



Auszug aus:

Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative (Hrsg): **Lokale Bildungsverantwortung.** Kommunale Koordinierung beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, Stuttgart 2012 (erscheint im März 2012 beim Kohlhammer Verlag)

Fokus Migration und die kommunale Steuerung am Übergang Schule Beruf

Von Gari Pavkovic und Klaus Kohlmeyer

1. Einleitung

Die Zusammensetzung der Bevölkerung in den Städten und Gemeinden Deutschlands zeichnet sich durch eine wachsende Vielfalt aus. Die meisten Kommunen verzeichnen einen kontinuierlich steigenden Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Dieser Teil der Bevölkerung ist jung und lebt urban konzentriert. In vielen Großstädten bilden Kinder mit Migrationshintergrund unter den Neugeborenen bereits die Mehrheit. Der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationhintergrund liegt in Berlin bei über 40 %¹, in Stuttgart bereits bei 56 Prozent².

Die Bedeutung von Migranten/innen für die kulturelle und wirtschaftliche Entwicklung wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Der Wanderungsgewinn von Zuwanderer/innen aus dem Ausland und die überdurchschnittlich junge Bevölkerung mit Migrationshintergrund haben in den letzten Jahren den demografischen Trend der deutschen Bevölkerung konterkariert und verhindert, dass es zu einer Überalterung der Städte und zu einer drastischen Bevölkerungsabnahme kam. Allerdings wird automatisch aus dem „Wanderungsgewinn“, von dem die Demographen sprechen, weder ein Gewinn für die Lebensqualität in der Stadt noch für die Einwanderer/innen selbst.

Migranten/innen sind wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche. Der Anteil der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist bei ihnen mehr als doppelt so hoch wie bei den Deutschen. Unstrittig ist auch die Tatsache, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nach der Schule in deutlich geringerem Maße als Schulabgänger/innen ohne Migrationshintergrund eine Duale Ausbildung beginnen. Langfristige Ausgrenzung ganzer Bevölkerungsteile aus dem Arbeitsmarkt und die Herausbildung von Armutsmilieus am Rande des Existenzminimums sind aktuelle gesellschaftliche Tendenzen mit erheblicher sozialer Sprengkraft. Bei anhaltender Desintegration wächst die Gefahr von sozialer Spaltung und Spannungen zwischen Deutschen und Migranten/innen sowie unter den unterschiedlichen Migrantengruppen.

Ins Blickfeld genommen werden müssen vor allem großstädtische Regionen als Hauptanziehungspunkt für Migranten/innen. Diese spielen eine zentrale Rolle für die Entwicklung und Bereitstellung struktureller Voraussetzungen und Förderangebote zur sozialen und beruflichen Integration von Zuwanderer/innen. Umgekehrt wird die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Entwicklung der Städte als Zentralisationspunkt für Einwanderung immer stärker durch Zuwanderung und Menschen mit Migrationshintergrund geprägt sein.

¹ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2010): Bevölkerung nach Migrationsstatus regional 2008, Wiesbaden, 36f.

² <http://www.stuttgart.de>

Die Qualität des Zusammenlebens zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen deutscher und nichtdeutscher Herkunft wird zu einem wichtigen Bestimmungsfaktor für die Attraktivität einer Kommune. Die Zukunft von Städten und Gemeinden ist somit von der steuernden Gestaltung von Integration abhängig und erfordert eine offensive Kommunalpolitik.

Die Steuerung von Integrationsprozessen steht damit auf der Tagesordnung vieler Kommunen in Deutschland unter der Fragestellung: Wie lassen sich die Chancen der wachsenden Vielfalt in der Bevölkerung für die kommunale Entwicklung nutzen? Diese Herausforderung verlangt eine strategische Steuerung der Integrationsarbeit und eine Verortung der Verantwortung für die Querschnittsaufgabe auf unterschiedenen Ebenen von Politik und Verwaltungshandeln. Erfolg oder Misserfolg der Integrationsarbeit hängt davon ab, ob eine Kommune über Voraussetzungen und Instrumente für die gezielte Gestaltung des Zusammenlebens und die Entwicklung gemeinsamer Perspektiven für Bewohner/innen mit und ohne Migrationshintergrund verfügt.

2. Integrationspolitisches Gesamtkonzept

In den letzten zehn Jahren haben Bund, Länder und Kommunen ihre Integrationspolitik neu ausgerichtet. Inzwischen besteht weitgehend ein Konsens darüber, dass Migrantinnen und Migranten als ein fester Bestandteil der Bevölkerung am gesellschaftlichen Leben gleichberechtigt teilhaben sollen, und dass Integrationspolitik somit eine Querschnittsaufgabe ist.

Auf regionaler und kommunaler Ebene sind neue Funktionen und Verantwortungsbereiche zur Realisierung einer eigenständigen Integrationspolitik geschaffen worden. Integrationsbeauftragte in Landesregierungen, Städten und Gemeinden unterstreichen die gewachsene Bedeutung von Integrationspolitik.

Integration findet immer vor Ort statt. Daher haben Städte und Gemeinden eine mehrfache Aufgabe: sie sind Moderatoren und Koordinatoren der ressortübergreifenden Integrationsarbeit von Bund, Land, freien Trägern und der Bürgergesellschaft, die es im Sinne einer integrierten Gesamtstrategie zu bündeln gilt. Und sie sind selbst aktive Gestalter dieser Integrationsarbeit mit ihren eigenen Maßnahmen, die es innerhalb der Stadtverwaltung ebenfalls zu koordinieren gilt.

Deswegen entwickeln seit einigen Jahren immer mehr Städte gesamtkommunale Integrationskonzepte und –strategien, um die Integrationsarbeit als Querschnittsaufgabe der verschiedenen Institutionen und als Gemeinschaftsaufgabe der Stadtgesellschaft als Ganzes zu verankern und zu fördern.

Die zentrale Steuerung und Koordination des Integrationsgeschehens vor Ort übernehmen in der Regel Stabsstellen als Integrationsbeauftragte, die in einem partizipativen Abstimmungsprozess mit allen relevanten Akteuren Leitziele und zentrale Handlungsfelder definieren, ebenso Strategien und Maßnahmen zur deren Umsetzung. Entscheidend dabei ist, dass administrative und politische Entscheidungsträger/innen und Rahmensetzer/innen vor Ort diesen Prozess aktiv unterstützen. Es kommt also auf die Einbeziehung sowohl der d.h. Bürgermeister/innen, Repräsentanten/innen der Fachpolitik und der kommunalen Integrationsbeauftragten als auch der Praktiker/innen im Übergang Schule-Beruf an. Von erheblicher Bedeutung für das Gelingen einer kommunalen Integrationspolitik sind allerdings auch die Länder als wichtige Rahmensetzer kommunalen Handelns, nicht nur in der Bildungspolitik.

In den meisten kommunalen Integrationskonzepten werden als Leitziele formuliert: Chancengleichheit sowie Förderung der kulturellen Vielfalt und der damit verbundenen interkulturellen Kompetenzen als Grundvoraussetzungen für den Zusammenhalt der Gesellschaft und für deren Weiterentwicklung. Zum anderen geht es darum, die vorhandenen Kompetenzen der qualifizierten Migranten/innen als eine Ressource für Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur

und auch für den Bürgerservice öffentlicher Verwaltungen zu nutzen – das heißt: kulturelle Diversität als einen Motor für die Stadtentwicklung anzuerkennen und gezielt zu fördern. Die Nutzung der Potenziale der Migrant*innen als Ausbilder und Arbeitgeber ist ein Aufgabengebiet kommunaler Arbeits- und Wirtschaftsförderung, die Einbindung und Förderung der Migrant*innen als Kulturschaffende ist Bestandteil der kommunalen Kulturförderung.

Integrationspolitik ist also vor allem auch Gleichstellungspolitik: Migrant*innen sollen als eine strukturell benachteiligte Bevölkerungsgruppe gefördert werden, damit sie die gleichen Zugangschancen zu Bildung, Ausbildung, Arbeit und zu anderen Feldern des öffentlichen Lebens bekommen wie die Einwohner*innen ohne Migrationshintergrund.

Von diesen Leitzielen ausgehend sind Bildung, Übergang und Berufliche Bildung wichtige Handlungsfelder kommunaler Integrationspolitik. Integration durch Bildung beinhaltet den Anspruch, faire Bildungschancen für alle Kinder und Jugendliche unabhängig von deren sozialer und ethnischen Herkunft sicherzustellen, beginnend mit der frühen Sprach- und Bildungsförderung im Kindergarten bis zum Übergang von der Schule in den Beruf. Hinzu kommen die Eltern- und Erwachsenenbildung sowie Allianzen für Bildung zwischen Schulen als Landeseinrichtungen und kommunalen Akteuren mit dem Ziel, ein abgestimmtes System von Bildung, Betreuung und Erziehung zu implementieren, um gelingende Bildungsbiografien auch für benachteiligte Schülergruppen zu ermöglichen.

3. Messung des Integrationserfolgs durch Integrationsmonitoring

Integrationsmonitoring ist der Versuch, den Verlauf der Integration von Migrant*innen zu messen. Anhand von Indikatoren, die Auskunft über bestimmte Entwicklungsverläufe geben, lässt sich kontinuierlich der Zustand der Integration von Migrant*innen in einer Kommune abbilden und überprüfen, ob integrationspolitische Ziele erreicht werden. Mit dem Ziel, Veränderungen sichtbar zu machen und Steuerung zu ermöglichen, werden Integrationsprozesse aufgrund einer begrenzten Anzahl von Indikatoren kontinuierlich beobachtet. Aber: Integrationserfolg darf nicht nur an Indikatoren gemessen werden, die sich auf die Migrant*innen beziehen, sondern auch auf das praktische Verhalten und Entwicklungen der Menschen deutscher Herkunft. Gelingende Eingliederung in die Gesellschaft hängt nicht nur von der Integrationsbereitschaft der Migrant*innen ab sondern auch von der Öffnung der hiesigen Institutionen für diese Personengruppe und von der Qualität der Dienstleistungen in interkulturellen Arbeitskontexten. Die strukturelle Benachteiligung von Migrant*innen im deutschen Bildungs- und Ausbildungssystem wurde durch verschiedene Untersuchungen belegt. Eine Kultur der Anerkennung von kultureller Diversität in der Bevölkerung fördert die Verbundenheit der Zugewanderten mit der neuen Heimat und ihre aktive Partizipation in unserer Gesellschaft.

Um die Wirkungen von Integrationspolitik als Gleichstellungspolitik messen zu können, bedarf es Datenerhebungen zum Anteil von Migrant*innen an der Gesamtbevölkerung und zu deren Anteil als erfolgreich Teilhabende am gesellschaftlichen Leben in der Kommune als Vergleichsgröße. Erst langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass eine einheitliche Definition des Merkmals "mit/ohne Migrationshintergrund" erforderlich ist, um Zugangsprobleme zu qualifizierter Ausbildung sichtbar zu machen und gezielte Lösungsansätze zu entwickeln.³

Folgende Daten geben beispielweise Auskunft über das Integrationsgeschehen in einer Kommune:

- Entspricht der Anteil der Migrant*innen als Nutzer von kommunalen Dienstleistungen (Soziales, Gesundheit, Kultur usw.) deren Bevölkerungsanteil?

³ Zur Frage der Operationalisierbarkeit des Merkmals "mit/ohne Migrationshintergrund" vgl. Settlemeyer/Erbe 2010.

- Erreichen Schüler/innen mit Migrationshintergrund niedrigere schulische Abschlüsse als Schüler/innen ohne Migrationshintergrund?
- Bekommen junge Migranten/innen bei vergleichbaren schulischen Abschlüssen seltener oder später einen Ausbildungsplatz als Nicht-Migrant/innen?
- Sind Migrant/innen als Funktionsträger in Bürgervereinen und Parteien unterrepräsentiert?
- Bilden ausbildungsberechtigte Migrantenunternehmer/innen weniger aus als andere Ausbildungsbetriebe?
- Wie hoch ist der Anteil von Migranten/innen in Führungspositionen von Wirtschaftsunternehmen und in öffentlichen Verwaltungen?
- Eine einheitliche Definition des Merkmals „mit/ohne Migrationshintergrund“ ist erforderlich, um den Stand der Integration in den einzelnen Handlungsfeldern zu erfassen und somit auch den Handlungsbedarf.

Von dieser Ausgangslage her können Strategien und Förderprogramme entwickelt werden, um eine höhere Teilhabe von Migranten/innen an Bildung, qualifizierter Beschäftigung oder Bürgerengagement zu erzielen. Ein Integrationsmonitoring ist inzwischen ein fester Bestandteil kommunaler Integrationskonzepte in vielen Städten. Die Vergleichsdaten zur Teilhabe von Personen mit und ohne Migrationshintergrund am gesellschaftlichen Leben werden meistens jährlich erhoben und zeigen so - meistens in einem Zeitraum von mehreren Jahren - positive oder negative Entwicklungen auf.

Z.B. werden zur empirischen Erfassung der Übergangsproblematik von der Schule in den Beruf seit wenigen Jahren umfangreiche Datenerhebungen durchgeführt.⁴ Die Untersuchungen belegen, dass Migranten/innen mit vergleichbaren schulischen, beruflichen oder akademischen Abschlüssen höhere Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt haben als Nicht-Migranten/innen. Für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist es schwieriger und langwieriger, einen Ausbildungsplatz zu finden, unabhängig von Motivation oder schulischen Leistungen (vgl. BIBB 2011, 189).

Die Interpretation solcher Unterschiede muss sorgfältig erfolgen. Integrationsdefizite im Bildungsbereich sind eher die Folge von sozialen und ökonomischen Disparitäten als von Migration oder anderskulturellen Lebensstilen. Der Schulerfolg ist eng an die soziale Herkunft gekoppelt. Auch, wenn für schlechte oder fehlende schulische und berufliche Abschlüsse oft Sprachschwierigkeiten, soziale Probleme und unbewältigte Konflikte im privaten und schulischen Umfeld verantwortlich gemacht werden, sollte dieser generelle Zusammenhang nicht aus den Augen verloren werden: die überwiegende Anzahl von Migrantenjugendlichen kommt aus der Unterschicht. Ein Blick auf den sozialen Hintergrund schulischen Scheiterns zeigt, dass sich auch Arbeitslosigkeit negativ auf die Entwicklungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen auswirkt. Einwandererkinder aus erfolgreichen Akademikerfamilien haben ganz andere Startchancen als Einwandererkinder aus prekär beschäftigten Arbeiterfamilien. Weil also in erheblichem Umfang sozial bedingte oder strukturell bedingte Ungleichheit wirkmächtig ist, sollte Diskriminierung nicht „kulturalisiert“ werden, etwa nach dem Motto: „Migranten/innen aus fremden Kulturkreisen wollen sich nicht integrieren.“

Um die jeweils dahinter liegende Logik zu erkennen und ihr entgegen zu wirken, sind auch verlässliche Daten über Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang Schule-Beruf notwendig.⁵ Erhebungen für das Integrationsmonitoring bilden in den zentralen Handlungs-

⁴ Besonders zu erwähnen sind hier die BIBB-Übergangsstudie (<http://www.bibb.de/de/wlk16029.htm>) und das DJI-Übergangspanel (<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=276>).

⁵ Der Unterschied zwischen der Ausbildungsbeteiligung ausländischer – im Sinne der Staatsbürgerschaft – und deutscher Jugendlicher wird seit langem erfasst und ist besonders drastisch. 2009 nahmen nur 31,4 % der ausländischen Jugendlichen eines Jahrgangs eine Ausbildung auf, während es bei der deutschen Vergleichsgruppe 64,3 % der Jugendlichen waren. Das Merkmal "mit/ohne Migrationshintergrund" wird dagegen erst seit wenigen

feldern zunehmend eine Planungsgrundlage für die Weiterentwicklung von integrationspolitisch relevanten Förderprogrammen, teilweise verbunden mit messbaren Zielvorgaben.

4. Integrationspolitik in den Bereichen Bildung und Ausbildung – ein ressortübergreifende Gemeinschaftsaufgabe in der Stadt

Integrationspolitik versteht sich als ressortübergreifende Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe und wirkt in alle kommunalen Handlungsfelder – also auch in die Bildungspolitik - hinein. In fast allen Handlungsfeldern können Ziele und Förderprogramme nur im Verbund verschiedener Akteure umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere für Bildung und die berufliche Integration und da auch für den Teilbereich Übergang von der Schule in den Beruf. Dabei löst sie sich immer stärker vom bisherigen Defizitansatz der Benachteiligtenförderung und verstärkt stattdessen präventive, kompetenz- und beteiligungsorientierte Ansätze. Mit dieser Neuorientierung kommunaler Integrationspolitik ist ein relativ hohes Gestaltungspotenzial verbunden, das es zu nutzen gilt.

Im Handlungsfeld Bildung und Ausbildung gibt es mittlerweile sehr viele Einzelmaßnahmen und Projekte, aber vielerorts keine gemeinsam abgestimmten Bedarfserhebungen und Umsetzungsstrategien. Seit einigen Jahren haben jedoch Bund, Länder und Stiftungen neben der Förderung von Einzelprojekten auch strategisch ausgerichtete Programme auf den Weg gebracht, um in Städten und Landkreisen den Aufbau von regionalen Bildungslandschaften zu unterstützen. Das Motto dabei ist: „In Verantwortlichkeiten statt in Zuständigkeiten denken.“ Es geht darum, Bildungsförderung in der Stadt als eine kommunal-staatliche Gemeinschaftsaufgabe zu begreifen und zu entwickeln und in diese auch die Bürgergesellschaft und die Wirtschaft einzubinden.

Hauptaugenmerk wird oft auf eine gelingende Gestaltung der Übergänge gelegt, vom Kindergarten in die Schule und/oder von der Schule in die Arbeitswelt. Steuerungskreise und Arbeitsgruppen werden gebildet, um dieses Übergangsmanagement insbesondere für benachteiligte Zielgruppen erfolgreich zu gestalten. Dieser Sichtwechsel von Einzelzuständigkeiten zu Kooperationsverbänden als Verantwortungsgemeinschaften erfordert eine gemeinsame Verständigung zwischen Jugendhilfe, Schule und ihren verschiedenen Kooperationspartnern darüber, was eine gelingende Bildung ausmacht und wie diese im Verbund sichergestellt werden kann.

Die Frage ist, inwieweit bei diesem oft schwierigen Verständigungsprozess der notwendige Fokus auf Migration und Integration gewährleistet wird. Obwohl in allen kommunalen Integrationskonzepten Bildung und Ausbildung als zentrale Handlungsfelder angeführt sind, ebenso die interkulturelle Öffnung und Orientierung als eine Aufgabenstellung aller Fachpolitiken, sind Integrationsbeauftragte, Migrationsdienste und Migrantenorganisationen sehr häufig nicht in die neuen lokalen Allianzen für Bildung und Ausbildung eingebunden.

Es gibt keine durchgängige Verzahnung von Fachpolitiken und der Integrationspolitik, insbesondere wenn die letztere trotz ihrer konzeptionellen Neuausrichtung seitens der Fachpolitiken als eine rein migrantenspezifische Angelegenheit betrachtet wird, reduziert auf die Organisation von Deutschkursen sowie interkulturellen und interreligiösen Veranstaltungen.

Neben der dualen Ausbildung hat sich seit Anfang der 80er Jahre eine umfangreiche „Überganglandschaft“ zwischen Schule und Berufsausbildung herausgebildet. Zu den sozialpädagogisch unterstützten Ausbildungsstellen, die zunächst angeboten wurden, kamen im Laufe der Zeit Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsgrundbildung, Einstiegsqualifizierung, Beschäftigungsprojekte, Qualifizierungsprojekte u.v.a.m. hinzu. Dabei folgten die Umsetzer dieser Programme überwiegend ihren spezifischen Ansätzen und Schwerpunkten, so

Jahren durch verschiedene Studien stichprobenweise erhoben und eine Vergleichbarkeit der verschiedenen Datensätze ist noch nicht gegeben.

dass in den Städten und Kommunen eine unüberschaubare Landschaft an Förderprogrammen und parallelen Bildungsangeboten unterschiedlicher Trägerschaft und Qualität vorzufinden ist. Selbst für die Experten/innen vor Ort sind die Angebote nicht transparent.

Kritik an „Maßnahmekarrieren“ und „Bildungssackgassen“ wurde laut, die auch dadurch begründet war, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund von der Vielzahl an Maßnahmen im Übergang Schule-Beruf nicht profitieren konnten. Die Suche nach Lösungsansätzen zielte auf Strategien, die über die stetige Neuauflage von Einzelprojekten hinausgingen. Städte und Landkreise sahen sich herausgefordert, aktiv zu werden und eine stärker gestaltende Rolle im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt einzunehmen. Aus der regionalen Übergangslandschaft sollte durch kommunale Koordinierung ein Übergangssystem werden. Das Konzept einer federführenden Koordinierung als Daueraufgabe im Rahmen einer kommunalen Verantwortungsgemeinschaft setzt sich langsam durch.

Aktuell sind die Ansätze stärker präventiv ausgerichtet und zielen darauf ab, durch frühzeitige Angebote in der Berufsorientierung die Schwelle zur Arbeitswelt zu verringern. Gleichzeitig erweitert sich die Aufmerksamkeit für die Jugendlichen auch um Aspekte sozialer und institutioneller Voraussetzungen. In der öffentlichen Diskussion über die Ursachen wurde lange Zeit bevorzugt das individuelle Verhalten der Schulabgänger/innen oder ihr familiärer Hintergrund als Erklärung herangezogen.

Nicht zuletzt durch die Debatte über die demographische Entwicklung in Deutschland⁶ und den damit zusammenhängenden angeblich drohenden Facharbeitermangel wird der geringe Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund unter den Auszubildenden zunehmend als gesamtgesellschaftliches Problem thematisiert. Dies geht's auch einher mit einer differenzierteren Sichtweise, die Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht mehr automatisch mit Benachteiligten gleichsetzt - auch wenn sie die Mehrheit der benachteiligten Schulabgänger/innen beim Übergang in die berufliche Ausbildung bilden.

5. Interkulturelle Ausgestaltung des regionalen Übergangsmagements: *Fokus Migration*

Obwohl sich soziale Benachteiligung junger Menschen in vielen Städten mehrheitlich auf Migrant*innen konzentriert, stehen migrationspezifische Fragestellungen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt oftmals wenig im Zentrum: Lehrkräfte und Jugendsozialarbeiter tun sich z.B. schwer, Eltern dieser Schüler/innen zu erreichen, zum Teil auch, weil sie deren Lebenswelt als Migranten/innen nur sehr bedingt kennen. Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund sind in Schulen und bei den Jugendhilfeträgern eher die Ausnahme, und es gibt oft keine Kooperation mit Vertrauenspersonen der verschiedenen Migrantengruppen. Dies gilt auch für die Jugendhilfeplaner, die das Regionale Übergangsmangement steuern. Integrationsbeauftragte sind in solche Steuerungsgruppen meistens nicht eingebunden. Obwohl es sehr viele Informationsangebote zur Berufsorientierung, Bewerbungstrainings und andere Unterstützungsmaßnahmen gibt, sind junge Migranten/innen in der Ausbildung unterrepräsentiert.

Angesichts wachsender Heterogenität unter den Jugendlichen hat sich das Regionale Übergangsmangement immer stärker den interkulturellen Herausforderungen zu stellen. Ergänzend zu den allgemeinen Qualitätskriterien für *gute* Bildung bedarf es z.B. spezifischer Kriterien eines *integrativen* Bildungswesens, das strukturelle Diskriminierung gezielt bekämpft und auf die individuellen Lernbedingungen unterschiedlicher *Schülerpersönlichkeiten* zugeschnitten ist. Dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf ihre kulturellen, sozialen und familiären Lebensumstände sowie ihre sprachlichen Kompetenzen.

⁶ Die Bevölkerung wird älter, die Geburtenrate bleibt niedrig und ein steigender Anteil der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2011): Demographischer Wandel in Deutschland. Heft 1 Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Wiesbaden.

Wenn diese Aufgaben von Schule, Jugendhilfe und Wirtschaft als solche jedoch nicht anerkannt und gestaltet werden, kann ein Klima von gegenseitigem Respekt schwer aufgebaut werden, und viele Bemühungen zeigen keine Wirkung. Professionelles Handeln im interkulturellen Kontext erfordert interkulturelle Kompetenz. Daher wird der Erfolg des Regionalen Übergangsmagements auch davon abhängen, inwieweit die Potenziale der Migranten/innen bei der Ausgestaltung dieses Arbeitsfeldes erkannt und eingesetzt werden. Zentrale Voraussetzung für die Stärkung kommunaler Koordinierung mit interkultureller Ausrichtung ist die Entwicklung eines Klimas von gegenseitigem Respekt und Anerkennung.

Darüber hinaus geht es um folgende Prinzipien:

- Weg von Defizitansatz: Es geht vor allem darum, Jugendliche vor dem Hintergrund ihrer spezifischen Lebenswelt mit ihren Potenzialen und Kompetenzen anzusprechen. Hierfür ist eine integrationspolitische Wende vom weit verbreiteten Defizit-Ansatz zu einem integrationspolitisch wie personalpolitisch gleichermaßen motivierten, individualisierenden Nachfrageansatz erforderlich.
- Nicht für ALLE sondern für JEDEN: Die Studien- und Berufsorientierung muss an den Voraussetzungen einer heterogenen Schülerschaft ansetzen und somit eine interkulturelle Perspektive einnehmen. Jede/r muss profitieren können, was in der Konsequenz bedeutet, dass differenzierte Angebot erforderlich sind.
- Lebenswelt als Ausgangspunkt: Im Hinblick auf Jugendliche mit Migrationshintergrund werden ihre Zwei- bzw. Mehrsprachigkeit sowie ihre Lebensrealität als Migrantinnen und Migranten der zweiten und dritten Generation ins Zentrum gestellt.
- Attraktivität und Optionsförderung: Es kommt auf die Verbesserung der Qualität von Berufsorientierung im Sinne von Attraktivität und Optionsförderung unter besonderer Berücksichtigung ihrer Migrationssensibilität an.

Eine Anforderung an die Schlüsselakteure im Übergang Schule-Beruf besteht folglich darin, sich auf Ziele zu einigen, die den interkulturellen Herausforderungen genügen, verbindliche Kooperationsformen einzugehen, Qualitätsstandards und Gestaltungsprinzipien zu berücksichtigen, die den interkulturelle Anforderungen an Berufsorientierungsprozesse gerecht werden und sich qualitätsstiftend auf die für die Studien- und Berufsorientierung auswirken und letztendlich zu messbaren Ergebnissen führt.

Wenn sich Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe versteht, dann wirkt sie in alle kommunalen Handlungsfelder – also auch in die Bildungspolitik - hinein. Dabei löst sie sich immer stärker vom bisherigen Defizitansatz und verstärkt stattdessen präventive, kompetenz- und beteiligungsorientierte Ansätze. Mit dieser Neuorientierung kommunaler Integrationspolitik ist ein relativ hohes Gestaltungspotenzial verbunden, das es zu nutzen gilt.

Integrationspolitik im Sinne einer solchen Querschnittsaufgabe bezeichnen wir als **Fokusansatz**, weil sie die Fachpolitik unter dem Aspekt von Migration/Integration **beleuchtet**. Im Sinne eines Fokusansatzes muss kommunale Integrationspolitik einerseits einen integrations-spezifischen Input für die Weiterentwicklung der Fachpolitik erbringen und zugleich deren interkulturelle Ausrichtung fördern und begleiten. Die Verantwortung für den Rahmen und die Inhalte sollte jedoch bei der Fachpolitik verbleiben. Hierfür müssen angemessene Organisationsformen gefunden werden, die die Zusammenarbeit zwischen der Fachpolitik und der „Fokusagentur“, in der Regel das Amt des Integrationsbeauftragten oder ähnliche Stäbe, wie z.T. auch die städtischen RAAs, „auf gleicher Augenhöhe“ ermöglichen. Dies gilt auch für das Übergangsmangement, in das hinein der Fokus Migration systematisch und dauerhaft platziert werden muss (während umgekehrt sicherzustellen ist, dass die Übergangsfragen zu einem wichtigen Handlungsfeld im Gesamt kommunaler Integrationspolitik werden). Perspektivisch bedarf es einer systematischeren Einbettung integrationsspezifischer Aspekte in kommunale Konzepte des lebenslangen Lernens, der Kompetenzentwicklung und Berufsfä-

higkeit, um dem Fokusansatz kommunaler Integrationspolitik im Bildungsbereich gerecht zu werden.

Produktive Schnittmengen von Integrations- und Fachpolitik gibt es in der Praxis dort, wo ein übergreifendes kommunales Integrationskonzept vorliegt und der Übergang Schule-Beruf in diesem als ein Teilaspekt verstanden und bspw. über Leitprojekte bearbeitet wird. Liegt dann die Federführung in Verantwortung der Integrationsbeauftragten, stehen diese vor der Herausforderung, in die Fachpolitik hineinzuwirken. In einigen Kommunen wird deshalb der Versuch unternommen, die Zuständigkeiten und Arbeitsformen von Integrations- und Fachpolitik zu systematisieren und dafür entsprechende Verfahrensweisen zu erarbeiten. In der Praxis funktionieren diese komplexen Abstimmungsprozesse jedoch noch nicht zur vollsten Zufriedenheit.

Integrationspolitik wird immer relevanter für die Bewältigung arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Herausforderungen. Die mit diesem Perspektivwechsel verbundene Dynamik könnte für eine stärkere Anbindung der Integrationspolitik an die Fachpolitik genutzt werden. Dies kann u.a. durch die Aktivierung externer Machtpromotoren geschehen, die die kommunale Integrationspolitik bspw. aus Sicht der Wirtschaft und ihres Fachkräftebedarfs untermauern und unterstützen.

Vor diesem Hintergrund können folgende Voraussetzungen für die Umsetzung des Fokusansatzes im Übergang Schule-Beruf benannt werden:

- politischen Willensbildung und Entscheidung zur prioritären Bearbeitung dieses Themas herbeiführen und mit Strukturen und Ressourcen unterlegen.
- verbindliche Zusammenarbeit von Integrations- und Fachpolitik festlegen, interne Verwaltungsvereinbarungen zu jeweiligen Strukturen, Aufgaben, Zielen, Zuständigkeiten und Kompetenzen abschließen, Matrixorganisation und die Federführung in der Regelstruktur belassen.
- Fokusansatz top down initiieren, bottom up flankieren und extern (wissenschaftlich) begleiten lassen
- Steuerung durch politische, strategische und operative Ziele, aus denen konkrete Maßnahmen und Indikatoren abgeleitet werden
- Implementierung eines Monitorings, um Entwicklungen in einzelnen Fachbereichen transparent zu machen, Handlungsbedarfe zu erkennen und weiterführende Aktivitäten auszulösen
- Gesamtprozess in Organisationsentwicklung und den Aufbau eines internen Wissensmanagements einbetten

Nachhaltige integrative Wirkungen sind deshalb nur zu erreichen, wenn Kommunale Koordinierung zu einem Regelement mit interkultureller Ausrichtung wird, also: mit einem fest „eingebauten“ Fokus Migration. Hierzu bedarf es nach ausreichender Erprobung auch legaler Grundlagen, die sowohl die Funktion institutionell absichert, als auch die Regeleinrichtung verpflichtet, der Kommunalen Koordinierung aktiv zuzuordnen und zu kooperieren. Kommunale Koordinierung braucht die Absicherung durch kommunale Parlamente und Landtage, wenn sie in der Konkurrenz mit kommunalen Prestigeprojekten überleben will, was angesichts der aktuellen Haushaltskrisen besonders schwer ist.

Das mittlerweile breit akzeptierte Erfordernis einer verantwortlichen Koordinierung der diversen Aktivitäten am Übergang Schule-Arbeitswelt wurde in Berlin durch das beim Integrati-

onsbeauftragten angesiedelte Projekt BQN Berlin⁷, das berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten, umgesetzt. Der Zugang zum heute so genannten „Übergangsmanagement“ erfolgte also aus der Perspektive einer Zielgruppenförderung im Kontext einer allgemein akzeptierten Benachteiligungslage.

6. Dort mit gutem Beispiel vorangehen, wo Politik Verantwortung trägt

Kommunen verfügen als Arbeitgeber über die Möglichkeit, die eigene Verwaltung durch gezielte Personalpolitik interkulturell zu öffnen und mit gutem Beispiel voran zu gehen. Gleichzeitig hat es eine nicht zu unterschätzende Signalwirkung für die migrantische Bevölkerung, wenn die Vielfalt in der Bevölkerung sich auch in den städtischen Institutionen widerspiegelt. Ein möglicher Ansatz besteht z.B. darin, Jugendliche mit Migrationshintergrund zu ermutigen, sich für eine Ausbildung im Öffentlichen Dienst zu bewerben.

Die Erfahrung zeigt allerdings auch, dass es keinen Automatismus gibt, dass junge Migranten/innen sich verstärkt auf Ausbildungsplätze bewerben, selbst wenn der demografisch bedingte Rückgang von Schulabgänger/innen deutscher Herkunft jungen Migranten/innen neue Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt eröffnen.

Als Gründe für die geringe Zahl von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungsplätze können angesehen werden:

- Für schulisch sehr erfolgreiche Migranten/innen ist ein Universitätsstudium – genau wie für viele Deutsche – attraktiver als eine Duale Ausbildung. Die Attraktivität betrieblicher Ausbildung erscheint dagegen gering, wenn die Möglichkeiten beruflichen Aufstiegs durch qualifizierte Facharbeit unbekannt bleiben.
- Zahlreiche Ausbildungsberufe und Branchen – beispielsweise der Öffentliche Dienst – werden von ihnen als berufliche Option nicht in Betracht gezogen, weil sie sich sehr geringe Chancen ausrechnen, genommen zu werden oder sie keine Vorstellung von den dort angebotenen Ausbildungen und Aufstiegschancen besitzen.
- Die betriebliche Arbeitskultur erfordert hohe Anpassungsleistungen und Verzicht auf eigene kulturelle Identität, wenn nicht neue Regeln und Vereinbarungen eine Interkulturalität im Betrieb lebbar machen. Nicht selten haben Berliner Jugendliche mit Migrationshintergrund das Gefühl, bei Betriebsbegegnungen zu „Ausländern/innen“ gemacht zu werden.
- Negative Erfahrungen in Praktika, z.B. sich als Störfaktor im Betrieb zu fühlen, führen zu einer Abwendung von der Arbeitswelt – bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund.

Daher hat der Berliner Integrationsbeauftragte 2006 die Kampagne *Berlin braucht dich!* ins Leben gerufen, die versucht, durch attraktive Betriebsbegegnungen Schülern/innen mit Migrationshintergrund aus *Berlin braucht dich!* Schulen einen Zugang zu öffentlichen Verwaltungen und Landesbetrieben zu bereiten, um sie für eine duale Berufsausbildung zu interessieren. Seit 2011 folgt Stuttgart diesem Beispiel mit der Kampagne *Deine Stadt – Deine Zukunft*, eine Kampagne für mehr kulturelle Vielfalt bei der Stadt Stuttgart.

Das Beispiel *Berlin braucht dich!*

Nach einer erstmalig durchgeführten Erhebung 2006 hatten nur 8,6 % der Auszubildenden im Öffentlichen Dienst Berlins einen Migrationshintergrund – gegenüber einem Anteil der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund von 25 % und einem Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund von über 40 %. Diese dramatische Auseinanderent-

⁷ Zur Nachhaltigkeitsperspektive des damaligen Berliner BQN Projekts, vergl. Kruse, Wilfried 2007: Nachhaltigkeitsreport: Lokale Netzwerke zur Berufsintegration von jungen Migrantinnen und Migranten am Ende der Projektförderung, Dortmund

wicklung von städtischer und betrieblicher Sozialstruktur führte zu Überlegungen, wie der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund an die Vergleichswerte der Berliner Bevölkerung angeglichen werden kann.

Aus diesem Grund wurde auf Initiative des Integrationsbeauftragten in Berlin die Kampagne *Berlin braucht dich!* ins Leben gerufen. Ein Steuerungsgremium zum Thema „Ausbildung von Migranten/innen im Öffentlichen Dienst“ wurde eingerichtet, in dem Vertreter/innen der unterschiedlichen Senatsverwaltungen, Ausbildungsleiter/innen der Berliner Bezirksämter; das Bundesverwaltungsamt, die Verwaltungsakademie, Bildungseinrichtungen und Migrantenselbsthilfeorganisationen mitarbeiten. Seit 2005 wird in Ausschreibungen für Ausbildungsplätze die Zielgruppe direkt angesprochen: Der Zusatz im Ausschreibungstext der Berliner Verwaltung lautet: „Wir begrüßen ausdrücklich Bewerbungen von jungen Menschen nichtdeutscher Herkunft, die die Voraussetzungen erfüllen.“

2006 wurde die Informationskampagne „Berlin braucht dich!“ gestartet, über die Jugendliche mit Migrationshintergrund über die Ausbildungsberufe im Öffentlichen Dienst und deren Anforderungen informiert wurden. Zum einen wird die Frage aufgegriffen, wie die Basis personalpolitischer Entscheidungen zugunsten von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst verbessert werden kann. Das im Dezember 2005 novellierte Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG) bietet hierzu im Land Berlin die Grundlage. Im neuformulierten § 6, Personalmanagement, ist festgeschrieben, dass „auch soziale, interkulturelle und methodische Kompetenz“ Eingang in die Anforderungsprofile finden soll. Damit ist eine Basis geschaffen, um bei zukünftigen Stellenbesetzungen spezifische Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten angemessener als bislang zu berücksichtigen.

Ein weiteres wichtiges Ziel der Initiative *Berlin braucht dich!* lautet: die Kompetenzen der Schüler/innen bei Berufswahlentscheidungen nachdrücklich erhöhen! Dieses Ziel wird dadurch erreicht, dass die Schüler/innen ab der 7. Klasse bis zum Ende der allgemeinbildenden Schule systematische Einblicke in die Arbeitswelt bekommen und praktische Erfahrungen mit attraktiven Berufen sammeln können. Sie lernen so die typischen Aspekte einzelner Berufsfelder kennen und kommen mit der sozialen Welt des Betriebes in Berührung. Diese Kompetenzförderung muss zu Beginn der 10. Klasse abgeschlossen sein, wenn die Bewerbung auf eine Ausbildung ansteht.

Das Konsortium aus öffentlichen Unternehmen

Berlin braucht dich! bringt über 40 Betriebe als Anbieter und über 30 Schulen als Nachfrager von Betriebsbegegnungen zusammen. Eine große Zahl von Vertretern/innen aus Schulen und Betrieben arbeiten besonders intensiv und kontinuierlich zusammen. Das Ergebnis dieser Arbeit: eine deutlich gesteigerte Motivation und Zielsicherheit der Berufsorientierung bei den Jugendlichen!

Die Vielfalt der Betriebe, in denen die Betriebspraktika erprobt und langfristig etabliert werden sollen, ist bereits im öffentlichen Bereich beeindruckend: die Senatsverwaltungen, die Bezirksämter, die Polizei sowie Betriebe mit Landesbeteiligung wie Vivantes, die BSR, die Berliner Bäder-Betriebe, Wohnbaugesellschaften, die Berliner Wasserbetriebe und viele mehr. Durch ihre Leistungen pulsiert das Herz unserer Stadt. Sie sorgen dafür, dass das alltägliche Zusammenleben in der Stadt besser funktioniert. Mit ihren etwa 5.000 Auszubildenden bieten sie vielfältige Ausbildungsplätze mit Zukunft und bieten spannende Einblicke unter interessanten Fragestellungen zum Thema „Wie funktioniert die Stadt?“.

Durch diese Anstrengungen konnten bereits erste Erfolge erzielt werden: So ist der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst 2006 deutlich angestiegen.

Der Senat wird weitere Schritte zur Erhöhung des Anteils von Migranten/innen in der Ausbildung des Öffentlichen Dienstes ergreifen und die vom Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten angestoßenen Initiativen weiter entwickeln. Bis 2013 soll der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in allen Bereichen, in denen Politik als Arbeitgeber Verantwortung trägt, 25% erreichen.

Das *Berlin braucht dich!* Konsortium mit seiner gleichnamigen Kampagne ist ein Beispiel für den Versuch, einen wirksamen integrationspolitischen Gegentrend in einer Kommune zu erzeugen – mit Ausstrahlung auf andere Kommunen (Beispiele Stuttgart, Mannheim etc.). Viele Fragen sind noch offen, aber ein Anfang ist gemacht.

7. Fazit

Die konzeptionelle Neuausrichtung der Integrationspolitik als eine Querschnittsaufgabe findet inzwischen Zuspruch bei Politik und Verwaltung. Integrationsbeauftragte haben den Auftrag, Steuerungsinstrumente wie Integrationsmonitoring zu entwickeln, um den Stand der Integration zu erfassen, und sie sollen die Fachämter bei der interkulturellen Ausgestaltung von deren Angeboten unterstützen, damit Integrationsprozesse noch besser gelingen.

Bei genauerer Betrachtung der zentralen Handlungsfelder Bildung und Ausbildung wird deutlich, dass dieser Auftrag in vielen Städten bisher nur sehr bedingt umgesetzt werden kann. Die Gründe dafür sind vielfältig und erfordern eine genauere Untersuchung. Wenn Integrationspolitik eine starke Unterstützung seitens der Verwaltungsspitze erfährt, die Beauftragten über eine gute Ausstattung verfügen und mit dem Selbstverständnis arbeiten, dass Integration nur als eine Gemeinschaftsaufgabe erfolgreich gestaltet werden kann, gelingt es ihnen eher, Bündnispartner/innen in den Fachämtern zu gewinnen und somit den Fokus Migration und Integration als ein Querschnittsthema zu verankern.

Integration findet in den Kommunen statt. Durch eine aktive Integrationspolitik kann hier – innerhalb gesellschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen – Integration gefördert und optimiert werden. Städte und Kommunen haben in diesem Bereich umfassende Handlungsspielräume, bspw. hinsichtlich der Vergabe von Arbeiterlaubnissen, der Anerkennung von Berufsabschlüssen sowie des Bildungs- und Qualifizierungsangebots für Bevölkerungsmitglieder mit Migrationshintergrund. Allerdings gibt es politische Handlungsfelder, innerhalb deren für Städte generell – unabhängig von ihrer Struktur – eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für wirtschaftliche Aktivitäten erreicht werden kann. Für alle Städte gleichermaßen dürfte es zielführend im Hinblick auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Entwicklung sein, in Bildungs- und Forschungspolitik zu investieren, Infrastrukturdefizite zu reduzieren, weiche Standortfaktoren zu verbessern sowie Internationalisierungsstrategien, die die bessere Integration von ausländischen Arbeitskräften und Unternehmen in das Wirtschaftsleben einschließen, zu verfolgen.

8. Checkliste zur interkulturellen Ausgestaltung von Kommunen

Ausgangslage und Bevölkerungsstruktur

- Wie hoch ist der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter 18 Jahren?
- Wie stark ist die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Entwicklung der Stadt durch Zuwanderung und Menschen mit Migrationshintergrund geprägt?

Integrationspolitisches Gesamtkonzept

- Verfügt die Kommune über ein Integrationskonzept?
- Was sind die Leitziele für die Integrationsarbeit?

- Ist Integrationsarbeit als Querschnittsaufgabe der verschiedenen Institutionen verankert? Welche Handlungsfelder und Ressorts sind angesprochen? Bildung, Übergang Schule-Beruf, berufliche Bildung ...?
- Gibt es einen Integrationsbeauftragten? Was sind seine Aufgaben?
- Welche administrativen und politischen Entscheidungsträger/innen und Rahmensetzer/innen vor Ort unterstützen diesen Prozess aktiv: Bürgermeister/innen, Repräsentanten/innen der Fachpolitik, Praktiker/innen im Übergang Schule-Beruf?

Messung des Integrationserfolgs durch Integrationsmonitoring

- Werden in der Kommune Daten über den Verlauf der Integration von Migranten/innen erhoben?
- Werden Integrationsprozesse kontinuierlich aufgrund von Indikatoren beobachtet?
- Für welche Bereiche gibt eine einheitliche Definition des Merkmals "mit/ohne Migrationshintergrund", um Zugangsprobleme sichtbar zu machen und gezielte Lösungsansätze zu entwickeln.⁸
 - ⇒ Anteil der Migranten/innen als Nutzer von kommunalen Dienstleistungen (Soziales, Gesundheit, Kultur usw.)?
 - ⇒ Schulische Abschlüsse von Schüler/innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Schülern/innen ohne Migrationshintergrund?
 - ⇒ Migranten/innen als Funktionsträger in Bürgervereinen und Parteien oder in Führungspositionen von Wirtschaftsunternehmen und in öffentlichen Verwaltungen?
- Wer erhebt und interpretiert die Daten? Reicht die interkulturelle Kompetenz derjenigen, die die Daten auswerten und Schlussfolgerungen ziehen?

Interkulturelle Ausgestaltung des regionalen Übergangsmangements: *Fokus Migration*

- Werden in der Kommune migrationspezifische Fragestellungen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt thematisiert?
- Gibt es ein Regionales Übergangsmangement, das sich explizit den interkulturellen Herausforderungen stellt.
- Wird die interkulturelle Herausforderungen von Schule, Jugendhilfe und Wirtschaft als solche anerkannt und gestaltet?
- Verfolgt das Bildungswesen einen interkulturellen Ansatz, der strukturelle Diskriminierung gezielt bekämpft und auf die individuellen Lernbedingungen unterschiedlicher *Schülerpersönlichkeiten* zugeschnitten ist.
- Werden die Potenziale der Migranten/innen bei der Ausgestaltung dieses Arbeitsfeldes erkannt und eingesetzt?
- Gibt es eine verbindliche Zusammenarbeit von Integrations- und Fachpolitik? Sind interne Verwaltungsvereinbarungen zu jeweiligen Strukturen, Aufgaben, Zielen, Zuständigkeiten und Kompetenzen abgeschlossen?

Verantwortung in Ausbildungsbereichen übernehmen, in denen Politik Verantwortung trägt

- In welchen Ausbildungsbereichen gibt es kommunalen Einfluss?
- Wird versucht, den Ausbildungsanteil von Migranten/innen in diesen Bereichen zu erhöhen?
- Werden Migranten/innen in den Ausschreibungen auf Ausbildungsplätze besonders willkommen geheißen?
- Wie viele Migranten/innen arbeiten in der Stadtverwaltung oder bei den Eigenbetrieben der Stadt? Wie hoch ist der Anteil an Auszubildenden? Wird das Ziel verfolgt, den Anteil zu erhöhen?

⁸ Zur Frage der Operationalisierbarkeit des Merkmals "mit/ohne Migrationshintergrund" vgl. Settlemeyer/Erbe 2010.

9. Literatur

- BQN Berlin (2011): Gemeinsam Zukunft schaffen, Berlin.
- Gaupp, Nora/Prein, Gerald (2007). Stuttgarter Haupt- und Förderschüler/innen auf dem Weg von der Schule in die Berufsausbildung - Basiserhebung. <<http://solid.lhs.stuttgart.de/mdb/item/326732/38647.pdf>> München/Stuttgart.
- Gaupp, Nora/Geier, Boris (2008). Stuttgarter Haupt- und Förderschüler/innen auf dem Weg von der Schule in die Berufsausbildung - erste Folgebefragung. <<http://solid.lhs.stuttgart.de/mdb/item/326732/38646.pdf>> München/Stuttgart.
- Geier, Boris/Großkurth, Heike/Gaupp, Nora (2009). Stuttgarter Haupt- und Förderschüler/innen auf dem Weg von der Schule in die Berufsausbildung - zweite Folgebefragung. <<http://solid.lhs.stuttgart.de/mdb/item/326732/49941.pdf>> München/Stuttgart.
- Gaupp, Nora/Geier, Boris (2010). Stuttgarter Haupt- und Förderschüler/innen auf dem Weg von der Schule in die Berufsausbildung - dritte Folgebefragung. <<http://www.stuttgart.de/img/mdb/item/403919/60190.pdf>> München/Stuttgart.
- Kohlmeyer, Klaus u.a. (2011): Handbuch für Betriebsbegegnungen in den Klassen 7-10 und in Oberstufenzentren für Schulen und Betriebe im Berlin braucht dich! Konsortium. Entwurfssfassung zur Abstimmung. Berlin.
- Kruse, Wilfried (2010): Berlin braucht dich! Über den Öffentlichen Dienst hinaus? Eine Recherche zu Integration und Dualer Berufsausbildung“, Berlin.
- Lehmkuhl, Kirsten/Eckelt, Marcus/Schöler, Cornelia (2011): Ausbildung eine attraktive Zukunftsoption - Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund erleben die Arbeitswelt, hg. von BQN Berlin, Berlin.
- Münz, Angelika, Heisig, Sandra & Goltz, Jutta (2011): Zusammenarbeit mit Eltern in der Berufsorientierung. Eine Handreichung für Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter/-innen und (muttersprachliche Schlüsselpersonen) an Stuttgarter Haupt- und Werkrealschulen. Landeshauptstadt Stuttgart, Jugendamt, Koordinierungsstelle Übergangsmanagement Schule-Beruf.
- Settlemeyer, Anke/Erbe, Jessica (2010): Migrationshintergrund. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB, Heft 122, Bonn.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2010): Bevölkerung nach Migrationsstatus regional 2008, Wiesbaden.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2011): Demographischer Wandel in Deutschland. Heft 1 Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Wiesbaden.