pilots folgen bis Ende 2008. Kofinanzierung durch Länder und Kommunen</p> | <p>Weitere Aktivierungsanstrengungen zur Kofinanzierung erforderlich.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|--|---|
| <p>Nach Abschluss der laufenden Evaluierung Prüfung, inwieweit erfolgreiche Handlungsansätze und Instrumente des „Netzwerkes Integration durch Qualifizierung“ (IQ) in das Regelsystem der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen überführt bzw. in ihrer Angebotsstruktur ergänzend zu Maßnahmen der Träger der Grundsicherung und der Agenturen für Arbeit verstetigt werden können</p> | <p>BMAS</p> | <p>Basierend auf einer breiten Praxiserfahrung wurden - der Zielsetzung des Netzwerks entsprechend - übertragbare Handlungsmodelle zur individuell passgenauen Unterstützung der Integration in Erwerbsarbeit ausgearbeitet. Sie verknüpfen je nach Kontext in unterschiedlicher Anordnung Bausteine aus den Handlungsfeldern (weiter)bildungs- bzw. beruflicher/ beschäftigungsorientierter Beratung, der Kompetenzfeststellung, der (Nach-)Qualifizierung, berufsbezogener Sprachförderung, der Unterstützung von Existenzgründungen und schließlich zur interkulturellen Öffnung bzw. Kompetenzentwicklung. Wesentlicher Bestandteil der Handlungsmodelle sind Standards für die integrationsfördernden Leistungen und Konzepte für die verbindliche fallbezogene Zusammenarbeit mit Jobcentern und Arbeitsagenturen, aber auch mit Unternehmen zur Akquise von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.</p> <p>Handlungsempfehlungen zur Entwicklung von Konzepten im Bereich der berufsbezogenen Sprachförderung sind in das Programm für die aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Sprachförderung eingeflossen. Die Umsetzung wird auch weiterhin durch das Netzwerk begleitet.</p> <p>Facharbeitskreise, die den o.g. Handlungsfeldern zugeordnet sind, bündeln die bundesweit und transnational vorhandenen Erfahrungen und erarbeiten konkrete Handlungsempfehlungen und Vorschläge. Dazu wird eng mit den Fachbereichen der BA zusammengearbeitet.</p> | <p>noch schleppend.</p> <p>Die Verankerung verbindlicher und nachhaltiger Kooperationsstrukturen vor allem mit der BA, den Jobcentern und Arbeitsagenturen, mit Bildungsträgern (z.B. zur Analyse von Qualifizierungsbedarfen), mit Kammern, Verbänden und individuellen Unternehmen/Arbeitgebern an den Netzwerkstandorten in 14 Bundesländern ist – unter anderem abhängig von der Kooperationsbereitschaft der Institutionen zur Zielsetzung des Netzwerks – unterschiedlich weit fortgeschritten. Eine Flächendeckung soll auch durch die Einbeziehung der beiden noch nicht eingebundenen Bundesländer erreicht werden.</p> | <p>Klare Regeln bzw. gesetzliche Vorgaben für die mögliche und gebotene Einbindung von nach ausformulierten Qualitätsstandards ausgewiesenen Trägern in die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente durch Jobcenter und Arbeitsagenturen können den Transfer der als wirksam ausgewiesenen Handlungsmodelle in die Fläche/Breite voranbringen.</p> <p>Die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Ansätze ist entscheidend von der Qualifikation der daran beteiligten Akteure abhängig. Durch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für die fachliche Qualifizierung und Einbindung weiterer bisher nicht erreichter Akteure könnte der Transfer deutlich verbessert werden.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|--|---|---|---|
| | | <p>Zudem hat das Netzwerk IQ bis Ende 2007 ca. 12.500 Migrantinnen und Migranten durch integrationsfördernde Leistungen unterstützt. Der größere Teil der Zielgruppen wurde durch Eigenaktivitäten der Träger, deren Verbindungen in die Migranten-Communities erreicht und nicht von den Jobcentern bzw. Arbeitsagenturen zugewiesen. Zusätzlich wurden über Veranstaltungen und durch Beratung ca. 3.000 Multiplikatoren aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltungen einschließlich der Arbeitsmarkt-Dienstleister, von Bildungsträgern und aus Unternehmen überwiegend mit Konzepten zur interkulturellen Kompetenzentwicklung bzw. zum Diversity Management erreicht. Eine Vielzahl von Empfehlungen und Vorschlägen des Netzwerkes, für deren Umsetzung es keiner neuen gesetzlichen Regelungen bedarf, werden aber schon jetzt von verschiedenen Arbeitsmarktakteuren in der Praxis angewendet. der Abschlussbericht für die erste Projektphase 2005-2007 liegt vor und wird derzeit ausgewertet.</p> | | |
| <p>Unterstützung der Unternehmensinitiative „Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“</p> | <p>Beauftragte der Bundesregierung für Integration</p> | <p>Im Dezember 2006 haben Deutsche BP, Deutsche Bank, Deutsche Telekom und DaimlerChrysler die „Charta der Vielfalt“ für Deutschland initiiert. Die Bundeskanzlerin hat die Schirmherrschaft übernommen. Zur Unterstützung der Unternehmensinitiative hat die Beauftragte eine Regiestelle im Rahmen der Kampagne „Vielfalt als Chance“ (s.36) eingerichtet, die die Initiative bewirbt und organisatorisch und fachlich unterstützt.</p> | <p>Über 380 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta bereits unterzeichnet. Sie erreicht damit über 3,5 Millionen Beschäftigte.</p> | <p>Die Unterstützung der Initiative durch die Regiestelle ist bis Ende 2008 gewährleistet. Eine Fortführung der Arbeit ist geplant.</p> |
| <p>2007 und 2008 Durchführung einer aus dem Europäischen Sozialfonds finanzierten Kampagne und Wettbewerbs-</p> | <p>Beauftragte der Bundesre-</p> | <p>Zur Unterstützung der Charta der Vielfalt (s. o.) hat die Beauftragte im August 2007 die Kampagne „Vielfalt als Chance“ gestartet. Sie</p> | | <p>Die Kampagne Vielfalt als Chance läuft bis Ende 2008.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|-------------------------|--|-----------|---|
| reihe „Vielfalt am Arbeitsplatz/Vielfalt als Beschäftigungsressource“ | gierung für Integration | soll das ökonomische Potenzial von Menschen mit Zuwanderungshintergrund stärker in den Blick rücken und verfolgt das Ziel, in Unternehmen, Verwaltung und anderen Organisationen das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass ethnische und kulturelle Vielfalt eine herausragend wichtige wirtschaftliche Ressource ist. Und ein Erfolgsfaktor – für Unternehmen und Gesellschaft gleichermaßen. Mit einer Vielzahl von Veranstaltungen – unter anderem Wettbewerben, Workshops und Konferenzen – werden bundesdeutsche Unternehmen und Institutionen darüber informiert, wie sie erfolgreich das Potenzial von Migrantinnen und Migranten nutzen können. Gleichzeitig sind sie eingeladen, ihre Konzepte und Erfolge einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren. Ein Internetauftritt www.vielfalt-als-chance.de , Newsletter, Broschüren, TV-Spots und Anzeigen begleiten das Angebot. | | |
| Mit Umsetzung des Bundesprogramms zum Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Förderperiode 2007-2013 besondere Unterstützung des Nationalen Integrationsplans durch eine Reihe zusätzlicher Maßnahmen | BMAS | Als neues zusätzliches Programm startete im April 2008 ein Wettbewerbsaufruf zur arbeitsmarktlichen Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Rahmen des ESF-Bleiberechtsprogrammes werden ab September 2008 bundesweit 43 regionale Netzwerke Bleibeberechtigte und Flüchtlinge beim Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützen. Für das Programm stehen in den nächsten beiden Jahren über 30 Mio. € zur Verfügung: 19 Mio. € aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und 12 Mio. € aus dem Haushalt des BMAS. Hierzu steuern die durchführenden Initiativen und Träger 3 Mio. € Projektmittel bei. | | Allgemein zum ESF: Es gibt spezifische Ansätze, die hier in verschiedenen Spalten ausgeführt werden und Integration als Querschnittsthema bei allen ESF-Förderungen – so weit möglich und sinnvoll berücksichtigen. Künftig wird das Monitoring für das ESF-Bundesprogramm auch Personen mit Migrationshintergrund erfassen. Die technischen Voraussetzungen dafür werden |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|--|---|
| | | | | gerade geschaffen. Erste Daten können aber frühestens 2009/2010 vorgelegt werden. Es muss ja erst mal konkrete Projekte geben, bevor man etwas zur Teilnehmerstruktur sagen kann. |
| Ab Mitte 2008 Ausweitung der berufsbezogenen Förderung der deutschen Sprache im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF)-Programms und Hinwirken, dass Geschäftsführungen der ARGEN/Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft den Zuweisungsprozess zum Integrationskurs nachhaltig verfolgen und ergänzende Sprachförderung mit Komponenten zur Berufsorientierung und zur Weiterbildung implementieren. | BMAS/BA/BAMF | <u>BMAS/BAMF</u> : Vorbereitung der organisatorischen Voraussetzungen zur Programmumsetzung durch Aufbau der Trägerstruktur in den einzelnen Fördergebieten (Wettbewerbsverfahren) im III. und IV. Quartal 2008. | Hohe Komplexität der Programmrealisierung aufgrund der Vielzahl der zu beteiligenden Institutionen sowie gesteigerte Anforderungen an die Zielgerichtetheit, Nachhaltigkeit und Wirkung (EU-Kommission) des ESF-Programms. | Geplanter Programmstart Mitte 2008. Am 09.07.2008 ist zwischen der BA und dem BAMF eine Verwaltungsvereinbarung geschlossen worden, die der Konkretisierung und näheren Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen beiden Institutionen dient. Die ESF-Förderrichtlinie zur berufsbezogenen Sprachförderung wurde am 18. August 2008 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Programmstart (Beginn der eigentlichen Sprachkurse) ist für Anfang 2009 vorgesehen. |
| Ab 2008 Etablierung eines Schwerpunkts gezielt für Menschen mit Migrationshintergrund im geplanten XENOS-Nachfolgeprogramm | BMAS | Im November 2008 werden die ersten der insgesamt 260 ausgewählten Projekte mit einem Finanzvolumen von 175 Mio. € im Rahmen einer 1. Förderrunde des XENOS-Nachfolgeprogramms XENOS - Integration und Vielfalt starten. Davon entfallen 91 Projek- | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|--|--|--|--|
| | | te mit einem Finanzvolumen von rd. 61 Mio € auf den Förderschwerpunkt „Integration von Migranten und Migrantinnen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft“. | | |
| Untersuchung von Konsequenzen und Effekte der SGB II-Regelungen im Hinblick auf Erwerbstätigkeit, Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit sowie soziale Stabilisierung für Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen eines Forschungsvorhabens (SGB II-Evaluierung) | BMAS | Forschungsprojekt läuft noch bis August 2009; bislang Zwischenbericht 2007 und damit noch keine abschließenden Politikhandlungsempfehlungen. | Erkenntnis, dass Personen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe ist; Bedarf an Sprachkursen wird als hoch eingeschätzt; Geschlechterspezifische Unterschiede bzgl. der beruflichen Qualifizierung. | |
| Konzentration der vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Coaching-Angebote im Bereich ethnische Ökonomie bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau und verstärkte Einbeziehung spezifischer Gründungsberatungen für Personen mit Migrationshintergrund | BMAS | Vorbereitung läuft für Beginn Mitte des Jahres. Konkrete Angaben können frühestens 2009/2010 gemacht werden. | | |
| Im Rahmen der Möglichkeiten des Bundes Erhöhung des Anteils des Personals mit Migrationshintergrund nach Eignung, Leistung und Befähigung, dabei sollen sprachliche und interkulturelle Kompetenzen angemessen berücksichtigt werden | Alle Bundeseinrichtungen (Statistik BMI) | <u>BAMF</u> Auszubildende: Strategische Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund finden seit Frühjahr 2007 statt. Die Quote an Auszubildenden mit Migrationshintergrund liegt derzeit bei 25,81 %. Dies bedeutet eine deutliche Steigerung im Vergleich zur Ausgangssituation im Jahr 2005 mit nur 13 %. Sonstige Beschäftigte: Nach Schätzung liegt der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund derzeit bei 6,3 %. | <u>BAMF</u> Auszubildende: BAMF hat einen Leitfaden zum Thema entwickelt, der als Anleitung auch allen anderen Behörden zur Verfügung gestellt wird. Dazu wurde eine Best-Practice-Internet-Seite eingerichtet, auf die die Bundesbehörden Zugriff haben. BAMF ist | <u>BAMF</u> Auszubildende: Das Bundesamt steht künftig verstärkt anderen Behörden zur Unterstützung bei der Erhöhung des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund zur Verfügung. Internes Ziel ist es, den Anteil an Azubis mit Migrationshintergrund weiterhin hoch zu halten. Hierzu wird |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|---------------------|---|--|
| | | | <p>außerdem maßgeblich zusammen mit BVA am Modellprojekt mit Berliner Bundesbehörden beteiligt. Im Übrigen werden die Maßnahmen des Leitfadens weiterhin intern umgesetzt und stetig aktualisiert.</p> <p>Sonstige Beschäftigte: Eine konkrete Abfrage zur Höhe des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund ist für Herbst 2008 geplant. Als strategische Maßnahme wurde in 2008 in Stellenausschreibungen ein Zusatz aufgenommen, dass Bewerbungen aller Nationalitäten begrüßt werden.</p> <p>Die Bewerberauswahl erfolgt dabei streng nach der Bestenauslese. Ein möglicher Migrationshintergrund wird dabei weder negativ noch positiv bewertet und würde von hier aus auch als unzulässiges Auswahlkriterium im Sinne des AGG angesehen werden (dort</p> | <p>weiterhin der Leitfaden umgesetzt.</p> <p>Sonstige Beschäftigte: Externe Stellenausschreibungen des Bundesamtes finden nahezu ausschließlich in den Aufgabenfeldern „Migration“ bzw. „Integration“ statt. Durch diese Aufgabenbeschreibung fühlen sich in der Regel auch Personen mit Migrationshintergrund angesprochen (z.T. über 20 % der Bewerber).</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|---|---|---|
| | | <p><u>BA</u> Der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Qualifikationsstufe betrieblich Ausgebildeter ist gegenüber dem Bedarf an akademisch ausgebildetem Personal rückläufig und wird sich bei weiterer technischer Entwicklung (eGovernment) noch mehr verschieben. Auf dualer Ebene wird weiter über Bedarf ausgebildet, quantitativ jedoch auf ein vertretbares Maß reduziert. Die Hochschulausbildung wird so verstärkt, dass auch weiterhin die Einstellung externer Akademiker möglich ist und somit auch berufs- und lebenserfahrene Mitarbeiter/-innen mit interkultureller Sensitivität gewonnen werden. Die Ausbildungsquote beträgt ab 09/2008 voraussichtlich 6,2 %. Der Vorstand hat davon am 19.12.07 Kenntnis genommen; das BMAS wurde mit Schreiben vom 16.01.08 informiert. Eine Abstimmung zur Ausbildungsquote mit BMAS und BMI ist im I.Quartal 08 geplant.</p> <p>Alle Zielgruppen des Diversity Managements, so auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund, werden nach Leistung und Potential gleichberechtigt in die Personalentwicklung und Qualifizierung einbezogen und haben die entsprechenden Karrieremöglichkeiten. Es stehen im kompetenzbasierten Personalentwicklungssystem hierzu moderne Instrumente zur Potentialanalyse und -förderung zu Verfügung.</p> | <p>insbesondere § 3 Abs. 1 AGG im Hinblick auf den Gesamtbewerberskreis).</p> | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|--|--|--|
| | | <u>BMF</u> Neueinstellungen werden für das BMF fast ausschließlich im Bereich des höheren Dienstes vorgenommen. | | |
| | | <u>BDBOS</u> Bisher wurden seitens der BDBOS keine Maßnahmen getroffen. | Eine Bewertung entfällt damit. | Die Personalgewinnungsmaßnahmen der BDBOS richten sich vornehmlich an Bedienstete des Bundes und der Länder, nur in Einzelfällen - wie z. B. im IT-Bereich - erfolgen ggf. externe Stellenausschreibungen. In diesem Rahmen werden Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrer Eignung, Leistung und Befähigung berücksichtigt werden. |
| | | <u>BfV</u> Das BfV ist - insbesondere unter Berücksichtigung der aktuellen weltweiten Bedrohungslage durch den Islamismus - fortlaufend bemüht, entsprechend der vorgesehenen Stellenbesetzungen unter Einbeziehung der spezifischen Anforderungen an den jeweiligen Tätigkeitsbereich auch Personen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. | Die Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund für das BfV gestaltet sich insbesondere durch die Anforderlichkeit der Durchführung einer Sicherheitsüberprüfung Ü3 nach dem SÜG schwierig. | |
| | | <u>BKA</u> Im BKA gibt es derzeit keine systematischen Maßnahmen zur Erfüllung der Selbstverpflichtung in Zusammenhang mit dem Nationalen | Diesbezüglich wird auf beim BKA zu berücksichtigende Einstel- | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|---|---|---|
| | | Integrationsplan der Bundesregierung. | lungskriterien im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit hingewiesen. Im Rahmen der im lfd. Jahr 2008 durchzuführenden Gewinnungsmaßnahmen Dolmetscher, Sprachmittler sowie Islamwissenschaftler wurden bzw. werden auch sog. „Muttersprachler“ bzw. Personen mit vertieften Kenntnissen der islamischen Kultur gezielt angesprochen. Es konnten hierbei bisher sieben Tarifbeschäftigte mit Migrationshintergrund gewonnen werden, wovon ein Tarifbeschäftigter keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzt. | |
| | | <u>BKG</u> Im BKG wurden keine speziellen Maßnahmen ergriffen, insoweit können auch keine Angaben zum Stand der Umsetzung gemacht werden. Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund werden, wie andere Bewerbungen, nach Prüfung von Eignung, Leistung und Befähigung berücksichtigt. | | |
| | | <u>BpB</u> Fehlanzeige | | |
| | | <u>BPol</u> Die Bundespolizei ist ständig bestrebt, den | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|---|---|--|
| | | <p>Anteil des Personals mit Migrationsintergrund zu erhöhen.</p> <p>Im Rahmen von Auswahlverfahren, die nach Eignung, Leistung und Befähigung erfolgen, werden sprachliche und interkulturelle Kompetenzen angemessen berücksichtigt.</p> | | |
| | | <p><u>BVA</u></p> <p>Bei allen ausgeschriebenen Beschäftigungspositionen (einschl. Ausbildung) wird im BVA unter Berücksichtigung von Eignung und Befähigung die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund gefördert.</p> <p>Vor dem Hintergrund der steigenden Anzahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund wurde speziell das Thema "Förderung der interkulturellen Kompetenz" neu in die dienstbegleitende Unterweisung aufgenommen. Ziel der Lerninhalte ist es, eigene kulturelle Sozialisation zu reflektieren, kultureller Vielfalt offen zu begegnen und negative Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung zu erkennen.</p> | <p>In diesem Jahr ist erstmals die Erstellung einer Projektarbeit im Rahmen der "Förderung der interkulturellen Kompetenz" angedacht, die an dem Victor-Klemperer-Preis (Auslobung Bündnis für Demokratie und Toleranz) unter dem Motto "Kreativ für Toleranz" teilnehmen soll.</p> <p>Insbesondere die Eignungstests im Rahmen der Auswahlverfahren für die Gewinnung von Anwärtern und Auszubildenden werden teilweise wegen erheblicher Defizite in Sprachkompetenz und Rechtschreibung nicht erfolgreich durchlaufen. Eine Änderung des Anforderungsprofils kommt jedoch nicht in Betracht, da mündliche und schriftliche Sprach-</p> | <p>Sowohl bei der Formulierung von Ausschreibungstexten als auch bei der Konzeption von Eignungstests wird verstärkt auf „Barrierefreiheit“ für Personen mit Migrationshintergrund geachtet. Es wird eine gezielte Kooperation mit Schulen in Köln und Umgebung angestrebt, die über eine hohe Anzahl von Schülern mit Migrationshintergrund verfügen. Die Schüler werden so gezielt über Möglichkeiten und Chancen der Ausbildung informiert.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|--|--|--|
| | | | kompetenz unverzichtbare Einstellungsvoraussetzungen sind, und zwar für Bewerberinnen und Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund. | |
| | | <u>FHBund</u> Ca. 50 % der Auszubildenden der FH Bund haben einen Migrationshintergrund. | Bisher wurden nur positive Erfahrungen gesammelt. | Keiner. |
| | | <u>THW</u> Bei jeder Stellenausschreibung werden Sprachkenntnisse im Anforderungsprofil aufgenommen, je nach zu besetzender Funktion zudem interkulturelle Kompetenzen. Im Rahmen von Auswahlverfahren werden Sprachtests durchgeführt und deren Ergebnisse angemessen honoriert. | Vor dem Hintergrund des Auswählerfordernisses nach dem Prinzip der Bestenauslese werden seitens des THW die derzeitigen Möglichkeiten zur Erhöhung des Anteils des Personals mit Migrationshintergrund ausgeschöpft. | Angesichts der Bewertung kann aktuell keine weitere Perspektive aufgezeigt werden. |
| | | <u>StBA</u> Fehlanzeige | | |
| | | <u>BISp</u> Fehlanzeige | | |
| | | <u>BBK</u> Im BBK wurden bereits vor In-Kraft-Treten des NIP Beschäftigte mit Migrationshintergrund eingestellt. Im lfd. Jahr wurden zwei Azubi mit Migrationshintergrund eingestellt. | Der Anteil von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund auf ausgeschriebene Stellen im BBK war bislang vergleichsweise gering. Die Qualifikation der Bewerber/innen im | Das BBK ist weiterhin bestrebt, den Anteil des Personals mit Migrationshintergrund zu erhöhen. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---|--|---|--|
| | | | Vergleich mit anderen Bewerber-/innen war deutlich schlechter. | |
| | | <p>BeschA In der Stellenausschreibung für die Auszubildenden wurde folgender Satz aufgenommen: „Wir freuen uns besonders über Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund.“</p> | <p>Es wurden auch Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund auf Grund von Eignungskriterien zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Eine Bewerberin erhielt die Einstellungszusage, sie hat sich jedoch anderweitig entschieden.</p> | <p>Übernahme des Hinweises in künftige Ausschreibungen.</p> |
| <p>Erarbeitung eines Konzepts zur beruflichen Integration zugewanderter Akademiker zu den Schwerpunktthemen Anerkennungsverfahren von Bildungs- und Berufsabschlüssen sowie zur fachlichen und sprachlichen Nachqualifizierung</p> | <p>BAMF (in Zusammenarbeit mit KMK)</p> | <p>Das Bundesamt setzt diese Selbstverpflichtung gemeinsam mit der nachfolgenden Selbstverpflichtung (Berufliche Eingliederung) im Rahmen der Entwicklung des bundesweiten Integrationsprogrammes nach § 45 AufenthG um. Entwickelt werden hierzu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) übergreifende Empfehlungen zur Vereinfachung von Anerkennungsverfahren der Abschlüsse zugewanderter Akademiker sowie zur fachlichen und sprachlichen Nachqualifizierung, b) konkrete Konzepte zur Anerkennung von ausländischen Ärzten, Lehrern und Ingenieuren, c) alternative Vermittlungsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt ohne formale Anerkennung. <p>Hierzu hat das Bundesamt Expertenworkshops und Experteninterviews mit Vertretern von Bundes- und Landesressorts, der BA und von Argen, der ZAB, von Berufsverbänden</p> | | <p>Die Konzepte und Empfehlungen zur Anerkennung werden im Frühjahr 2009 vorgelegt und im Rahmen des bundesweiten Integrationsprogramms veröffentlicht. Eine Erprobung in Pilotprojekten kann im Anschluss erfolgen.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|---|---|--|
| | | <p>und Gewerkschaften, Anerkennungsstellen, Migrantenorganisationen und Vertretern der Forschung durchgeführt. Zu den drei ausgewählten Berufsgruppen führt das Bundesamt separate Workshops bis Mitte Oktober 2008 durch.</p> <p>Das Bundesamt prüft die Vergabe einer Studie zur Analyse des Arbeitsmarktpotenzials der bereits im Land lebenden ausländischen Akademikerinnen und Akademiker, die durch Anerkennung bzw. Nachqualifizierung erschlossen werden können. Die Laufzeit der Studie ist bis Herbst 2009 vorgesehen.</p> | | |
| Erstellung eines zielgruppenspezifischen Konzepts zur beruflichen Eingliederung zugewanderter Ärzte aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion und ggf. modellhafte Erprobung von Handlungsvorschlägen und Überführung in die Regelangebote der Integrationsförderung | BAMF | Siehe oben: „Erarbeitung eines Konzepts zur beruflichen Integration zugewanderter Akademiker“ . | Siehe oben. | Siehe oben. |
| Über Regionalkoordinatoren des BAMF und Strukturen der bundesgeförderten Migrationserstberatung aktives Hinwirken darauf, dass alle beteiligten Institutionen/Organisationen in der jeweiligen Region dauerhaft für eine Koordination und Kooperation im Bereich Integrationsförderung gewonnen und in ein Netzwerk eingebunden werden; aktiver Beitrag der MEB zur einer kontinuierlichen, systematischen Zusammenarbeit mit Agenturen für Arbeit / ARGEN / Optionskommunen | BAMF / BMAS | <p><u>BAMF</u> Derzeit wird eine Anweisung für die Regionalkoordinatoren erarbeitet, damit diese intensiver auf eine bessere Koordination und Kooperation hinwirken.</p> <p>Für die Schnittstelle zwischen Migrationsberatung und Arbeitsverwaltung ist eine Handlungsempfehlung erforderlich. Das Bundesamt und die Bundesagentur für Arbeit werden im September 2008 einen gemeinsamen Entwurf für eine Handlungsempfehlung für den Abschluss zwischen BMI und BMAS erarbeiten.</p> <p><u>BMAS</u></p> | <p><u>BAMF</u> Eine Handlungsempfehlung hat gegenüber den ARGEN und Optionskommunen nur teilweise verpflichtenden Charakter. Daher fördert das Bundesamt mit den Regionalkoordinatoren den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen und örtlichen Netzwerken.</p> | <p><u>BAMF</u> Die Ergebnisse der Aktivitäten der Regionalkoordinatoren sollen im kommenden Jahr evaluiert werden.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|--|---|
| | | <p>Die MigrationserstberaterInnen sind aufgrund der Konzeption gehalten, mit den am Integrationsprozess Betroffenen vor Ort eng zusammenzuarbeiten. Dies gilt insbesondere auch für die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung. Im Rahmen der Vor-Ort-Prüfungen durch die Regionalkoordinatoren wird dies auch geprüft.</p> <p>Für die berufsbezogenen Sprachkurse wurde ein pädagogisches Konzept entwickelt, das aus Sprachunterricht in Verbindung mit beruflichen Qualifizierungselementen besteht. Die Qualifizierungsmodule setzen sich zusammen aus Betriebsbesichtigungen, theoretischem Unterricht inkl. Berufskunde und Praktika. Das pädagogische Konzept ist Teil eines umfangreichen Förderhandbuches, in welchem den potentiellen Kursträgern alle Informationen und Formulare zur Durchführung der berufsbezogenen Sprachkurse zur Verfügung gestellt werden.</p> | <p><u>BMAS:</u> Nach den Ergebnissen der Vor-Ort Prüfungen durch die Regionalkoordinatoren findet in der überwiegenden Zahl der Fälle bereits heute eine gute Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsverwaltung und den MEB statt.</p> <p>Das Programm der berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund (Europäischer Sozialfonds-BAMF-Programm) ist mit der Veröffentlichung der Förderrichtlinie am 18. August 2008 im Bundesanzeiger gestartet.</p> | <p><u>BMAS</u> Von den Trägern MEB wird zu einer weiteren Verbesserung der Zusammenarbeit angeregt, dass BMI und BMAS hierzu eine Vereinbarung treffen.</p> <p>Zunächst werden im III. und IV. Quartal 2008 in einem flächendeckenden Wettbewerbsverfahren die Trägerstrukturen in den bundesweit 116 Fördergebieten aufgebaut. Die eigentlichen Sprachkurse können dann 2009 beginnen.</p> |
| Einrichtung einer bundesweiten Informationsplattform (BA-MediaNet), in der die erfolgreichsten Praxisbeispiele modellhaft allen Dienststellen der BA zur Verfügung gestellt werden | BA | <p>Derzeit sind 62 Beispiele veröffentlicht. Die BA hat die bundesweite und rechtskreisübergreifende Datenplattform „Erfolgreiche Praxis“ im BA-Intranet etabliert. Für den Rechtskreis SGB II gibt es die Datenplattform „Erfolgreiche Praxis SGB II“ seit März 2007.</p> <p>Derzeit stehen 48 Praxisbeispiele auf der Datenplattform für die Mitarbeiter zur Verfügung, aufgeteilt in die Kategorien Organisation und Prozesse, Markt und Integration und Leistungsgewährung. Der Fokus liegt im Bereich</p> | Projekt wird weitergeführt und ausgeweitet. | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|---|---|
| | | Markt und Integration. | | |
| Besondere Berücksichtigung des Personenkreises mit Migrationshintergrund bei der Förderung nach dem Programm „Weiterbildung gering Qualifizierter und Älterer in Unternehmen „ (WeGebAU) | BA | <p>Im Rahmen des Programms WeGebAU kommen die Instrumente Arbeitsentgeltzuschuss (§ 235c) als Leistung an den Arbeitgeber, Weiterbildungskosten nach § 417 Abs. 1 für Ältere ab 45 Jährige in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern und Weiterbildungskosten nach § 77 Abs. 2 für Ungelernte zum Einsatz. Die Einbeziehung des Personenkreises hängt maßgeblich von deren Qualifizierungsfähigkeit und der Bereitschaft der Unternehmen ab, diesen Personenkreis für Weiterbildung unter Fortzahlung der Arbeitsentgelts freizustellen. Im Zusammenhang mit der Ausweitung des Programms auf zuvor Arbeitslose können die Arbeitsagenturen den Fokus auf Personen mit Migrationshintergrund legen. Auch hier ist von einer eingeschränkten Qualifizierungsfähigkeit bei schlechten Sprachkenntnissen auszugehen.</p> <p>Die Inanspruchnahme dieses Programms für Beschäftigte in Unternehmen konnte im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesteigert werden. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass durch den Einsatz externer Weiterbildungsberater ab Oktober 2007 Qualifizierungen des Personenkreises weiter gesteigert werden. Eine aktuelle Zeitreihe ist beigefügt.</p> | Personen mit Migrationshintergrund sind gegenwärtig nicht messbar. Zurzeit nur: Ausländerbeteiligung | <p>Im Zusammenhang mit der Ausweitung des Programms auf zuvor Arbeitslose können die Arbeitsagenturen den Fokus auf Personen mit Migrationshintergrund legen. Auch hier ist von einer eingeschränkten Qualifizierungsfähigkeit bei schlechten Sprachkenntnissen auszugehen. Eine exakte Abbildung ist aufgrund der fehlenden Datengrundlage nicht möglich.</p> <p>Die Inanspruchnahme dieses Programms für Beschäftigte in Unternehmen konnte im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesteigert werden. Vor diesem Hintergrund ist - bei gleich gebliebenem Prozent-Anteil, von einem Anstieg der Zahl der geförderten Migranten auszugehen.</p> |
| Verstärktes Angebot an Informationsmaterial in den Herkunftssprachen und Bekanntmachung über Multiplikatoren in der Migrationsberatung sowie zur Verfügungstellung an Träger der | BA | Im Rahmen des Informations- und Medienkonzepts SP III wurde die gesamte Informations- und Medienlandschaft zu den Themenfeldern Bildung und Beruf neu strukturiert und an den unterschiedlichen Zielgruppen und | Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen sich, wie deutsche Jugendliche auch, bei der Einmündung in | In der Neuausschreibung der Medienkombination für die Jugendlichen der Sekundarstufe I war auch die Neukonzeption der |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|--|--|---|
| Grundsicherung für Arbeitssuchende | | arbeitsmarktspezifischen Lebenslagen ausgerichtet. | <p>Ausbildung auf Deutsch bewerben und vorstellen und auch die Ausbildungsinhalte und -anforderungen in deutscher Sprache bewältigen.</p> <p>Deshalb wird bei der redaktionellen Erstellung der Print- und Online Medien darauf geachtet, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund genauso selbstverständlich wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund in Reportagen und authentischen Berichten dargestellt werden.</p> <p>Ein niedrigschwelliges Angebot, reduziert auf Basisinformationen zur Vorbereitung der Berufswahl, mit kurzen Beiträgen und Kernbotschaften, wird für „schwächere“ Jugendliche - gleich ob sie deutscher Herkunft sind oder mit Migrationshintergrund - bereit gehalten.</p> <p>Diese Verfahrensweise soll dazu beitragen, dass Jugendliche mit</p> | <p>Schrift für türkische Eltern beinhaltet. Diese Neukonzeption wird derzeit erarbeitet.</p> <p>Das Heft wird Mitte Oktober 2008 erscheinen. Auch hier sind Medienkooperationen geplant. Neben der Begleitung durch „Hürriyet“ wird voraussichtlich eine Kooperation mit Radio „Metropol“ in Berlin eingegangen, Deutschlands erstem türkischsprachigen Radiosender. Diese Maßnahmen dienen dazu, die Bekanntmachung der Schrift und damit der Angebote der Bundesagentur für die Jugendlichen bei den Multiplikatoren weiter zu unterstützen.</p> <p>Neuausrichtung JOBBÖRSE: Die Neuausrichtung der JOBBÖRSE ist u. a. mit dem Anspruch verbunden, die Benutzerfreundlichkeit und Nutzungintensität zu erhöhen.</p> <p>Grundsätzlich ist die Übersetzung in die Spra-</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|--|---|
| | | | <p>Migrationshintergrund sich einerseits mit den Inhalten der Medien identifizieren können und zum anderen erkennen, dass sie sich in unsere Gesellschaft integrieren müssen, um die Chance auf einen Ausbildungsplatz wahrnehmen zu können. Für Eltern türkischer Jugendlicher gibt die BA die Informationsbroschüre "gelecek - Zukunft durch Ausbildung" in türkischer und deutscher Sprache heraus. Sie wird zusammen mit der türkischen Botschaft und türkischsprachigen Lehrern erstellt. Die Medien der BA können von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Migrationsberatung unter www.ba-bestellservice.de im Internet bestellt werden.</p> | <p>chen Englisch, Französisch, Türkisch, Italienisch, Russisch vorgesehen.</p> |
| <p>Umsetzung des Prinzips der Chancengleichheit im Rahmen der Personalpolitik bei Rekrutierung und Qualifizierung des Personals; im Rahmen der Personalentwicklung: Identifizierung, Förderung und gezielter Einsatz der indivi-</p> | BA | <p>1. Qualifizierung von Fachkräften - Sensibilisierung für Diversity im Rahmen der Grundqualifizierung SGB III bei (Einstiegs)-Workshops, Hospitationen und assistierten Beratungsgesprächen durch entsprechende Empfehlungen an die Füh-</p> | | <p>Die BA hat das Thema Chancengleichheit im Leitbild und den Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit strategisch verankert.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|--|-----------|--|
| <p>duellen, vielfältigen Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeiter der BA; Vorbereitung von Konzepten durch die Personalabteilung und die Hochschule der BA</p> | | <p>rungskräfte / Paten</p> <p>2. Qualifizierung von Führungskräften</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensitivitätstrainings Diversity für Führungskräfte (FBA) - für OFK verbindlich (schrittweise) - Zukunftswerkstatt Migration und Integration (FBA): Workshop mit von Migration regional besonders betroffenen BA-Dienststellen zwecks Information, Austausch, Konzept(weiter)entwicklung, Umsetzungsentwicklung und Netzwerkeinbindung <p>Diversity-Forum erfolgreich durchgeführt (2007); wird fortgesetzt</p> <p>3. Qualifizierung von Lehrkräften</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierung über Trainings / Workshops zur Sensibilisierung für Diversity (Trainern / Ausbildern / Dozenten) <p>a) Sensibilisierung für den Umgang mit vielfältigen Auszubildenden & den spezifischen Bedürfnisse heterogener Azubi-Gruppen</p> <p>b) Module zur Vermittlung der relevanten Diversity-Inhalte</p> <p>4. Diversity-Netzwerk als Teil der Umsetzung der demografiesensiblen Personalpolitik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konstituierung eines BA-internen Diversity-Netzwerks mit "Kompetenzzentren" in einzelnen RDen für Migration (RD NRW, RD BB, ZAV) als Teil der Implementierungsstrategie sowie einer Diversity-Intranet-Plattform zur - Unterstützung des Netzwerks <p>5. Mitarbeiterpartizipation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durchführung eines Treffens mit BA-Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Zentrale zum Erfahrungsaustausch | | <p>Diversity Management: Die BA verfügt über eine vom Vorstand verabschiedete Gesamtstrategie "Diversity Management" sowohl mit Blick auf die Kundenperspektive als auch auf die Mitarbeiterperspektive.</p> <p>Qualifizierung: Ein Bündel an jeweiligen Maßnahmen zur Qualifizierung in Form eines "Warenkorbes" werden angeboten und bereitgestellt, aus dem sich Interessierte entsprechend ihres individuellen Bedarfs bedienen können.</p> <p>Personalentwicklung: Alle Zielgruppen des Diversity Managements, so auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund, werden nach Leistung und Potential gleichberechtigt in die Personalentwicklung und Qualifizierung einbezogen und haben die entsprechenden Karriereöglichkeiten. Es stehen im kompetenzbasierten Perso-</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|---|-----------|--|
| | | <p>vor dem Hintergrund der Ergebnisse der MAB "Demografiesensible Personalpolitik über Diversity Management" & zur Diskussion der erlebten Wertschätzung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der BA. Ziel: Entwicklung eines praxisorientierten Konzepts, Förderung der Wertschätzung, klare Signale zur Mitarbeiterbindung an die Organisation (Diskussion mit den und nicht über die Betroffenen); zugleich Vorbereitung für die Zukunftswerkstatt</p> <p>6. zielgruppenübergreifende Qualifizierungsangebote</p> <ul style="list-style-type: none"> * Web Based Training Diversity / Sensitivitätstraining * Reader Diversity - bedarfsorientierte Sensitivitätstrainings zu Diversity für alle Zielgruppen (Personaler, Rekrutierer, MA mit Kundenkontakt) - Bereitstellung Linksammlung zum dezentralen Einkauf Sensitivität/Diversity (bundesweite Bildungsträger) | | <p>alententwicklungssystem hierzu moderne Instrumente zur Potentialanalyse und -förderung zu Verfügung.</p> <p>Rekrutierung: Die BA setzt dabei auf dezentrale Maßnahmen, da auch der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund deutliche Divergenzen in Deutschland aufweist. Im Handlungsfeld Rekrutierung werden insbesondere schrittweise die Aktivitäten im Sinne eines veränderten Personalmarketings ab Herbst 08 ausgebaut.</p> <p>Entscheidend wird hier auch der weitere Aufbau eines Diversity-Netzwerks mit Kompetenzzentren für die Thematik hier Konzeptentwicklung sowie Umsetzung vorantreiben. Die Kompetenzzentren haben ihre Arbeit aufgenommen.</p> <p>Der Geschäftsbereich hat konzeptionell die Ziele zu 100% auf der strategischen und konzeptionel-</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---------------|---|---|--|
| | | | | <p>len Ebene erreicht. Zum Stand der praktischen Umsetzung in der „Gesamtfläche“ kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch zu Beginn der Implementierung keine Aussage gemacht werden.</p> |
| <p>2007 Thematisierung des Themas „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“ in mehreren Medienkooperationen</p> | <p>BA</p> | <p>Mit der Zeitung „Hürriyet“ ist bereits eine Medienkooperation begonnen worden.</p> | <p>Für 2008 ist eine enge Zusammenarbeit mit dem türkischsprachigen Radio „Metropol“ geplant.</p> | <p>Innerhalb des Pilotprojektes in Zusammenarbeit mit Radio Russkij Berlin und dem türkischsprachigen Radiosender Metropol werden in Radiospots und Zeitungsanzeigen und redaktionellen Berichten auf die Lehrstellensituation hingewiesen.</p> <p>Mit Hilfe der medialen Partner wird versucht, durch einen Aufruf an die Jugendlichen, Eltern und Unternehmen eine Sogwirkung à la „Zukunftsperspektiven erkennen und JETZT! nutzen“ zu erzielen. Es soll erreicht werden, dass sich möglichst viele Jugendliche auf der einen Seite und auch Unternehmer bei einer eigens eingerichteten Zentralstelle (z.B. in</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|---|--|--|
| | | | | der RD Berlin-Brandenburg) melden. Von dort aus werden die Jugendlichen und die Unternehmer in die jeweils zuständigen Jobcenter geleitet. |
| Vorlage von Eingliederungsbilanzen, die eine verbesserte Analyse im Hinblick auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarktpolitik ermöglichen | BA | Die Eingliederungsbilanzen sind im Hinblick auf Deutsche mit ehemals ausländischer Staatsangehörigkeit erweitert. Dies entspricht aber nicht dem Mikrozensus-Konzept zur Messung des Migrationshintergrundes. | Weitere Gesprächsrunden auf Regierungsebene unter Federführung des Statistischen Bundesamtes laufen. | Controlling Finanzen (CF 3) kann nur für die Vorlage von Daten zu den Eingliederungsbilanzen die Federführung übernehmen. Die Erstellung und Vorlage der Eingliederungsbilanzen obliegt den Agenturen gem. § 11 SGB III und den Trägern der Grundsicherung und § 54 SGB II. Auswertungsmöglichkeiten: Schrittweise werden weitere Teilnehmerdaten im Rahmen der Förderstatistik in die bisherige Systematik zur näherungsweise Abbildung des Merkmals „mit Migrationshintergrund“ auf Basis der derzeit verfügbaren Geschäftsdaten, eingebunden. Die Anpassung der rechtlichen und darauf folgend der technischen |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|--|---|--|--|
| | | | | Grundlagen zur Erhebung der Merkmale, die einen Rückschluss auf den Migrationshintergrund ermöglichen, wird aktiv unterstützt. Ziel dabei ist eine möglichst hohe Kompatibilität zum Vorgehen beim Mikrozensus zu erreichen. |
| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der nichtstaatlichen Institutionen und Organisationen | | | | |
| <p>a) Vermittlung von Partnerbetrieben an interessierte Schulen</p> <p>b) Einsatz für ein breites Angebot an Praxisklassen zur individuellen Förderung leistungsschwächerer Schüler</p> | <p>b), c)</p> <p>BASF</p> <p>c) BASF mit rheinland-pfälz. Wirtschaft und MASFG RLP</p> <p>d) BASF im Rahmen der Ausbildungsplatzinitiative RLP</p> | <p>b) Programm Start in den Beruf: 1jährige ausbildungsvorbereitende Maßnahme mit 73 Plätzen im Ausbildungsverbund und rd. 60 Plätzen in der Ausbildungsinitiative Pfalz. 17% TN mit ausländ. Staatsangehörigkeit, insg. ca. ein Drittel mit Migrationshintergrund.</p> <p>c) JobChance: Unterstützung für arbeitslose junge Menschen beim Auf- und Ausbau ihrer berufsrelevanten Fähigkeiten. 1/3 Jugendliche mit Migrationshintergrund, Kosten 2,5 Mio. €.</p> <p>d) Ausbildungsplatzinitiative Rheinland-Pfalz seit 1998 rd. 300 zusätzliche Ausbildungsplätze außerhalb BASF-Angebot und 60 Plätze im Programm „Start in den Beruf“, Kosten 1,5 Mio €/Jahr.</p> | <p>b) Rd. 75% der Teilnehmenden erlangen im Anschluss Ausbildungs- oder Arbeitsplatz</p> | |
| <p>Einsatz für interkulturelle Bildung und verstärkte Toleranz- und Menschenrechtsbildung in allen Bildungseinrichtungen.</p> <p>Durchführung von Projektschultagen und Fortbildungsveranstaltungen für</p> | <p>Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerk-</p> | <p>Laufende Maßnahmen erfolgen auf der Grundlage des 2001 verabschiedeten Aktionsplans der Kommission Rechtsextremismus. Es sind unter anderem:</p> <p>- 2008: Initiative der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss und Gewerkschaft Nah-</p> | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------|---|-----------|---|
| Lehrkräfte | schaften | <p>ung-Genuss-Gaststätten: „Gemeinsam für Toleranz“.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) fördert die Bundeskoordination „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ seit 2001 sowie das Netzwerk für Demokratie und Courage mit 373 Projekttagen in Schulen (2007). - GEW Berlin und die Türkischen Elternvereine Berlin-Brandenburg sind Träger des Mete-Eksi-Fonds. - Gewerkschaftsjugend-Initiative: „Mach meinen Kumpel nicht an“. - Kooperation und Unterstützung der interkulturellen Woche insbesondere durch IG Metall und IG BCE. - DGB Bildungswerk: Lehrplan zur Interkulturellen Vermittlung. | | |
| <p>a) Förderung der Kooperationen zwischen Schule und Arbeitswelt. b) Einbringen der Kompetenzen in die – von der AG vorgeschlagenen - kommunalen Netzwerke für Bildung, Integration und berufliche Perspektiven</p> | BASF | <p>BASF:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1.200 Schülerpraktikumsplätze jährlich; Bewerbertraining für 250 Schüler jährl., Berufsorientierung für Klassen mit rd. 1800 Schülern, Beteiligung am Girl's Day b) Engagement durch Ausbildung über Bedarf BASF Ausbildungsverbund: Partner für erstmals oder zusätzlich ausbildende kleine und mittlere Unternehmen, Beteiligung in Höhe von monatl. 290€ an der Ausbildungsvergütung, Übernahme berufsspezifischer Kosten. c) Initiative für Beschäftigung (IfB) d) Mitgliedsunternehmen in der Wissensfabrik: Bildungsprojekte für Existenzgründer e) Kooperatives Übergangsmanagement zwischen Schule und Beruf mit zahlreichen Kooperationspartnern. | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|--|--|-----------|---|
| | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften | DGB und Gewerkschaften (GEW, IG Metall, IG Bergbau, Chemie, Energie, ver.di): Initiative „Schule und Arbeitswelt“ mit dem Ziel der besseren Einbeziehung arbeitsweltbezogener Inhalte in den Schulunterricht und der Kooperation zwischen Schule und Betrieben. Einrichtung von 10 regionalen Arbeitskreisen sowie Projekte örtlicher Gewerkschaften. Bereitstellung von Materialien, Handlungshilfen, Online-Angeboten für Schüler/innen und Projekte. | | |
| Eintreten dafür, dass Beschäftigte in Bildungseinrichtungen nicht verpflichtet werden dürfen, Aufenthaltsstatus abzufragen oder diesen an Ausländerbehörden weiter zu leiten und Aufnahme in Bildungseinrichtung zu verweigern | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften | Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat das Bundesministerium des Innern im Feb. 2008 aufgefordert, den Vorbehalt gegenüber dem Übereinkommen über die Rechte des Kindes zurückzunehmen und allen Kindern – unabhängig vom Status – den Zugang zur schulischen Ausbildung einzuräumen sowie Bildungseinrichtungen nicht länger zu verpflichten, Informationen über den Aufenthaltsstatus abzufragen, um diese an die Ausländerbehörden weiterzuleiten. | | |
| Einsatz für ein ganzheitliches Bildungskonzept; dazu Entwicklung von Konzepten und Durchführung von Kampagnen | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften | IG BergCE: startete 2007 die „Offensive Bildung – für eine bessere Zukunft“ mit den Elementen: Politische Forderungen, Leitsätze zu „Gleiche Chancen in der Bildung“ sowie Handreichung. | | |
| Einsatz für ein ganzheitliches Bildungskonzept; dazu Entwicklung von Konzepten und Durchführung von Kampagnen | Bertelsmann Stiftung | Carl Bertelsmann-Preis 2008: Integration braucht faire Bildungschancen. Ausgezeichnet werden Länder mit vorbildlicher Bildungs- und Integrationspolitik für die zweite Generation. Recherche und Auswahl sind abgeschlossen. Internationales Fachsymposium am 3.9.2008 und Preisverleihung am 4.9.2008. In Vorberei- | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung der integrationspolitischen Themen und Zielsetzungen in Publikationen - Eintreten für Weiterbildung der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte und Erzieher im Hinblick auf interkulturelle und sprachliche Kompetenzen - Eintreten, dass Lehrkräfte, die diesen Unterricht erteilen, vergütungsrechtlich nicht schlechter gestellt werden | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) | <p>tung: Kampagne.</p> <p>Die GEW initiierte ein Modellprojekt zur Förderung des Angebots einer akademischen Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher. Stand Mitte 2007: bundesweit bieten 28 Hochschulen den Studiengang an.</p> | | |
| Ausbildung und Unterstützung von Multiplikatoren für bundesweite Fortbildungsprogramme zu interkulturellen Themen; Verbreitung entsprechender Erkenntnisse in Publikationen; Eintreten, dass Erkenntnisse Eingang in Aus-, Fort- und Weiterbildung für pädagogische Berufe finden | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) | Seit 2005: Schulung von Multiplikator/innen für Fortbildungsmaßnahmen zur Entwicklung der Pädagogik in heterogenen Lerngruppen (EU-Projekt „EU-Mail – European Mixed-Ability and Individualised Learning“) | | |
| Durchführung des Projekts „Förderunterricht für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund“ an 35 Standorten | Stiftung Mercator + Partner: Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Peter Fuld Stiftung, Goethe-Universität Frankfurt a.M. | <p>Seit 2005/06: „ffm – Förderkurse für junge Migranten“. 6.500 Schüler/innen Sekundarstufe I und II an 35 Standorten in 14 Bundesländern erhalten individuell sprachliche und fachliche Förderung. Sie werden von 1.200 (Lehramts-)Studierenden unterrichtet. Finanzierung: 10 Mio. € Stiftungsmittel. Ein Fachbeirat begleitet das Projekt; das Europäische Forum für Migrationsstudien (efms) evaluiert das Projekt.</p> <p>Die Modellphase endet im August 2008. Weiterentwicklung entsprechend den Ergebnissen der Evaluation in der 2. Phase beginnend mit dem Schuljahr 2008/09: Angebot von Förderkursen in den Klassen 4-6 sowie geziel-</p> | Erste Ergebnisse der Evaluation: Verbesserung der schulischen Leistung wird in den meisten Fällen schnell sichtbar, soziale Kompetenz der Schüler/innen wird gestärkt. Praktische Qualifizierung der Lehramtsstudierenden ist wichtiger Baustein in der Ausbildung. Größter Förderbedarf beim Übergang von der | <p>Begrenzte Förderkapazität von 6.500 Schüler/innen. Stiftung Mercator unterstützt die bundespolitischen Initiativen und Maßnahmen zum Förderunterricht sowie zur Sprachförderung in der Aus- und Fortbildung und als Pflichtaufgabe der Schule.</p> <p>Stadt Frankfurt soll für eine Unterstützung gewonnen werden, um eine</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|-------------------------------|--|---|--|
| | | te sprachliche und fachliche Förderung für Jugendliche der 9. und 10. Klasse. Zukünftig 13 Schulen, davon 6 Grundschulen. Neuer Partner: Staatliches Schulamt Frankfurt. | Grundschule auf die weiterführenden Schulen und auf dem Weg zum Schulabschluss. | langfristige Einbindung des Projekts in kommunale Bildungsstrategien zu gewährleisten. |
| Gezielte Förderung von Schülern mit Migrationshintergrund, insbesondere hinsichtlich ihrer Sprachkompetenzen; Schwerpunkt beim Deutschen Arbeitgeberpreis 2006 auf Förderung internationaler Kompetenzen | Gemeinnützige Hertie-Stiftung | Schülerstipendienprogramm START fördert Schüler/innen mit Migrationshintergrund ab der 8. Klasse und unterstützt sie gezielt auf ihrem Weg zum Abitur. Materielle Unterstützung: monatliches Bildungsgeld, Laptop und intensive ideelle Förderung durch Seminare, Exkursionen etc. Förderung zielt auf Sprachkompetenz und umfassende schulische und persönliche Entwicklung und unterstützt individuelle Stärken und Begabungen. Laufzeit: seit 2002 mit zunehmender Zahl von Stipendiaten, 2008/09: 550. 250 Stipendiaten haben bereits erfolgreich ihr Abitur absolviert, der überwiegende Teil studiert oder leistet einen Freiwilligendienst. | | Verstärkte Kooperation mit Hochschulen, Institutionen und Verbänden mit ausgewiesener Profilierung auf den entsprechenden Gebieten (z.B. Sportverband, Rundfunkanstalt, andere Stiftungen etc.). |
| a) Streben nach Erhöhung des Anteils an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in der Schulsozialarbeit b) Untersuchung durch Jugendmigrationsdienste in Modellprojekten an 12 Standorten, welche Zugangswege und Methoden Eltern besser in Schullaufbahn der Jugendlichen einbinden können | Träger der Jugendsozialarbeit | a) Erhöhung des Anteils an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund als Querschnittsaufgabe in allen Tätigkeitsfeldern angestrebt (siehe unten). b) Das trägergruppenübergreifende Bundesmodellprojekt wird an zwölf Standorten bundesweit seit 2006 durchgeführt. Siehe hierzu oben BMFSFJ. | a) Keine Quantifizierung im Bereich Schulsozialarbeit möglich. | |
| Förderung besserer schulischer Leistungen und höhere Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung | Gemeinnützige Hertie-Stiftung | Schülerstipendienprogramm START (s. auch oben) bietet gezielte Angebote für Schüler/innen mit Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule in ein Studium oder eine Berufsausbildung. Angebote sind gezielt und werden weiterentwickelt. Kern: Berufliche Orientierung erfolgt mit Hilfe verschiedener Maßnahmen bereits während der Schulzeit. | | Mentorenprogramm im Aufbau. Ziel: im Berufsleben stehende Personen begleiten und beraten START-Stipendiaten. Startet voraussichtlich im Herbst 2008 in Hessen und ggf. Niedersachsen. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|--|--|---|---|
| Eintreten für ausreichendes Angebot an qualifizierten Ausbildungsstellen, das sich an Schulabgängerzahlen orientiert und Altbewerber mit einbezieht | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften | <p>Tarifvereinbarungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bestehen im Baugewerbe, Einzelhandel, Eisen- und Stahlindustrie. In der Chemischen Industrie erfolgreiche Neuverhandlung der Tarifvereinbarung „Zukunft durch Ausbildung“ zur Fortführung bis 2010.</p> <p>Im Rahmen des Hamburger Aktionsprogramms hat der DGB zur Akquise von insgesamt 99 neuen Ausbildungsplätzen beigetragen.</p> | Die Wirkung auf Jugendliche mit Migrationshintergrund wird von Arbeitgeberseite nicht quantitativ erfasst. Die Annahme, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders profitieren erfolgt vor dem Hintergrund dass diese vor allem in den genannten Branchen Ausbildungsplätze suchen. | |
| Über betriebliche Kooperationen und Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien Mitwirkung, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen qualifizierte Ausbildung absolvieren können | <p>IG Metall NRW und Verband der Metall- und Elektro-Industrie NRW</p> <p>DGB Bildungswerk</p> | <p>Abschluss eines „Tarifvertrags zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit“, Feb. 2008: Teilnehmende sollen befähigt werden, an einem anerkannten Berufsausbildungsverhältnis teilzunehmen. Teilnehmende erhalten monatliche Vergütung sowie Übernahmeverpflichtung des Betriebes bei erfolgreichem Durchlaufen der Fördermaßnahme.</p> <p>Projekt „Die 2. Chance – interkulturell und gemeinsam vor Ort“ ab 1.10.2007 – 30.9.2008 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), BMAS, BMVBS, DGB: Stärkung des lokalen Arbeitsmarkts mittels Schulungen, Beratungen und Information von Personalentscheidern sowie jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die am Übergang Schule – Beruf bislang erfolglos waren.</p> | | |
| Fortsetzung des tarifvertraglichen Förder- und Integrationsprogramms „Start in den Beruf“ in den kommenden Jahren | Gewerkschaften | Bis 2007: 1.400 Jugendliche mit einem Gesamtvolumen von 2,7 Mio € gefördert, rund die Hälfte der geförderten Jugendlichen hat einen Migrationshintergrund. Erfolgsquote | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|--|--|--|---|
| | | 2006/07: 79%. 71% haben im Anschluss an die Fördermaßnahmen eine betriebliche Berufsausbildung begonnen und 5 % eine weiterführende Schule besucht. | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Beitrag, dass Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung bei der Auswahl von Jugendlichen unterbleiben - Unterstützung der Betriebs- und Personalräte, Diskriminierungen bei der Einstellung von Jugendlichen entgegen zu wirken - Durchführung von Seminaren und Beratungen zur Sensibilisierung von Personalverantwortlichen sowie von Betriebs- und Personalräten | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften | <ul style="list-style-type: none"> - Laufend: Festlegung in Betriebsvereinbarungen. - Laufend: Seminare zu den rechtlichen Voraussetzungen für den Zugang zu einer beruflichen Ausbildung. Motivation von Betriebs- und Personalräten zum Abschluss weiterer Vereinbarungen sowie zur Überprüfung der betrieblichen Auswahlverfahren hinsichtlich ethnischer Diskriminierung. | | |
| Ziel, dass junge Erwachsene, die bislang keine Ausbildung absolvieren konnten, „zweite Chance“ zum Abschluss einer vollqualifizierenden Ausbildung erhalten | DGB und Gewerkschaften | Aufrechterhalten der politischen Forderung nach einem geeigneten Förderprogramm. | | |
| <ul style="list-style-type: none"> a) Verstärkung ihrer Kooperation mit Migrant*innenorganisationen b) Initiierung und Begleitung der interkulturellen Öffnung der Träger | Träger der Jugendsozialarbeit/ Jugendmigrationsdienste | <ul style="list-style-type: none"> a) Kooperation mit Migrant*innenorganisationen weiter ausgebaut, auf Bundes- und Landesebene, sowie projektbezogen. Lokale Ebene, Ausweitung der Zusammenarbeit: 284 von 383 (= 71,4%) Jugendmigrationsdienste arbeiteten 2007 mit Vereinen von Migrant*innen zusammen; 293 Jugendmigrationsdienste arbeiteten mit interkulturellen Zentren und Vereinen zusammen. Bundesebene: Kooperationen mit Migrant*innenorganisationen intensiviert. Beispiel: Gründung des „Forums der Migrant*innen und Migrant*innen im Paritätischen“ im Mai 2007. b) Interkulturelle Öffnung wird als Querschnittsaufgabe umgesetzt in Leitung und Manage- | Zu b) Verankerung als Gesamtstrategie von Organisationslernen ist noch nicht abgeschlossen. Vorrangiger Bedarf bei der weiteren Unterstützung der Träger in der Umsetzung interkultureller Öffnungsprozesse. | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---|---|--|---|
| | | ment, in der interkulturell ausgerichteten Teamentwicklung, in den Angeboten und Diensten. 2007: 4800 Veranstaltungen zur interkulturellen Öffnung = plus 5% im Vgl. zum Vorjahr. | | |
| Eintreten für Erhöhung des Anteils an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und Berücksichtigung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in allen Maßnahmen | Träger der Jugendsozialarbeit / Jugendmigrationsdienste | Umsetzung im Rahmen von Personalauswahl und –entwicklung. Umsetzung in den Angeboten: Durchschnittlicher Anteil Migrant/innen in den Maßnahmen der Ausbildung, Nachqualifizierung und Ausbildungsbegleitung, der schulbezogenen Jugendsozialarbeit, der Jugendwohnheime und der niedrigschwelligen, aufsuchenden Angebote: 28%. Jugendmigrationsdienste: 2007 bundesweit 65.186 junge Menschen mit Migrationshintergrund begleitet. | Handlungsbedarf in der schulbezogenen Jugendsozialarbeit, in der Migrant*innenjugendliche unterrepräsentiert sind. Weiterentwicklungsbedarf bei Angebotsausrichtung auf das Lebensumfeld von jungen Migrant*innen. | |
| Förderung der Partizipation von Migranten in Betrieben und Verwaltungen und Unterstützung der Beschäftigten, unabhängig von Nationalität und Herkunft, bei der Durchsetzung ihrer Interessen; Fortsetzung erfolgreicher Maßnahmen zur Vertretung ausländischer Beschäftigter in den Betriebsräten | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften | Laufend. Rechtsgleichheit aller Mitglieder seit Gewerkschafts-Gründung. Insg. rd. 8% aller in DGB-Gewerkschaften organisierten Mitglieder haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Der Anteil ausländischer Betriebsratsmitglieder liegt bei knapp 5%. Migrationsausschüsse, -gruppen und –arbeitskreise auf allen Ebenen gewerkschaftlicher Arbeit. | | |
| Förderung des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen zur Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung; Unterstützung der Betriebs- und Personalräte bezüglich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bei der Überprüfung von Einstellungsverfahren und Personalentscheidungen | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften | Unterstützung und Förderung des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen als rechtlich verbindliche Regelungen für Arbeitgeber und Beschäftigte. Weiterverfolgung des Ziels, vorhandene Vereinbarungen an die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes anzupassen. | | |
| Einsatz für den Ausbau der Maßnah- | Gewerk- | Laufend: Abschluss von Tarifverträgen zur | | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|--|--|--|--|
| men (Tarifverträge und Vereinbarungen zur Weiterbildung) für Geringqualifizierte und Migranten | schaften | Qualifizierung (Baugewerbe, Chemische Industrie, IG Metall). DGB-Bildungswerk Projekt „epitome“: Weiterentwicklung des Qualifizierungsprogrammangebots für Beschäftigte mit Migrationshintergrund durch mediengestützte Angebote sowie Verbesserung der Weiterbildungsangebote von kleinen und mittleren Unternehmen. IG Metall und Verband der Metall- und Elektroindustrie: Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (AgenturQ): Beratung von kleineren und mittleren Unternehmen bei der Organisation der betrieblichen Weiterbildung. | | |
| Im Rahmen der Selbstverwaltung der BA Engagement dafür, dass gering qualifizierte Migranten verstärkt in Qualifizierungsmaßnahmen der BA einbezogen werden | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Gewerkschaften | Einsatz für das BA-Programm „Weiterbildung gering Qualifizierter und Älterer in Unternehmen (WeGebAU): 2006 erstmals Mittel für die berufliche Weiterbildung der Zielgruppen zur Verfügung gestellt, Fortsetzung 2008.. | Keine Daten der BA zur Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund. | |
| Eintreten für umfassende Bleiberechtsregelung, die unabhängig von der Sicherung des Lebensunterhalts einen sicheren Aufenthalt und einen gleichrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) | Forderung nach umfassender Bleiberechtsregelung wird aufrecht erhalten. | | |
| | IG Metall | Regelmäßige Publikation IGMigration, siehe http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/ig_migra8_0027265.pdf | | |
| Pflege und Förderung der bi- und multilingualen Erziehung in Deutschland | Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung | Die Bedeutung der Erlernung und Beherrschung der Muttersprache wurde durch eine Reihe von Maßnahmen in den griechischen nationalen Schulen, in Gemeinden und Elternvereinen thematisiert und Schülern, Lehrern | Sehr wichtiges Thema, das innerhalb der griechischen Community in Deutschland nicht die gebührende Beachtung | Der Bedarf ist groß. Folgende Projekte werden angepeilt: 1. Umwandlung der jetzigen griechischen natio- |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---------------------------------------|---|-------------------------|--|
| | | <p>und Eltern bewusst gemacht. Das Thema stand im Mittelpunkt von Kontakten des Vorstands mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Medien in Deutschland und Griechenland. Dabei wurde immer auf die Bedeutung der Mehrsprachigkeit als Faktor, der die interkulturelle Kompetenz der Auszubildenden erhöht, hingewiesen.</p> <p>Die DHW gehört deshalb auch zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt.</p> <p>Siehe dazu die entsprechenden Pressemitteilungen der DHW unter www.dhww.de.</p> | hatte. | <p>nalen Schulen in EUROPA-Schulen mit Unterstützung des griechischen und deutschen Staates. Weg von den „Ghetto-Schulen“.</p> <p>2. Formulierung von konkreten Anträgen an die griechische und deutsche Regierung für die Unterstützung beim Aufbau von speziellen außerschulischen Vorbereitungskursen zur Erlernung der griechischen Sprache und Erlangung des staatl. griechischen Sprachdiploms in ganz Deutschland.</p> <p>3. Organisation des DHW-Bildungskongresses im November in Stuttgart mit den Schwerpunktthemen: Schulische Bildung, Berufliche Bildung, Mehrsprachigkeit, Zukunft der griechischen Schulen in Deutschland.</p> |
| <p>Vermittlung von Partnerbetrieben an interessierte Schulen; Einsatz für ein breites Angebot an Praxisklassen zur individuellen Förderung leistungsschwächerer Schüler</p> | <p>SCHULE – WIRTSCHAFT - Netzwerk</p> | <p>Für Ende 2008 plant die Bundesarbeitsgemeinschaft Schule-Wirtschaft gemeinsam mit den Migrantenvvertretungen eine Fachveranstaltung zur Einbeziehung von Migranten in das Netzwerk unter Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin.</p> | | |
| <p>Motivation griechischer Unternehmer</p> | <p>Deutsch-</p> | <p>Durch das Projekt wurden 89 neue Stellen</p> | <p>Projekte wie NEO</p> | <p>Das Projekt sollte in der</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|--|---|--|---|
| zur Ausbildungsbeteiligung durch gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit; Durchführung des Jobstarter-Projekts „NEOXEKINIMA“; bei erfolgreicher Durchführung des Projekts, bundesweiter Einsatz für Nachhaltigkeit und Transfer | Hellenische Wirtschaftsvereinigung | erfolgreich eingerichtet. Das Projekt NEO XEKINIMA genießt inzwischen einen hohen Bekanntheitsgrad in NRW aber auch in ganz Deutschland. Sowohl deutsche als auch europäische Stellen bescheinigen dem Projekt seine Erfolge. Sowohl die Medien als auch Printorgane von Kammern und Verbänden haben ausführlich darüber berichtet. Inzwischen wurden in vielen Städten NRWs Veranstaltungen hierzu durchgeführt. Darüber hinaus wurde erstmals ein gemeinsames Seminar der IHK Düsseldorf und Köln speziell für griechische Ausbilder organisiert. Die DHW hat zunächst ihre Mitglieder aber auch alle Unternehmer griechischer Herkunft aufgefordert sich an den Aktionen „Girl's Day“ und „Mittelstand pro Praktikum“ sowie an den Wettbewerben im Rahmen der Kampagne „Charta der Vielfalt“ zu beteiligen. Siehe dazu die entsprechenden Pressemitteilungen der DHW unter www.dhvw.de . | XEKINIMA geben nicht nur wichtige Informationen und Anregungen weiter sondern können auch praktische Hilfen anbieten. Hierdurch wurden vielen Unternehmen die Chancen der Ausbildung in ihren Betrieben zum ersten Mal bewusst. Die Motivation und Bereitschaft war deshalb so groß, weil Unternehmer speziell in der eigenen Sprache angesprochen wurden. Diese Erfahrung war bundesweit erstmalig und sollte in Zukunft beachtet werden. | jetzigen Form oder in einer evtl. anderen Art und Weise auch in anderen Regionen Deutschlands mit großen griechischen Gemeinden transferiert werden. Inzwischen häufen sich Einladungen außerhalb NRWs. So werden zurzeit gemeinsame Veranstaltungen von Akteuren auf diesem Gebiet in Kooperation mit NEO XEKINIMA in Frankfurt, Stuttgart und Hamburg vorbereitet. Projekte mit 20 oder 30 Prozent Selbstbeteiligung bringen unsere Organisation an das Limit der Finanzierung. |
| Einrichtung einer „IG-Interessengemeinschaft für Ausbildung und Qualifizierung“ in den Regionen Köln und Düsseldorf in 2007 | Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung | Dieses Projekt wurde auch in 2008 erfolgreich fortgeführt. Personen sind wichtige Vorbilder. Unternehmer, die wir als langjährige Ausbilder kennen lernen bzw. im Rahmen von Projekten, wie z.B. NEO XEKINIMA, als Ausbilder gewinnen, werden in die IG eingebunden und bei Veranstaltungen als gute Beispiele eingesetzt. Darüber hinaus hat sich inzwischen innerhalb der IG ein Netzwerk gebildet, das Tipps, Vorschläge, Erfahrungen, etc. austauscht und gegenseitig nutzt. Siehe dazu die entsprechenden Pressemitteilungen der DHW www.dhvw.de . | Durch die IG bekommen Ausbilder ein interessantes Forum sich mit anderen Kollegen auszutauschen. Darüber hinaus haben sie innerhalb der Community einen erheblichen Image-Gewinn. | Die IG kann als Forum fungieren, um Vorschläge und Anregungen zu formulieren und an die entsprechenden Schaltstellen von Kammern, Verbänden, Ministerien, etc. weiterzugeben. Aus dem Pool der IG können branchenspezifische Kooperationen hervorgehen, die z.B. eine Ausbildung im Verbund ermöglichen. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|---|--|--|---|
| AUSBILDUNGST.U.R.B.O NRW | Verband Türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa, ATIAD | 15.2.08-14.2.10: Beratung, Qualifizierung und Motivation von kleineren und mittleren Betrieben im Kfz-Gewerbe, auch Ansprache von Unternehmern mit Migrationshintergrund. Passgenaue Vermittlung von Auszubildenden im Rahmen des Jobstarter-Programms (Finanzierung: BMBF, Europäischer Sozialfonds). | Ziel ist im Kfz-Gewerbe die Ausbildungsbereitschaft in kleineren und mittleren Betrieben zu erhöhen (2006: Rückgang) auf 90 Ausbildungsstellen. Kooperation zwischen ATIAD, Händlerverbänden und TÜV Nord Mobilität. | Wenn Nachhaltigkeit gelingt, wird TÜV NORD seine Dienstleistungen um die Ausbildungsmediation und Recruitment in der Region erweitern und Kooperationen ausbauen. |
| Kompetenzzentrum Interkulturelle Öffnung für Transferprojekt Sektorales Netzwerk Migrantenunternehmen | Verband Türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa, ATIAD | Laufzeit bis Ende 2010. Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund werden für interkulturelle berufliche Qualifizierung und Personalentwicklung sensibilisiert. Projekt im Rahmen des Beratungs- und Informationsnetzwerks ‚Integration durch Qualifizierung‘ des BMAS. | | |
| Pilotprojekt „Wir bilden aus – neue Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Migrationshintergrund“ | Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer (TD-IHK) | Feb. 2005 – Dez. 2007: 255 neue Ausbildungsplätze in 205 Unternehmen mit Migrationshintergrund, vornehmlich türkischstämmig, geschaffen. 207 Ausbildungsplätze in 175 Betrieben erfüllen das Kriterium der Zusätzlichkeit. Finanzierung: BMBF, Mittel des Europäischen Sozialfonds. | Projektmitarbeiter interkulturell und mehrsprachig als Faktor für Erfolg des Projektes. | |
| Ausbildungsprojekt „Integration durch Ausbildung“ | Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer (TD-IHK) | 100 neue zusätzliche Ausbildungsplätze in Migrantenunternehmen in erweiterter Region. Feb.-Mai 08: 17 neue Ausbildungsplätze hinzugewonnen. Finanzierung: BMBF, Europäischer Sozialfonds (ESF), 20% Eigenmittel der TD-IHK. | Zusätzliche Informationsmittel für beide Projekte: Online-Tool mit Ausbildungsplatzbörse, Beratungskoffer für Unternehmer; Nutzungsmöglichkeit durch Dritte; Call-In-Tag für Ausbildung mit bilingua-lem Team. | |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---|---|-----------|--|
| Informationsmaßnahmen | Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer (TD-IHK) | Workshops für Jugendliche „Weg zum Beruf“; Beteiligung am Aktionstag Sprachenvielfalt und Mehrsprachigkeit. | | |
| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der Migrantenorganisationen | | | | |
| Stärkung der Bildungsorientierung in Migrantenfamilien | KMK mit: Türkische Gemeinde in Deutschland e.V.; Dien Hong e.V.; Verband binationaler Familien und Partnerschaften iaf e.V.; Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände BAGIV e.V.; Bundesverband Deutsch- | Gemeinsame Erklärung der Kultusministerkonferenz und der Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund: „Integration als Chance – gemeinsam für mehr Chancengerechtigkeit“ Die Erklärung enthält die Selbstverpflichtungen der Länder im Bildungsbereich und spezifiziert diese. Gemeinsam mit den MSO sind darin Maßnahmen zur Förderung der aktiven Zusammenarbeit von Elternhaus und Bildungseinrichtungen im Sozialraum (Kap. III.) verabredet, so insbesondere Sprachlernmöglichkeiten für Eltern, Elterninformationen über Verbände und nichtdeutsche Medien, Verbände unterstützen Bildungsverwaltung, initiieren Elternakademien, planen Frauenkonferenzen, unterstützen bildungspolitische Schwerpunkte der Bildungsverwaltung; gemeinsam soll ein interkulturelles Schulleben unterstützt werden; dies kann auch Herkunftssprachen als ordentliches Schulfach beinhalten; MSO klären auf, unterstützen Ausbau und Nutzung von Ganztagschulen; MSO informieren über frühkindliche Bildung, beraten Jugendliche ohne Schulabschluss. | | Am 16.6.2008 fand auf Einladung der Staatsministerin und Beauftragten der Bundesregierung für Integration ein Gespräch der beteiligten Migrantenorganisationen und der KMK zum Umsetzungsstand in den Ländern statt. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---|---|-----------|---|
| | arabischer Vereine e.V.; Italienisches Bildungswerk CGIL e.V.; Verband Griechischer Gemeinden in Deutschland e.V.; Vereinigung zur Integration russlanddeutscher Aussiedler e.V. sowie Rat Türkischstämmiger Staatsbürger RTS e.V.. | | | |
| <p>Durchführung einer Bildungskampagne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stärkung des Bildungsbewusstseins - Gründung von Eltern-Akademien in allen Bundesländern - Ernennung und Qualifizierung von 100 Bildungsbotschaftern | Türkische Gemeinde in Deutschland e.V. | <p>Bildungskampagne „Bildung für Zukunft“: Kampagnenauftritt war in Berlin am 23. September 2006. Die Bildungskampagne hat zum Ziel, binnen fünf Jahren die Zahl türkischstämmiger Schulabgänger ohne Abschluss zu halbieren, die der mittleren Schulabschlüsse zu verdoppeln und die Zahl der Abiturient/innen deutlich zu erhöhen.</p> <p>- In 2 Landesverbänden der TGD wurden insg. 6 Elternakademien abgehalten, die</p> | | Die Bilanz des ersten Jahres ist Erfolg versprechend. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|--|---|---|--|
| | | <p>Eltern zu „Bildungsbotschafter/innen“ schulen. In Workshops und Wochenendseminaren werden insbesondere türkischstämmige Eltern neben zahlreichen anderen Themen über das deutsche Schulsystem sowie ihre Mitwirkungsmöglichkeiten, Rechte und Pflichten aufgeklärt. Auf diese Weise werden Eltern motiviert und befähigt ihre Kinder im Bildungsprozess kompetenter zu unterstützen. Ferner werden sie in die Lage versetzt als „Bildungsbotschafter/innen der TGD“ andere Eltern in ihrer Region zu unterstützen.</p> <p>- Erfolgreiche türkischstämmige Schul- und Hochschulabsolventen werden unter dem Motto „Ich habe es geschafft, du schaffst es auch!“ zu „Jugend-Bildungspat/innen“ ernannt. Die Bildungspat/innen sollen Jugendliche begleiten und als Vorbilder für eine gelungene Bildungslaufbahn fungieren. Bundesweit sind rund 100 Bildungspat/innen und Bildungsbotschafter/innen tätig. (Aktivitäten: z. B. Mitarbeit in Schulgremien, Organisation von Elterncafés, Besuch von Schulen, Netzwerkarbeit.)</p> <p>- Internet: Einrichtung der Internetseite www.veli.tgd.de zur Bildungskampagne</p> | | |
| Berufsausbildungskampagne „Youngsters for Best Practice“ | Türkische Gemeinde in Deutschland e.V. | Start: Okt. 2007 an 7 Standorten bundesweit; jugendgerechte Sensibilisierungskampagne mit dem Ziel für eine erfolgsorientierte Bildungs- und Berufskarriere zu motivieren. | | |
| Bereitstellung der Erfahrungen und Arbeitsmethoden in der Förderung von Mehrsprachigkeit und Schulerfolg von Migrantenkinder auch für Migranten | Bund Spanischer Elternvereine e.V. | Im Rahmen des Transferprojekts „Schlaue Kinder starker Eltern“ veranstaltete der Bund der Spanischen Elternvereine (Confederación) in 2007 drei interkulturelle und interethnische | Die Praxis hat gezeigt dass die von den spanischen Elternvereinen in über drei Jahrzeh- | Der konsequente Transfer und Bereitstellung von Erfahrungen, Know-how und Arbeitsmethoden in |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|------------------------|---|---|---|
| aus anderen Ländern und ihren Organisationen | | Multiplikatorenseminare in NRW. Die Teilnehmer werden als Animatore/innen für die Elternarbeit in ihren Communities ausgebildet, mit dem Ziel Mehrsprachigkeit und Schulerfolg von Migrantenkindern zu fördern. Dabei wird auf den Erfahrungen der spanischen Elternvereine aufgebaut und werden die von ihnen angewandten Methoden der Elternarbeit für die Arbeit mit anderen Communities weiterentwickelt. In den Bildungsmaßnahmen für Migrantinnen aus unterschiedlichen Nationalitäten, die die Confederación in Zusammenarbeit mit der AEF (Spanischen Weiterbildungsakademie) anbietet, sind ebenfalls Mehrsprachigkeit und Schulerfolg von Migrantenkindern zentrale Themen. Diese Themen bilden weiterhin den Kern. | ten entwickelten und angewandten Methoden zur Förderung von Mehrsprachigkeit und Schulerfolg auch auf andere Communities übertragbar sind. Dafür ist die Ausbildung von qualifizierten Multiplikatoren für die Elternarbeit in den einzelnen Communities unentbehrlich. Die Bildungsarbeit mit den Eltern wird in ihrer Wirkung potenziert, wenn sie mit der Förderung der Selbstorganisation - insbesondere in der Form der Elternvereine verbunden werden kann. Eine große Schwierigkeit stellen bei dieser Transferarbeit des Know-how des Bundes der Spanischen Elternvereine auf Migranten aus anderen Ländern die unzureichenden finanziellen Mittel und die mangelnde Planbarkeit der Förderung. | der Förderung von Mehrsprachigkeit und Schulerfolg von Migrantenkindern für Migranten aus anderen Ländern und ihren Organisationen erfordert eine kontinuierliche, berechenbare und planbare finanzielle Basis, die leider bis heute fehlt. Die Hochschätzung, die der NIP gegenüber der Elternarbeit zeigt, muss eine Entsprechung in der Bereitstellung von entsprechenden Mitteln finden. Die ehrenamtliche Arbeit benötigt ein Minimum an professioneller Begleitung, um ihre volle Wirkungskraft entfalten zu können. Wer in die Elternarbeit investiert, stellt die Zukunft auf feste Grundlagen. |
| Bereitstellung der Erfahrungen des Projekts „JUMINA – Junge Migranten in Ausbildung“ an andere Schulämter | CGIL-Bildungswerk e.V. | Ab Oktober 2007: Erweiterung der Aktivitäten von „JUMINA“ durch ergänzende Mittel der Agentur für Arbeit | Fortschritte: Die Übernahme von Eigenverantwortung zur | Weiterentwicklungsbedarf: Um die gestiegene Anf- |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|---|-------------------------------|---|---|--|
| und Kommunen | | <p>für Stadt und Landkreis Offenbach auf nunmehr 2000 Schüler/innen. Weiterer Ausbau der Lehrstellen / Dozentstellen mit eigenem Migrationshintergrund im Projekt. Fremdsprachliches Elterninformationsmaterial zur schulischen und beruflichen Orientierung ihrer Kinder in weiteren Kommunen und Organisationen bereitgestellt.</p> <p>Januar 2007-Mai 2008: Regelmäßige Teilnahme an Fachveranstaltungen und Symposien zur Projektorganisation und zur Weiterverbreitung unserer Erfahrungen als „Migrantenorganisationen“ in der Zusammenarbeit mit den zuständigen deutschen Akteuren im schulischen-, kommunalen und Berufsbildungsbereich.</p> | <p>Gestaltung zielgruppenspezifischer Fördermodule zum Übergang Schule/Beruf für Jugendliche und deren Familien mit Migrationshintergrund durch eine „Migrantenorganisation“ stößt – bei den für die Gestaltung dieser Übergänge verantwortlichen deutschen Institutionen – auf erhöhtes Interesse.</p> <p>Hemmnisse: Bei zunehmender Anfrage an unsere Einrichtung zur praktischen Projekterweiterung auf andere Schulen, Schulämter, Kommunen und Länder gibt es immer mehr einen Engpass, geeignetes Fachpersonal mit eigenem Migrationshintergrund als Mitarbeiter zu finden.</p> | <p>rage zur Übertragung von „JUMINA“ auf andere Schulen / Schulämter / Kommunen durch unsere Einrichtungen erfüllen zu können, müssen dringend Fachkräfte mit eigenem Migrationshintergrund ausgebildet / geschult werden. Wir nehmen inzwischen auch direkt aus dem Hochschulbereich Personen auf, die ihr Anerkennungsjahr / Referendariat bei uns absolvieren und danach in die laufenden Projekte einsteigen. Hierbei wirken unsere eingeschränkten finanziellen Mittel leider bremsend.</p> <p>Perspektiven: Unser deutscher Projektpartner in Hamburg möchte das Projekt „JUMINA“ gerne dorthin übertragen. Planungen sind bereits angelaufen.</p> |
| <p>Ergänzender muttersprachlicher Unterricht und allgemeine Förderkurse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Öffnung dieser Angebote für interessierte deutsche und anderssprachige Kinder - Erprobungsweise Förderung des | Italienische Migrantenvereine | Projekt „Tandem Unterricht“: in Baden-Württemberg an 12 Schulen = 38 Klassen mit insgesamt 1209 Schülern, darunter 221 italienische. | | An drei weiteren Schulen wurde die zukünftige Beteiligung am Projekt in die Wege geleitet und es gibt weitere Anfragen. |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|-------------------------------|---|--|--|
| „Tandemunterrichts“ | | | | |
| <p>Ausweitung der binationalen und bilingualen Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose mit Migrationshintergrund in Zusammenarbeit mit deutschen Bildungseinrichtungen auf weitere Bundesländer</p> | <p>CGIL-Bildungswerk e.V.</p> | <p>Ab Juli 2007: Nach Hessen, Baden-Württemberg und NRW erfolgt jetzt Erweiterung auf Hamburg für die Zielgruppe der Italiener, Portugiesen und Türken. Die Zusammenarbeit mit den deutschen Partnereinrichtungen findet auf Länderebene in erster Linie mit dem bfw – Unternehmen für Bildung / inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw statt. Der Erste Bürgermeister von Hamburg, Ole von Beust, besucht das Projekt in der Hamburger Schulungsstätte und lobt die Zusammenarbeit zur Integration von arbeitslosen Migrant/innen durch dieses binationale Projekt.</p> <p>Ab September 2007: In Hessen und in Hamburg haben wir ein binationales Projekt für italienische und türkische ALG II beziehende Jugendliche gestartet, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben. Diese werden unter anderem ein viermonatiges Praktikum in Italien/Türkei im Hotel- und Gastronomiebereich absolvieren um danach in deutschen Unternehmen eine Ausbildung zu beginnen. Das Auslandspraktikum im „Heimatland“ ist eine einschneidende und positive Erfahrung in der Festigung ihrer Identität zwischen den Kulturen.</p> | <p>Fortschritte: Durch die Zusammenarbeit von deutschen Bildungseinrichtungen und Bildungseinrichtungen, die von Personen und Personal mit Migrationshintergrund geführt werden, entsteht ein fruchtbarer und kontinuierlicher Erfahrungsaustausch zur Professionalisierung beider Gruppen im Umgang mit den nichtdeutschen Zielgruppen des Projekts. Das ist für die zukünftigen Projekte dieser Träger mit der Zielgruppe der Migrant/-innen ein großer Mehrwert.</p> <p>Hemmnisse: Grundlegend oft die mangelnde Erfahrung des deutschen Personals im Umgang mit den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe der Migrant/-innen und der Anerkennung / Erkennen ihrer Bikulturalität als Ressource.</p> | <p>Weiterentwicklungsbedarf: Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen deutschen Bildungseinrichtungen und denen mit einem „Migrationshintergrund“ auf breiterer Ebene. Projektausschreibungen zum Thema Integration von Migrant/-innen auf diese Zusammenarbeit hinsteuern.</p> <p>Perspektiven: Es sind weitere Projekte jetzt auch in Berlin geplant. Es ist auch ein neues Projekt für die Zielgruppe aus den osteuropäischen Ländern mit inab-Hamburg in Planung.</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|--|---|---|--|---|
| <p>Akquise von Ausbildungsplätzen im Bereich der Freien Berufe und Gesundheitsberufe – passgenaue Vermittlung von Auszubildenden aus einem durch das Projekt aufgebauten Bewerberpool. Beratung und Begleitung während der Ausbildung, Kooperation und Vernetzung.</p> | <p>Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung e. V.</p> | <p>Motivation der Freiberufler zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze durch persönliche Ansprache sowie gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Die Akquise-Tätigkeit läuft, der Bewerberpool wird aufgebaut, Presse- und Öffentlichkeit wurde gestartet, größere Kampagnen sind in Kürze geplant, Infoveranstaltungen mit Eltern werden regelmäßig durchgeführt. Das Projekt wird durch das JOBSTARTER-Programm gefördert und von der TDG e. V. durchgeführt, das Budget setzt sich aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Eigenmitteln der TDG e. V. zusammen.</p> | <p>Durch den Schneeballeffekt sind gute Ergebnisse erzielbar. Teilweise ist bei der Vernetzung und Kooperation mit bereits bestehenden Institutionen größere Überzeugungsarbeit nötig.</p> | <p>Das Projekt wird seit Februar 2008 durchgeführt, bisher zeichnet sich ab, dass vermehrt Anstrengungen hinsichtlich der Vernetzung unternommen werden müssen und in den Zuwandererfamilien Informationsdefizite über das deutsche Ausbildungssystem bestehen.</p> |
| <p>Weiterbildung: Ausbildung interkultureller Mittler</p> | <p>Dien Hong/Rostock e.V.</p> | <p>XENOS Projekt, einer von sechs Kursen ist erfolgreich beendet.</p> | <p>Die Nachfrage ist höher als das Angebot.</p> | |
| <p>Ausbau von Beratungs- und Förderangeboten für ausländische Studierender, insbesondere eine nachhaltige Studienberatung Ausbau der Rechtsberatungen zum Arbeits- und Arbeitserlaubnisrecht</p> | <p>Bundesverband ausländische Studierender (BAS e.V.) mit Studierendenschaften, insbesondere Referate ausländischer Studierende</p> | <p>Erfassung der derzeitigen Beratungsangebote abgeschlossen und derzeit Erarbeitung eines Konzeptes zum bundesweiten Ausbau einer Beratungsnetzwerke</p> | <p>Mangelnde Schulungsangebote für BeraterInnen, unzureichende Beratungskapazitäten, Rechtsdienstleistungsgesetz unzureichend.</p> | |
| <p>Beschäftigungspolitische Maßnahmeform MAE</p> | <p>südost Europa</p> | <p>Seit 2 Jahren in Kooperation mit dem Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg. Ziel: traumati-</p> | <p>Der Sprachvermittlung und dem Erstellen indi-</p> | <p>Durch den diesjährigen Umzug des Gartens an</p> |

| Maßnahmen und Selbstverpflichtungen | Zuständigkeit | Stand der Umsetzung | Bewertung | Weiterentwicklungsbedarf / Perspektiven |
|-------------------------------------|---------------|---|--|--|
| | Kultur e.V. | <p>sierte Flüchtlinge und Langzeitarbeitslose mit Migrationshintergrund schrittweise an einen geregelten Arbeitsalltag heranführen und ihnen bessere Deutschkenntnisse vermitteln. Die Beschäftigung findet in dem interkulturellen Garten von <i>südost</i> Europa Kultur e.V. statt, wo die TeilnehmerInnen zu einfachen Arbeiten angeleitet werden wie z.B. Säen, Pflanzen und Ernten für den eigenen Bedarf. Bei schlechtem Wetter werden Infolyer und Beschriftungen sowie Infotafeln für einzelne Beete vorbereitet, gemeinsam gekocht und unterschiedliche Essgewohnheiten ausgetauscht.</p> | <p>vidueller Bewerbungsunterlagen kommt dabei eine ebenso große Bedeutung zu wie der Beschäftigung, denn einige Teilnehmer sind sogar in ihrer eigenen Sprache nur unvollständig alphabetisiert. Es lässt sich feststellen, dass mit dieser Maßnahmeform und einer sehr individuellen Betreuung relativ viele TeilnehmerInnen eine Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt oder in qualifizierteren Maßnahmeformen finden.</p> | <p>einen anderen Ort und der damit verbundenen Vergrößerung der Fläche fallen sehr umfangreiche Arbeiten an, um den neuen Garten aufzubauen.</p> |