

# EXPERTISE ZUM PROJEKT: AKZEPTANZ, INTEGRATION UND DIVERSITÄT IN DER AUSBILDUNG (AIDA)



EXPERTISE

Dezember 2017

Andreas Schulte-Hemming

Reihe *Studien*

Andreas Schulte-Hemming

Expertise für das Projekt:  
„Akzeptanz, Integration und Diversität in der Ausbildung (AIDA)“  
im Rahmen vorbereitender Arbeiten im Rahmen der Durchführung des Projektes „AIDA“, des DGB  
Bildungswerk NRW e.V., im Programm „Demokratie Leben“  
des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

31. Dezember 2017

Schriftenreihe: Studien

Schriftenreihe: Studien  
Herausgegeben von:  
HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.  
Windthorststr. 32  
48143 Münster  
Deutschland  
<http://www.heurekanet.de>

Schulte-Hemming, A. (Dezember 2017). *„Akzeptanz, Integration und Diversität in der Ausbildung (AIDA)“*. Expertise im Rahmen des Projektes „AIDA“ des DGB Bildungswerk NRW e.V. im Programm „Demokratie Leben“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Schriftenreihe Studien). Münster: HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und innovation e.V.

Foto: Monkey Business 2/Shotshop.com  
Satz: Andreas Schulte-Hemming  
Umschlaggestaltung: Andreas Schulte-Hemming

© 2017 HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.  
Alle Rechte vorbehalten

## Inhalt

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Einleitung                                                    | 5  |
| 2. Die Recherche                                                 | 6  |
| 2.1 Die Zielgruppen                                              | 6  |
| 2.2 Die beteiligten Unternehmen bzw. potentiellen Projektpartner | 6  |
| 2.3 Die Anbieter                                                 | 7  |
| 2.4 Die Bildungsangebote                                         | 7  |
| 2.5 Suchbegriffe                                                 | 8  |
| 2.6 Sonstiges                                                    | 8  |
| 3. Die Ergebnisse                                                | 8  |
| 3.1 Die Region                                                   | 8  |
| 3.2 Die Bildungsträger.                                          | 9  |
| 3.2.1 Die Gewerkschaften                                         | 9  |
| 3.2.2 Die Berufskollegs                                          | 12 |
| 3.2.3 Die Überbetrieblichen Ausbildungsstätten                   | 15 |
| 3.2.4 Die Kammern                                                | 15 |
| 3.3 Die Unternehmen und ihre Verbände                            | 17 |
| 3.3.1 Die Unternehmen                                            | 17 |
| 3.3.2 Die Arbeitgeberverbände                                    | 20 |
| 3.4 Institute, Stiftungen und Verbände                           | 20 |
| 3.5 Initiativen, CSR                                             | 24 |
| 3.6 Handbücher, Leitfäden                                        | 25 |
| 3.7 Förderprogramm „Xenos“                                       | 27 |
| 3.8 Die Zielgruppen                                              | 28 |
| 3.8.1 Die Auszubildenden                                         | 28 |
| 3.8.2 Die betrieblichen Ausbildungskräfte                        | 29 |

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 3.8.3 Die Lehrkräfte der beruflichen Schulen                          | 29 |
| 3.8.4 Der Betriebs- und Personalrat                                   | 30 |
| 3.8.5 Die Jugend- und Ausbildungsververtretungen                      | 31 |
| 3.9 Die Angebote                                                      | 31 |
| 3.9.1 Die Angebotsformen                                              | 31 |
| 3.9.2 Die Methoden                                                    | 32 |
| 3.9.3 Das Themenspektrum                                              | 32 |
| 4. Einschätzungen und Empfehlungen                                    | 33 |
| 4.1 Ein erstes Fazit                                                  | 33 |
| 4.2 Der Betrieb als Ort der Integration!? – Ein Exkurs                | 33 |
| 4.3 Der Betrieb als Ausbildungsstätte und die Qualität der Ausbildung | 35 |
| 4.4 Nachhaltigkeit und Lernerfolge                                    | 35 |
| 4.5 Stellenwert der Lehr- und Ausbildungskräfte                       | 36 |
| 4.6 Vernetzte Strukturen und Kooperationen                            | 36 |
| 4.7 Interkulturelles Bildungsgeschehen                                | 38 |
| 4.8 Ansätze einer „guten Praxis“                                      | 40 |
| 5. Liste der durchsuchten Websites                                    | 41 |
| 6. Literatur                                                          | 45 |
| 7. Weitere Quellen                                                    | 53 |
| 8. Autor                                                              | 54 |

## 1. Einleitung

Die Basis für diese Expertise bildet das vom DGB-Bildungswerk NRW verantwortete Projekt „Akzeptanz, Integration und Diversität in der Ausbildung (AIDA)“ im Programm „Demokratie Leben“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Erwartet wird in diesem Zusammenhang eine schriftliche Expertise, die zu folgenden Themen Informationen sammelt und Einschätzungen zusammenstellt:

- Anbieter, Einrichtungen, Projekte (für verschiedene Zielgruppen, Betriebsgrößen, etc.) für interkulturelle Trainings, Antirassismus-Seminaren, Sensibilisierungs-Workshops, etc.,- im implizit genannten Rahmen
- didaktisch, methodische Konzepte dieser Anbieter (einschließlich Einschätzungen zur Durchführbarkeit und Effizienz, Eignung zur Zielerreichung)
- Zusammenstellung „Guter Beispiele“, auch durch zusätzliche Recherche versch. Medien (Print/Web)

Hauptzielgruppe dieses Modellprojekts sind betriebliche Ausbildungskräfte und das mit der Ausbildung betraute Fachpersonal in Betrieben. Darüber hinaus geht es auch um „Multiplikatoren“ bzw. „Intermediäre“, die Wirkung aufgrund ihrer strukturellen Verankerung im Unternehmen auf die Ausbildung und die Auszubildenden entfalten können.

Als Hauptziel wird die Entwicklung und Erprobung von Modulen für die Zielgruppe der Ausbilder bzw. mit der Ausbildung betrautes Fachpersonal in zwölf zuvor ausgewählten Betrieben genannt. Die Inhalte der Module orientieren sich am Themenspektrum des Projekts „Akzeptanz, Integration und Diversität“.

„Charakteristisch für die betriebliche Ausbildung ist, dass die Ausführung von Ausbildungstätigkeiten nicht wie in der Berufsschule mit einem Berufsstand verbunden ist, sondern dass es sich um eine Funktion handelt, die im Betrieb auf viele Schultern verteilt ist. Besonders augenfällig ist dieser Tatbestand in kleinen Handwerksbetrieben, in denen Ausbildungs- und Arbeitsprozess nahezu deckungsgleich sind und die schrittweise Einarbeitung und Anleitung von Auszubildenden ein selbstverständlicher Teil der Arbeit ist. Hier haben die Fachkräfte häufig nicht einmal ein Bewusstsein dafür, dass sie „ausbilden“ und der Prozess verläuft relativ ungeplant bzw. folgt den täglichen Arbeitserfordernissen. In mittleren bis großen Betrieben kommt es je nach kaufmännisch-verwaltenden oder gewerblich-technischen Ausbildungsgängen zu unterschiedlichen Funktionsdifferenzierungen“ (Bahl 2013, 2f.).

Diesem Umstand Rechnung tragend werden in der Expertise die Angebote und Möglichkeiten zur Qualifizierung bzw. Kompetenzerwerb die verschiedenen Lernorte (Betrieb, Berufsschule) für die verschiedenen betrieblichen Lern- und Lehrakteure (Auszubildende, AusbilderInnen, Personalverantwortliche) in den Blick genommen. Ergänzt werden diese durch Recherchen weiterer relevanter Einflussgrößen auf die betriebliche Ausbildungssituation wie die Betriebsräte (Betriebsverfassungsgesetz, Gewerkschaften) und deren Bildungsmöglichkeiten, die Ausbildung der AusbilderInnen (Kammern) und Vorgaben im Sinne von Leitbildern, Selbstverpflichtungen auf Seiten der Arbeitgeber (Arbeitgeberverbände).

## 2. Die Recherche

Die Grundlage für die Ergebnisse und Bewertungen der Expertise bildet eine Online-Recherche, die den Vorgaben und Zielstellungen des Projekts AIDA und der damit verbundenen Auftragsbeschreibung folgt.

Es konnten keine relevanten Informationsquellen (Bildungsprogramme, einzelne Veranstaltungsankündigungen, Imagebroschüren, Projektbeschreibungen, Handreichungen u.a.m.) ausgemacht werden, die nicht mittlerweile online verfügbar wären. Fast alle Websites der Anbieter verfügen neben den orientierenden Navigationstiteln über eine brauchbare Suchfunktion, die einen schnellen Überblick über die Reichhaltigkeit dieser Informationsquelle ermöglichte. In der Regel war aber die Recherche über die Suchfunktion eines Internet-Browsers zielführender.

Im ersten Schritt wurden die zuvor für die Zielgruppen und für das Umfeld der betrieblichen Ausbildung relevanten Anbieter (s.u.) gezielt über ihre Website und die darauf verfügbaren Informationen abgefragt (s. Liste der durchsuchten Websites).

Der zweite Schritt sah dann eine offene Suche nach verschiedenen Suchbereichen und Stichworten vor. Den Abschluss bildet neben eigenen Einschätzungen auf Grundlage der Rechercheergebnisse die Berücksichtigung verfügbarer Evaluationen, Studien und Expertisen.

### 2.1 Die Zielgruppen:

- **Die Auszubildende** als „letztbegünstigte Gruppe“, die von den Modellprojekten profitieren sollen
- Die Zielgruppe der Auszubildenden gelten innerhalb des Projekts AIDA.
- Die **betrieblichen Ausbildungskräfte** bzw. das ausbildende Fachpersonal in den Betrieben stehen im Projekt AIDA im Mittelpunkt.
- Das **Lehrpersonal der beruflichen Schulen**
- Der **Betriebsrat, Ausbildungsvertretungen, Jugendvertretungen**

### 2.2 Die Unternehmen/Betrieb

In den Blick genommen werden Unternehmen, Betriebe aus der Liste der am Projekt beteiligten bzw. angefragten Organisationen. Diese haben ihren Sitz in der Emscher-Lippe-Region bzw. aus den angrenzenden Städten.

## 2.3 Die Anbieter:

Ausgehend von den oben genannten Zielgruppen wurden folgende Anbieter von Bildungsveranstaltungen (Seminare, Kurse, Trainings, Workshops), Tagungen und Projekte in den Blick genommen:

- Die 15 Berufskollegs der Emscher-Lippe-Region.
- Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern der Emscher-Lippe-Region, sondern auch um die übergeordneten auf Bundes- und Landesebene.
- Die Überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBS).
- Die Gewerkschaften, der DGB und die Einzelgewerkschaften
- Die Arbeitgeberverbände, branchenübergreifend
- Agenturen, Institute, Stiftungen u.a., die eine inhaltliche Nähe zum Projekt AIDA haben, wenn auch keine reinen Bildungsdienstleister sind.

## 2.4 Bildungsangebote

- Die **Angebotsform** berücksichtigt einmal, ob es sich um ein Seminar, eine Kursreihe, ein Training oder Tagung handelt, zum anderen den zeitlichen Umfang, d.h. ob es sich um eine Tagesveranstaltung handelt oder z.B. um einen 5-tägigen Bildungsurlaub.
- Es wird erhoben, ob Aussagen zum **methodischen Vorgehen** und zu den Arbeitsformen im Seminar oder beim Training getroffen werden.
- Die **Emscher-Lippe-Region** mit rund 1 Million Einwohnern bildet die Übergangszone vom hochverdichteten Ruhrgebiet im Süden und dem ländlich geprägten Münsterland im Norden. Größte Städte der Region sind Gelsenkirchen, Bottrop und Recklinghausen mit jeweils mehr als 100.000 Einwohnern. Diese Städte werden neben Gladbeck, Herten und Castrop-Rauxel der Kernzone des Ruhrgebiets zugeordnet. Sie sind durch eine hohe Bebauungs- und Bevölkerungsdichte charakterisiert und traditionell Schwerpunkt von Industrie und Gewerbe in der Region. Auch in der nördlich anschließenden Ballungsrandzone um die Städte Datteln, Dorsten oder Marl finden sich einige bedeutende Industrie- und Gewerbeansiedlungen. Dem gegenüber ist der äußerste Norden der Region zunehmend agrarwirtschaftlich geprägt und weist nur vereinzelt industrielle Nutzungen auf (IHK-NRW 2015).
- Im Wesentlichen wurde sich auf den **Zeitraum** des Jahres 2017 konzentriert, bei bedeutsamen Projekten, längerfristigen Veranstaltungen und Handreichungen wurden auch frühere Jahre mit in den Blick genommen.



## 2.5 Suchbegriffe

Folgende Stichworte, Inhalte und Themen waren für die gezielte und auch offene Recherche relevant:

Rechtsextremismus, Aktiv gegen Rechts, Schule gegen Rassismus, Schule mit Courage, Anti-Rassismus, Demokratie leben und lernen, demokratische Werte, Toleranz, Integration, Diversität, Diversity, Verantwortung, Kooperationsbereitschaft, Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik, Kreativität und Flexibilität, Teamfähigkeit, Höflichkeit, Konfliktfähigkeit, Toleranz, Interkultur, interkulturelles Training/Seminar, interkulturelle Kompetenz, Interkulturelle Sensibilität, Inklusion (als soziologischer Begriff im Gegensatz zur Exklusion; nicht begrenzt auf Menschen mit Handicap), Flüchtlinge, Migration, Migrantinnen und Migranten

## 2.6 Sonstiges

Gesondert wurde nach Handreichungen, Handbüchern, Leitfäden, Bildungsprogrammen sowie relevanten CSR-Initiativen gesucht.

## 3. Die Ergebnisse

Hier werden zunächst die Ergebnisse der Recherche aufgelistet, zusammengefasst und unter „Zielgruppen“ eine Einschätzung für den jeweiligen TeilnehmerInnenkreis abgegeben.

### 3.1. Die Region

Im Zentrum der Recherche standen „Angebote“ aus der Region Emscher-Lippe (ELR) mit den Städten Bottrop, Castrop-Rauxel, Datteln, Dorsten, Gelsenkirchen, Gladbeck, Haltern, Herten, Marl, Oer-Erckenschwick, Recklinghausen und Waltrop.

Aus zwei Gründen wurden aber auch einige nrw- und bundesweite Angebote aufgenommen:

- Zahlreiche Angebote aus NRW und der Bundesebene richten sich auch an die Zielgruppe in der Zielregion.
- Sowie besonders bedeutsame Angebote, Anbieter, Materialien, die aufgrund ihrer thematischen Relevanz eine Erfassung verdienen.

## 3.2 Die Bildungsträger

### 3.2.1. Die Gewerkschaften

#### DGB Bildungswerk Bund

- 11 Seminare: 4x Umgang mit kultureller Vielfalt, 2x Interkultureller Kompetenz, 2x Arbeitsintegration von Flüchtlingen
- 5 Seminare/Trainings als Inhouse-Angebote: Interkulturelle Vielfalt, Diversity Management, Ausbildung zum Trainer/in kulturelle Vielfalt
- 1 Seminar: Antirassistisches Handeln
- Sommerschule „Demokratie leben“,
- Fachkraftausbildung „Kulturelle Vielfalt“

#### DGB-Jugend Bund

- 4 Seminare: Gegen Rechts, Konfliktmanagement

#### DGB Bildungswerk NRW

- kein Seminar/Bildungsurlaub mit relevanten Themenbereichen
- Relevante Projekte: AIDA, Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage, Mentor u.a.

#### DGB-Jugend, NRW

- 3 Seminare: Aktiv gegen Rechts,
- 1 Seminar: Streitschlichter

#### DGB Bund + VHS-NRW

- 9 Seminare Themenschwerpunkt „Interkulturalität – Migration“, davon 1 „Interkulturelles Integrationstraining“
- 2 Seminare im Themenschwerpunkt „Politik - Gesellschaft – Geschichte“ zu Rechtspopulismus
- Ausbildung „Medikation“

#### IG Metall

- Seminare für Betriebs- und Aufsichtsräte, für Schwerbehinderten- und Jugend- und Auszubildendenvertretungen insbesondere nach § 37.6 BetrVG
- Integration von Flüchtlingen und Migrant(inn)en im Betrieb
- 3 Seminare: Migration, Flüchtlinge

- 4 Seminare: Soft Skills, Techniken der Kommunikation Rhetorik (Kommunikation, Umgang mit Konflikten, Moderation)
- Seminare für Aktive in Betrieb und Gesellschaft
- Gesellschaftspolitische Weiterbildung | Respekt
- 4 Seminare: Migration, Flüchtlinge, Umgang

#### IG-Metall Jugend (Jugend, Jugendausbildungsververtretungen)

- 2 Seminare: Demokratie leben
- 1 Seminar: Geflüchtete in der Ausbildung

#### IG Bauen-Agrar-Umwelt

- 1 Seminar: Gegen Rassismus
- 4 Seminare: Soft Skills

#### IG Bergbau, Chemie, Energie (Bund)

- 9 Seminare: Migration, Flüchtlinge, Rechtsextremismus
- 4 Seminare Demokratie leben
- 3 Seminare: Migration, Flüchtlinge, Rechtsextremismus
- 3 Seminare: Demokratie leben

#### IG Bergbau, Chemie, Energie (Westfalen)

- 1 Seminare: Migration, Flüchtlinge, Rechtsextremismus
- 3 Seminare: Demokratie leben

#### Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten (Jugend Bund, NRW)

- kein Seminar/Bildungsurlaub mit dem Themenschwerpunkt AIDA

#### Gewerkschaft der Polizei (Landesverband NRW)

- 3 Seminare: Rechtsextremismus, Islam
- Lehr- und Ausbildungstrainer für „Interkulturelle Kompetenz“
- Projekt „Interkulturelle Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei NRW“. Eine Kooperation des Landesamtes für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW und der Fachhochschule Köln.

### Gewerkschaft Ver.di-NRW

- Bildungsurlaub: Gelebte Solidarität, Gelebte Demokratie, Integration, Gesichter der Kulturen

### Gewerkschaft Ver.di-Bund

- 16 Seminare: Kommunikation und Konfliktthemen
- 8 Seminare: Demokratie leben
- 16 Seminare: Migration

### Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

- 2 Seminare: Islamismus,
- 2 Seminare: Interkulturelle Erziehung
- 4 Seminare: Konflikttraining

### Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (Akademie)

- 1 Bildungsurlaub: Interkulturelle Kompetenzen
- 1 Betrieblicher Konfliktberater
- 1 Jugendvertretung: Vielfalt und Toleranz in den Betrieben
- 1 Antisemitismus
- 1 Anti-Bias-Training

Die Bildungsangebote der Gewerkschaften richten sich nicht direkt an die im Projekt AIDA anvisierten Zielgruppen, sondern an unterstützende Multiplikatoren oder Intermediäre, sofern diese in Betriebs- bzw. Personalräten, in Arbeitnehmervertretungen der Aufsichtsräte, als Mitglieder von Sprecherausschüssen, als gewerkschaftliche Vertrauenspersonen oder als Jugend- und Ausbildungsververtretungen tätig sind. Als engagierte „Aktive“ oder in einer Doppelfunktion wie z.B. Ausbilderin und Vertrauensperson können die Zielgruppen auch von den Angeboten profitieren.

Alle Gewerkschaften führen entweder eigenständige Veranstaltungen durch oder greifen in ihrem Angebot für ihre Mitglieder auf das Bildungsprogramm z.B. der Dachorganisation DGB zurück.

Grob eingeteilt lassen sich die gut über 100 Angebote, für das Jahr 2017, der Gewerkschaften in folgende fünf Angebotsarten unterteilen, wobei die Grenzen nicht immer klar zu ziehen sind:

Die reine *Wissensvermittlung zu politischen und betriebsverfassungsrechtlichen Themen* hat entweder (zeit-)historische Themen zum Mittelpunkt wie z.B. „Geschichte der Migration im internationalen Kontext“ oder Ergebnisse von Studien wie z.B. „Rassismus und Rechtsradikalismus in Deutschland“ zum Inhalt sowie Themen z.B. zur Arbeit eines Betriebsrates wie „Grundwissen zur Betrieblichen Mitbestimmung“.

Die *Wissensvermittlung mit anschließender Auseinandersetzung* geht einen Schritt weiter. Es geht nicht nur um die Vermittlung von historischen oder empirischen Sachverhalten, sondern auch um die

Reflexion eigener oder gruppenbezogener Haltungen bzw. Einstellungen im privaten oder betrieblichen Kontext, z.B. beim Seminar „Anti-Rassismus: Seine Geschichte und die Bedeutung heute“.

Eine weitere Gruppe der Angebotsformen finden wir unter *Erlernen von Fertigkeiten* im Bereich von Soft-Skills z.B. für den betrieblichen Alltag. Themen sind dann „Umgang mit Konflikten in der Betriebsratsarbeit“ oder „Teamsitzungen erfolgreich führen“. Hier geht es um Fertigkeiten, die allgemein anwendbar sind, in der Regel sind die Bezugspunkte dieser Trainings die ausgeübte Funktion (z.B. Betriebsrat) oder der Anwendungsort (z.B. Betrieb).

Einige wenige Angebote haben das *politische Handeln* selbst zum Gegenstand. Hier geht es um die Aneignung von Maßnahmenkatalogen bis hin zum Erlernen von Fertigkeiten im politischen Kontext. Seminare wie „Aktiv gegen Rechts“ oder „Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit“ und auch „Demokratie leben“, die nicht unbedingt mit der Reflexion der eigenen Haltung verbunden sind, sondern eher mit Überlegungen über konkrete Maßnahmen im privaten, betrieblichem oder politischen Betätigungsfeld.

Das *Erlernen von Fertigkeiten in Verbindung mit der Reflexion und Ändern von eigenen Haltungen bzw. Einstellungen* unterschieden sich zu den reinen Trainings, da sie einen thematischen Bezug sowie die Auseinandersetzung mit der eigenen persönlichen Haltung bzw. in der jeweiligen Funktion beinhalten. Am häufigsten finden sich die „Interkulturelle Trainings“ oder Workshops zu „Interkulturelle Kompetenz“ oder „Sensibilität“, gefolgt von Angeboten zu „Demokratie leben“ oder „Anti-Bias-Trainings“.

### 3.2.2 Die Berufskollegs

In der Emscher-Lippe-Region gibt es 15 Berufskollegs:

1. Berufskolleg der Stadt Bottrop An der Berufsschule 20 46236 Bottrop
2. Berufskolleg Castrop Rauxel Wartburgstr. 100 44579 Castrop-Rauxel
3. Berufskolleg Ostvest Hans -BöcklerStr. 2 45711 Datteln
4. Paul-Spiegel Berufskolleg Dorsten Haltener Str. 15 46284 Dorsten
5. Berufskolleg Gladbeck Paßmannstr. 2 45964 Gladbeck
6. Johannes-Kessels Akademie e.V. Allensteiner Str. 22 45964 Gladbeck
7. Berufskolleg Königsstraße Königstr. 1 45881 Gelsenkirchen
8. Berufskolleg für Technik und Gestaltung Overwegstr. 63 45881 Gelsenkirchen
9. Hans –Schwier Berufskolleg Heegestr. 14 45897 Gelsenkirchen
10. Eduard-Spranger-Berufskolleg (ESBK) Goldbergstraße 58-60, 45894 Gelsenkirchen
11. Hans -Böckler-Berufskolleg Hagenstr. 28 45768 Marl
12. Alexandrine-Hegemann Schule, Werkstättenstr. 16 - 18 45659 Recklinghausen

13. Kunibert Berufskolleg Im Kuniberg 79, 45665 Recklinghausen

14. Campus Vest mit :Herwig-Blankertz-Berufskolleg Campus Blumenthal 1,45665 Recklinghausen

15. Max-Born Berufskolleg, Campus Vest 3, 45665 Recklinghausen

Das Berufskolleg umfasst nach § 22 Schulgesetz NRW (SchulG) die Bildungsgänge der Berufsschule, der Berufsfachschule, der Fachoberschule und der Fachschule. Für die Berufsschule umfasst es n.a. die Bildungsgänge für die Fachklassen des dualen Systems der Berufsausbildung für Schülerinnen und Schüler in einem Berufsausbildungsverhältnis, die den schulischen Teil der Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung vermitteln.

Die Grundlage für die Inhalte und den Umfang der beruflichen Ausbildungsgänge an den Berufskollegs ist zum einen die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg - APO-BK) vom 10.07.2016 (Ministerium für Schule und Bildung NRW 2016) sowie der Lehrplan für das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen für die Fächer Politik/Gesellschaftslehre bzw. Gesellschaftslehre mit Geschichte (Ministerium für Schule und Bildung 2007) die mit einem Stundenumfang von 40-80 Ustd. pro Ausbildungsjahr vertreten sind.

Die formulierten Werte wie Wertschätzung der Vielfalt und Verschiedenheit in der Bildung (Inklusion) bilden die Basis für die dort genannten politischen Urteils- und Handlungskompetenzen:

- ethische und religiöse Vorstellungen in ihrer Bedeutung für das politische Denken beurteilen können,
- sich mit antidemokratischen Denkmustern und mit autoritaristischen Argumentationen kritisch auseinander setzen und auf sie angemessen reagieren können,
- sich in die Situation und Perspektive anderer versetzen sowie abweichende politische Positionen verstehen und – soweit sie nicht gegen Grund- und Menschenrechte verstoßen – tolerieren können,
- sich in interkulturell geprägten sozialen Zusammenhängen reflektiert und selbstverständlich bewegen können,
- sich als Konsument im Hinblick auf eigene ökonomische Entscheidungen reflektiert verhalten können.

Die qualitative Studie „Monitor politische Bildung an beruflichen Schulen“ aus dem Jahr 2014 wirft einen kritischen Blick auf die Praxis des schulischen Unterrichts und die infrastrukturellen Bedingungen. Die Autorin Anja Besand benennt folgende Problembereiche:

- das Fach „Politik“ ist mit den Themenbereichen Politik, Wirtschaft, Recht überfrachtet,
- die Prüfungsthemen dominieren den tatsächlichen Unterricht,
- die prüfungsrelevante Wissensabfrage untergräbt eine problem- und kompetenzorientierte Vermittlung von Themen,
- das Anspruchsniveau der Lehrpläne schwankt zwischen Förderschule und universitärem Niveau,
- die Lehrkräfte fühlten sich durch das Studium auf die in Alter/Erfahrung, Herkunft und Bildungs-

hintergrund unterschiedlichen Schülerinnen nicht ausreichend vorbereitet,

- geeignetes Lehrmaterial ist nur unzureichend vorhanden,
- das Lernfeldkonzept verträgt sich nicht mit allen Bereichen der politischen Bildung (Besand 2014, 140 ff.).

Auch der aktuelle Ausbildungsreport 2017 des DGB-Bundesvorstands, Abteilung Jugend und Jugendpolitik zur Ausbildungsqualität und der erlebten Zufriedenheit der Auszubildenden bestätigt einige der genannten Problembereiche aus Sicht der Auszubildenden und zeigt einen kaum veränderten Sachverhalt seit 2012 auf. Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der negativen Einschätzung der Ausbildungsqualität und der schlechten Ausstattung der Schulen, diese sei „oft veraltet und nicht ausreichend“, und der fehlenden oder unzureichenden Abstimmung sowie Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule (DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2017, 11f.)

Bezogen auf die Berufskollegs in der Emscher-Lippe-Region kann an dieser Stelle keine Aussage gemacht werden, die verfügbaren Informationen zeigen zumindest ein Bild, das diese Schulen den Austausch von Auszubildenden zwischen den europäischen Ländern mittels der Erasmus-Plus-Programme ausdrücklich fördert, in dem gut die Hälfte der Schulen mittels Trainings, Seminaren die interkulturelle Sensibilität und Kompetenz fördern möchte und sich zwei Berufskollegs der bundesweiten Initiative „Schule gegen Rassismus“ angeschlossen haben.

Seit 2016, befördert durch die Flüchtlingsströme, gewinnt der Aspekt der interkulturellen Bildung und Kompetenz für die beruflichen Schulen an Bedeutung:

Das Netzwerk TTnet DE, koordiniert vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), bietet seit Juni 2016 zur Weiterentwicklung der professionellen interkulturellen Handlungskompetenzen des Bildungs- und Ausbildungspersonals eine Seminarreihe zur interkulturell sensiblen Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten an. Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird die Seminarreihe BIBB fachlich und administrativ begleitet.

Die Seminarreihe wird nach den Prinzipien des Fortbildungsformates Blended-Learning (bestehend aus der Kombination von Präsenzphasen und Onlinephasen) innerhalb von 12 Monaten für insgesamt 600 Personen durchgeführt, die in ihren Institutionen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fungieren werden ([https://www.bibb.de/dokumente/doc/a11\\_top6\\_ttnet\\_2016.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/doc/a11_top6_ttnet_2016.pdf)).

Und die Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule formuliert im Jahr 2017 zum Stichwort „Zuwanderung“, dass den Berufskollegs bei der Integration von neu zugewanderten jungen Menschen eine besondere Bedeutung zukommt und stellt Unterrichtsmaterialien zum Themenkomplex „Flucht und Migration als Unterrichtsthema“ zur Verfügung (<https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsganguebergreifende-themen/zuwanderung/flucht-und-migration-als-unterrichtsthema/flucht-und-migration-als-thema-im-unterricht.html>; zuletzt abgerufen: 20.02.2018).

Auf der Kultusministerkonferenz vom 7. Dezember 2017 wurde unter dem Titel „Berufliche Bildung 4.0“ unter anderem folgendes beschlossen:

Es gilt die „individuelle Potenziale innerhalb einer inklusiven Bildung auch durch Nutzung digitaler Lernumgebungen besser zur Entfaltung zu bringen“ und die „Zuwanderung einer großen Zahl Geflüchteter nach Deutschland seit 2014 zeigt die zwingende Notwendigkeit der gelingenden Integration von Zuwanderern in Gesellschaft und Arbeitsmarkt überdeutlich. Dieses Thema ist in Deutschland als Einwanderungsland allerdings auch ohne akute Flüchtlingswelle dauerhaft von großer Bedeutung.

Die Kultusministerkonferenz hält es daher für erforderlich, eine Empfehlung für eine sprach- und kultursensible Pädagogik für das Lernen an beruflichen Schulen zu entwickeln“ (Kultusministerkonferenz 2017, 7 ff.)

### **3.2.3 Die Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)**

In Nordrhein-Westfalen gibt es 70 ÜBS, die im Wesentlichen von Innungen und Kammern getragen werden und im Jahre 2016 rund 100.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten.

Auf Grund der zunehmenden Spezialisierung und des zunehmenden Wettbewerbs in den Betrieben sind gerade Handwerksbetriebe nicht mehr in der Lage, den Auszubildenden alle Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die laut Ausbildungsordnung zu seinem Ausbildungsberuf gehören. Die Angebotspalette ist rein berufsfachlicher Natur (Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung April 2017). Bezüge zu den Inhalten des Projekts AIDA finden sich keine.

### **3.2.4 Die Kammern**

Den Kammern obliegt die Aufgabe, die Berufsausbildung zu regeln – z.B. für den ordnungsgemäßen Ablauf der Prüfungen zu sorgen, dabei ist die Handwerkskammer für die Berufe im Handwerk zuständig, die Industrie- und Handelskammer für die Berufe der Industrie, des Handels und der Dienstleistungen und die Landwirtschaftskammer für die Berufe in der Landwirtschaft.

Für jeden staatlich anerkannten Ausbildungsberuf wurde eine Ausbildungsordnung erlassen. Auf dieser Grundlage ist die Ausbildung in den Betrieben planmäßig, sachlich und zeitlich gegliedert durchzuführen.

Anders als die Rahmenlehrpläne und Vorgaben für den schulischen Ausbildungsanteil findet sich in den Ausbildungsordnungen und Rahmenpläne kein Bezug zu den Inhalten des Projekts AIDA, die aber Teil der Ausbildungsinhalte der Berufskollegs sind (so.).

Darüber hinaus erteilen die Kammern als Genehmigungsbehörde die Ausbildungsberechtigungen. Um sicherzustellen, dass eine Berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder vorliegt, müssen Ausbilder/innen die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen. Dieser Nachweis der Ausbildungsbefähigung nach BBiG § 30, Absatz 1 wird in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) geregelt. In der Regel ist hierzu die Fortbildungsprüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung zu absolvieren, die umgangssprachlich auch als AdA-Schein bezeichnet wird, da die dazu häufig durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme auch Ausbildung der Ausbilder genannt wird. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 98, Absatz 2, wird hierzu explizit die Notwendigkeit des Vorhandenseins einer berufs- und arbeitspädagogischen Eignung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen gefordert.

Jeder, der erfolgreich die AdA-Prüfung gemäß AEVO bestanden hat, besitzt „automatisch“ die Ausbildungsbefähigung, ist aber nicht automatisch zum Ausbilden berechtigt. Die Ausbildungsberechtigung bekommen nur die, die auch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium vorweisen können und deren Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Kammer (z. B. IHK oder HWK sowie alle anderen Kammern) eingetragen ist.



Die AEVO wurde 2009 überarbeitet, u.a. vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität der Bewerber und Bewerberinnen auf dem Ausbildungsmarkt (z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, Lernbeeinträchtigte, Abiturienten, Realschüler, Hauptschüler), und greift insbesondere in Handlungsfeld 3, von vieren, die geforderte spezifische Orientierung an den unterschiedlichen Zielgruppen, Kulturen und Vorkenntnissen auf.

Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 3 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, selbstständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert zu fördern. Laut Rahmenlehrplan vom Bundesinstitut für Berufsbildung, mit den Sozialpartnern und Kammern entwickelt, soll dieses gesamte berufspädagogische Handlungsfeld allein 45% des Gesamtlehrumfangs betragen. Die zu erwerbenden und relevanten Kompetenzen sind:

- lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur zu schaffen, Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,
- Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationsspezifisch einzusetzen,
- Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einzusetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen,
- die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern (z.B. interkulturelle Kompetenzen zu fördern), Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken (BIBB-Hauptausschuss 2009).

Der Gesamtlehrumfang der Angebotspalette eines AEVO-Lehrgangs in NRW beträgt in der Regel aber nur zwischen 40 und 80 gegenüber vom Bundesinstitut für Berufsbildung empfohlenen 120 Unterrichtsstunden.

Zudem kommt noch, dass aus Sicht der teilnehmenden AusbilderInnen der berufspädagogische Anteil im Lehrgang vordergründig als sehr theorielastig sowie praxisfern beurteilt wird und für die Betriebe haben die dort vermittelten Inhalt zudem eine untergeordnete Bedeutung. Erst durch Nachfragen eröffneten sich für die befragten AusbilderInnen in der Reflexion über ihre Ausbildungspraxis interessante Aspekte, die zu vertiefen sich lohnen würde (Bahl 2012, 40).

Wenn auch keine bisher sichtbaren Maßnahmen ergriffen wurden, um dieses berufspädagogische Handlungsfeld zu stärken, haben aber Angesichts des Zuzugs von Flüchtlingen die Kammern seit 2015 eine Vielzahl von Initiativen zur Förderung der Integration von Flüchtlingen ergriffen, unter anderem das bundesweite Programm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration!“ (DIHK, 2016), begleitet von Leitfäden, Empfehlungen, Aufbereitungen der Rechtslage etc., auch von regionalen Kammern, adressierte die Unternehmen (u.a. DIHK, 2015).

Darüber hinaus sind folgende Aktivitäten bzw. Publikationen erwähnenswert:

- Die Broschüre „Was erwartet die Wirtschaft von den Schulabgängerinnen und Schulabgängern?“ von 2011 formuliert dort als Erwartungskatalog u.a. persönliche und soziale Kompetenzen wie Kritikfähigkeit und Selbstkritik, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Höflichkeit und Freundlichkeit sowie Toleranz. (<https://www.ihk-nordwestfalen.de/bildung/Ausbildung/Schueler/Was-erwartet-die-Wirtschaft/3579698>; zuletzt aufgerufen: 15.02.2018)

- Der Leitfaden für Unternehmen „Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung“ konzentriert sich in seiner 33-seitigen Publikation im Wesentlichen auf formale und betriebspraktische Fragen (Aufenthaltsstatus, Zugang zum Arbeitsmarkt, Ausbildung und Praktikum u.a.m.) der „Integration“, auf zweiten Seiten auch um soziale und psychologische Aspekte der „Integration“ (Gute Integration im Unternehmen, Patenschaften, psychologische Unterstützung) (Hartig Feb. 2017).
- Am 18.01.2017 unterzeichnete Dr. Ralf Mittelstädt, Hauptgeschäftsführer von IHK NRW eine Beitrittserklärung als neuer Partner der Initiative der Landesregierung Nordrhein-Westfalen „Vielfalt verbindet – interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“, die im August 2014 ins Leben gerufen wurde. Ziel dieser Initiative ist es insbesondere, die interkulturelle Kompetenz von Führungskräften und Mitarbeitern in Unternehmen, aber auch von ehrenamtlichen Helfern zu fördern. Das soll helfen, die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund besser für die Arbeitswelt zu erschließen. (<https://www.ihk-nrw.de/beitrag/initiative-vielfalt-verbundet>; zuletzt aufgerufen: 14.02.18) – Nachweisliche Ergebnisse dieser Initiative sind bisher zahlreiche Partnervereinbarungen mit Behörden, Verbänden, Unternehmen und Kammern, die sich in einer Art Selbstverpflichtung, ähnlich der Mitgliedschaft bei der „Charta der Vielfalt“, den Zielen der Initiative angeschlossen haben. (<https://polit-x.de/documents/303644/bundeslander/nordrhein-westfalen/landtag/dokumente/kleine-anfrage-2017-02-16-vielfalt-verbundet-interkulturelle-offnung-als-erfolgsfaktor-welche-auswirkungen-hat-die-initiative-der-landesregierung-auf-die-einstellungspraxis-im-offentlichen-dienst-von-nrw>; zuletzt aufgerufen: 15.02.2018)

### 3.3 Die Unternehmen und ihre Verbände

#### 3.3.1 Die Unternehmen

Aufgeführt werden hier nur die 22 Unternehmen bzw. Organisationen, die für das Projekt AIDA potentielle Projektpartner darstellen. Gesucht wurde nach Aktivitäten, Projekten, Mitgliedschaften oder Beteiligungen im Umfeld der AIDA-Thematik. Bei über der Hälfte der Unternehmen konnte kein relevanter Hinweis auf deren Website oder anderen Internetseiten gefunden werden. In der Regel sind es kleine Handwerksbetriebe, die sich als Betrieb entweder mit der Thematik von Migration, Flüchtlingen usw. nicht auseinandersetzen oder wenn doch, dieses nicht in der Online-Öffentlichkeit kundtun. Der Metallbau Lamprecht ist da eine nennenswerte Ausnahme.

##### Kreis Recklinghausen

Oblonk & Schmidt Elektrotechnik GmbH, Recklinghausen

- keine Informationen

HELLA KGaA Hueck & Co., Standorte: Gladbeck und Recklinghausen

- in der Projektlandschaft NRWs unterwegs, aber nicht zum genannten Themenbereich

Metallbau - Lamprecht GmbH, Datteln

- Nennenswerte Erwähnung 2015 als „Gute Praxis“ der Handwerkskammer Münster, Fachkraft-Initiative bei der Gewinnung von Mitarbeitern, insbesondere des Berufsnachwuchs, durch gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund,

Evonik/Industriepark, Marl

- Öffentlichkeitswirksame Aktionen gegen Rassismus, 2017
- spezielle Anwerbung von Migranten für Ausbildung, 2017
- Setzen lt. Eigenaussage Diversity Management um

Tür- & Portaltechnik Zeglinski GmbH & Co. KG, Marl

- keine Informationen

Suden Nutzfahrzeugreparatur und -handels-GmbH, Dorsten

- keine Informationen

### Stadt Gelsenkirchen

Stadtbäckerei Friedrich Gatenbröcker GmbH, Gelsenkirchen

- keine Informationen

Metallbau Wollenberg e.K., Gelsenkirchen

- keine Informationen

Elektroanlagen Hans-Jürgen Muß GmbH, Gelsenkirchen

- keine Informationen

Detlef Malzer´s Backstube GmbH & Co. KG, Gelsenkirchen

- keine Informationen

Flachglas Pilkington, Werk Gelsenkirchen und Gladbeck

- keine Informationen

UNICBLUE GmbH & Co. KG, Gelsenkirchen

- Würdigung für Integrationsarbeit von Flüchtlingen, 2015
- Mitglied des Unternehmensnetzwerks „Wir zusammen“, seit 2015

Vivawest Dienstleistungen GmbH, Gelsenkirchen

- keine Informationen

Gelsenwasser, Gelsenkirchen

- Flüchtlingsarbeit engagiert, 2015

- Schulprojekt „Deutschförderung für Migranten“, 2016
- im Leitbild „*Vielfalt* und Toleranz tragen wir gezielt zur Verbesserung der gesellschaftlichen Entwicklung bei.“

Elektro Gerhardt GmbH, Gelsenkirchen

- keine Informationen

#### Am Rande der Emscher-Lippe-Region

Arbeiterwohlfahrt

- Teilorganisationen Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“

Tepper Aufzüge thyssenkrupp, Münster

- keine Informationen

Xervon Gerüstbau, Köln

- keine Informationen

Stadt Essen

- Unterzeichner „Charta der Vielfalt“, seit 2013
- Umsetzung von Diversity Management innerhalb der städtischen Einrichtungen
- Durchführung von Diversity-Tagen
- Das Projekt „MifriN - Migrantinnen und Migranten in friedlicher Nachbarschaft“, gemeinsam mit anderen Partner seit 2017 u.a.m.

TAFLAN Autolackiererei GmbH, Warendorf

- keine Informationen

Ausbildungsgesellschaft mbH Mittel-Lenne, Iserlohn

- Angebote für Flüchtlinge

Thyssen-Krupp AG

- Mitglied Charta der Vielfalt, seit 2008
- Durch Nordrhein-Westfalens Arbeits- und Integrationsminister Guntram Schneider als „Kulturmittler“ ausgezeichnet.

### 3.3.2 Arbeitgeberverbände

Auch die Verbände der Wirtschaft haben angesichts des unwillkürlichen Zuzugs von Flüchtlingen seit 2015 gegenüber ihren Mitgliedsunternehmen eine Vielzahl von Initiativen zur Förderung der Integration von Flüchtlingen ergriffen, die durch Leitfäden, Empfehlungen, Aufbereitungen der Rechtslage etc., unterstützt wurden (u.a. BDA, 2016a; BDA, 2016b; BA, 2016). So wird versucht, über gute Beispiele, Handlungstipps oder Selbstverpflichtungen das innerbetriebliche Geschehen positiv zu beeinflussen (u.a. BDA, 2016; Charta der Vielfalt, 2015; BA, BDA & BDI, 2016) und Untersuchungen, die vor allem auf die Ungleichheit von Kulturen und Geschlechtern (u.a. Anders, Ortlieb, Pantelmann, Reim, Sieben & Stein, 2008) oder auf die Bereitschaft bzw. evtl. Ressentiments einer kulturellen Öffnung der Betriebe (u.a. Brunner, 2008) abheben.

Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen

- Fördern die Integration von Flüchtlingen durch Stellungnahmen
- Herausgabe eines Leitfadens zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung

Bundesverband der deutschen Industrie (BDI)

- Herausgabe von Leitfäden mit dem Themenschwerpunkt „Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integrieren“ u.a. mit dem BDA
- Werbung für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt durch Stellennahmen

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

- Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“, seit 2014, damit verbunden sind zahlreiche organisationsinterne Diversity-Maßnahmen als auch Initiativen und Vorhaben in Kooperation mit anderen Partnern, z.B. der Internetplattform „Erfolgsfaktor Vielfalt“
- Neben anderen Organisationen Träger des Netzwerks und Internetportal CSR Germany ([www.csrgermany.de](http://www.csrgermany.de))
- Unterstützung der Initiative „Inklusion gelingt“.
- Unterstützung des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekts „POINT – Potentiale integrieren“ für allein geflüchtete Frauen
- Herausgabe von Praxisleitfäden mit dem Themenschwerpunkt „Diversity und Willkommenskultur“

### 3.4 Institute, Stiftungen und Verbände

In Deutschland, insbesondere in Nordrhein-Westfalen, gibt es zahlreiche Organisation, die sich dem Themenfeld Migration, Flucht, Islamismus und Fremdenfeindlichkeit widmen, entweder durch Forschung, in der Regel ausseruniversitäre Forschungseinrichtungen, und/oder Projekte sowie Veranstaltungsdurchführungen. Nicht aufgeführt wurden die großen Stiftungen wie die Konrad-Adenauer-Stiftung, die Friedrich-Ebert-Stiftung, die Hans-Böckler-Stiftung und die Heinrich-Böll-Stiftung.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), Berlin

- Der Sachverständigenrat versteht sich als unabhängiges Expertengremium zu Integration und Migration, er analysiert wissenschaftlich fundiert und methodensicher aktuelle Entwicklungen und Problemstellungen und bewertet sie politisch neutral. Der SVR legt jährlich ein Gutachten zu Integration und Migration vor und bezieht Stellung zu aktuellen Debatten. Damit leistet der SVR einen Beitrag zur Sachorientierung politischer Debatten, stellt der Öffentlichkeit fundierte Informationen zur Verfügung und liefert Handlungsoptionen für politische Entscheider/innen in Bund, Ländern, Kommunen und für Akteur/innen der Zivilgesellschaft.

HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V., Münster/Hamburg

- Führt neben seinen Forschungs-, Entwicklungs- und Umsetzungsvorhaben u.a. zu Gender und Diversity vereinzelt als staatlich anerkannter Träger der Kinder- und Jugendhilfe auch Projekte für junge Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund durch, die ihre besondere Situation durch kreative-musische Methoden bearbeiten.

Ibis: Institut für interdisziplinäre Beratung und interkulturelle Seminare, Duisburg

- Rund 60 interkulturelle Seminare und Vorträge zu allen Themen der interkulturellen Zusammenarbeit und Zusammenlebens wurden 2017 durchgeführt, die zur Hälfte auf Anfrage erfolgt sind. Weitere Themen sind Flüchtlingsarbeit/ Integration, Demografischer Wandel, Konfliktmanagement, Islam, Umgang mit Fremdheit.

Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V., Bonn

- Führen Forschungs- und regionale begrenzte Umsetzungsprojekte rund um das Thema Migration sowie Veranstaltungen zu migrationspolitische Themen durch.

InZentIM - Interdisziplinäres Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung an der Universität Duisburg/Essen

- Das InZentIM greift die Forschung und Lehre der WissenschaftlerInnen der Universität zu einer großen Bandbreite von Disziplinen und Fakultäten zu Integration und Migration auf und will diese besondere wissenschaftliche Kompetenz sichtbar machen, vernetzen und erweitern.
- Es führt jährlich einen international ausgerichteten Kongress durch.

Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung an der Universität Duisburg/Essen

- Die Aufgaben des ZfTI umfassen die deutsche, türkische und europäische Migrations- und Integrationsforschung, die Anregung und Vernetzung wissenschaftlicher Forschung mit der Türkei und die Förderung des Wissenschaftlerauswechsels zwischen der Türkei und Deutschland.

Institut für Kirche und Gesellschaft der ev. Kirche von Westfalen, Schwerte

- Vielfach in Kooperation mit dem Bildungshaus Villigst führt das Institut Tagungen, Podiumsdiskussionen, Arbeitsgruppen, Seminare u.a.m. zu Themen wie Kirchenasyl, Flucht und Migration, Minderheitenrechte, Integration, Engagiert in Vielfalt durch.

Institut für Migrationsforschung und Bildung GmbH (IMB GmbH), Köln

- Das Institut für Migrationsforschung und Bildung GmbH (IMB GmbH) ist ein vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zugelassener Träger für allgemeine Integrationskurse, zielgruppenspezifische Integrationskurse und für Berufssprachkurse gemäß DeuFö.

Kulturwissenschaftliches Institut Essen

- Das Kulturwissenschaftliche Institut Essen ist das Forschungskolleg der Universitätsallianz Ruhr, zu der sich die Universität Duisburg-Essen, die Ruhr-Universität Bochum und die Technische Universität Dortmund zusammengeschlossen haben. Die Forschungstätigkeit der WissenschaftlerInnen gliedert sich zurzeit in die übergreifenden Forschungsschwerpunkte Europa, Interkultur, Kommunikationskultur und Partizipationskultur, die ihrerseits in einzelne Forschungsprojekte aufgeteilt sind. Außerhalb der Profilschwerpunkte wird in weiteren geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Projekten geforscht. Dazu werden regelmäßig Vorlesungs- und Vortragsreihen angeboten.

Wuppertaler Institut

- Das Wuppertal Institut erforscht und entwickelt Leitbilder, Strategien und Instrumente für Übergänge zu einer nachhaltigen Entwicklung auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Im Zentrum stehen Ressourcen-, Klima- und Energieherausforderungen in ihren Wechselwirkungen mit Wirtschaft und Gesellschaft. Das Thema Migration wird unter dem Aspekt der Mobilität gestreift.

Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität

- Das BIM konzentriert sich auf theoriegeleitete empirische Forschung, die sie immer wieder an die Grundlagenforschung zurückbindet. Im Mittelpunkt stehen Fragen nach Integrations- und Migrationsprozessen, speziell auch in Deutschland.

Internationale Organisation für Migration, Berlin, Nürnberg

- Seit 1954 ist Deutschland Mitgliedstaat der IOM. Die IOM setzt in Kooperation mit staatlichen und nicht staatlichen Partnern aus Politik, Zivilgesellschaft und Forschung Projekte im Migrationsbereich um. Zu den Schwerpunkten gehören Projekte zum Resettlement und zur Familienzusammenführung sowie die Unterstützung der freiwilligen Rückkehr und Reintegration. Diese umfasst das REAG/GARP-Programm, Rückkehrberatungsstellen, Informationen zu den Rückkehrländern und spezielle Reintegrationshilfen. Außerdem ist das IOM in Berlin die Verbindungsstelle für Kooperationen in Migrationsfragen und internationale IOM-Projekte in den Bereichen humanitäre Hilfe, Friedenskonsolidierung und Bekämpfung von Menschenhandel, die von der Bundesregierung unterstützt werden.

Kompetenzzentrum für Integration, NRW, Arnsberg

- Das Kompetenzzentrum für Integration (KfI) nimmt zahlreiche Aufgaben der Integrationsarbeit wahr – in vielen Bereichen mit NRW-weiter Zuständigkeit. Das KfI ist beratender Ansprechpartner für Kommunen und weitere haupt- und ehrenamtliche Akteure der Integrationsarbeit – immer mit dem Ziel, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu begleiten, neu Zugewanderte schnell und nachhaltig zu integrieren sowie einen toleranten Dialog zwischen

unterschiedlichen Kulturen zu stärken.

#### Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, Bonn

- Das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (DIE) mit Sitz in der UN-Stadt Bonn zählt weltweit zu den führenden Think Tanks und Forschungseinrichtungen zu Fragen globaler Entwicklung und internationaler Kooperation. Das interdisziplinär ausgerichtete Institut vereint Forschung, Beratung und Ausbildung. Das DIE bildet eine Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis.
- Die akademische Aus- und Weiterbildung richtet sich an Führungskräfte und junge HochschulabsolventInnen, die sich für die anspruchsvollen Aufgaben in der internationalen Zusammenarbeit vorbereiten wollen.

#### Institut für Migrations- und Aussiedlerfragen, Oerlinghausen

- Das Institut für Migrations- und Aussiedlerfragen in der Heimvolkshochschule St. Hedwigs-Haus ist eine staatlich anerkannte, katholische Einrichtung der Erwachsenenbildung, vorwiegend im Bereich der politischen Bildung, aber auch religiöse Bildung, Eltern- und Familienbildung, personenbezogene und kulturelle Bildung finden sich im Programm.
- Jährlich rund 50 Veranstaltungen der politischen Bildung zu Themen wie Rechtsextremismus und Antisemitismus, Rassismus, Vielfalt leben, Migration und Flucht.
- Beheimatet auch die Integrationsagentur Oerlinghausen.

#### Projekt Migration und Integration des Goethe-Instituts, Mannheim

- Migration und Integration ist eine Plattform, die Informationen zu diesem Themenfeld aus sich ergänzenden Blickrichtungen zusammenführt. Im Goethe-Institut angesiedelt möchte die Website Interessierte im In- und Ausland über die vielen Facetten gegenwärtiger Migrationsbewegungen und Migrationsdiskurse informieren und den Austausch darüber befördern.

#### Otto Benecke-Stiftung e.V., Bonn

- Die Otto Benecke-Stiftung setzt sich für die gesellschaftliche Teilhabe von Zugewanderten und deren Nachkommen ein. Es geht um die Veränderung des gesellschaftlichen Klima im Sinne einer Willkommens- und Anerkennungskultur. Mit Bildungsmaßnahmen, Veranstaltungen und Projekten qualifiziert und fördert die Stiftung die soziale, ökonomische und individuelle Leistungs- und Partizipationsfähigkeit von Zugewanderten.

#### Institute für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), Universität Osnabrück

- Das wissenschaftliche Interesse vom IMIS als ein überregional und international bekanntes und anerkanntes Forschungsinstitut, gilt den vielfältigen Aspekten räumlicher Mobilität und interkultureller Begegnung in Geschichte und Gegenwart. Zu den Aufgaben des IMIS gehört es, durch seine Grundlagenforschung, seine Publikationen, seine öffentlichen Veranstaltungen und die wissenschaftliche Beratungstätigkeit einen Beitrag zu leisten zur Verdichtung und Vernetzung der interdisziplinären Arbeit sowie zum Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis.



Kommunales Integrationszentrum Kreis Recklinghausen und Kreis Gelsenkirchen

- Die Kommunalen Integrationszentren (KI) haben den Auftrag, die Integration durch Bildung mit der Querschnittsaufgabe Integration zu verbinden und kommunal zu verankern. Aufgabenschwerpunkte im Bereich "Integration durch Bildung" sind die Weiterentwicklung und Ausgestaltung von Bildungskonzepten entlang der Biografie von Kindern und Jugendlichen.

MOZAIK – Gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote GmbH, Bielefeld

- Ziel von Mozaik ist es, u.a. die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration insbesondere von EinwanderInnen zu verbessern und interkulturelle Lösungen für das Einwanderungsland Deutschland zu entwickeln. Dazu gehören die Entwicklung und Umsetzung interkultureller Projektkonzepte zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte und der interkulturellen Öffnung von Organisationen, die bundesweite Beratung, Begleitung und Evaluation von Bundes-, Landes und kommunalen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Integrationsakteuren bei der Umsetzung von interkulturellen Förderprogrammen und Projekten sowie bundesweite Studien zur Förderung der Interkulturellen Öffnung-, Kooperations- und Netzwerkarbeit.

Bundesverband NEMO – Netzwerke von Migrantenorganisationen, Dortmund

- Der Bundesverband mit seinen 530 Mitgliedsorganisation in 14 Städten bietet seinen Mitgliedern eine Plattform des Austausches und der bundesweiten Vernetzung, sowie Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen an, dazu führt er Projekte und Veranstaltungen durch. Er vertritt die Interessen der lokalen Netzwerke von Migrantenorganisationen auf Bundesebene und setzt sich für mehr Mitsprache und Teilhabe migrantischer Perspektiven ein. Als Bundesverband ist er auch Ansprechpartner für Politik und Zivilgesellschaft sowie Berater bei Fragen zu Integrationspolitik, Teilhabe, Entwicklungspolitik und Anti-Rassismus.

Raum der Kulturen Neuss e.V.

- Der Verein ist ein Zusammenschluss von interkulturell tätigen Menschen, Vereinen und Einrichtungen in Neuss, insbesondere der Kulturvereine mit Migrationshintergrund.

Verbund der sozialkulturellen Migrantenselbstorganisationen in Dortmund e.V. (VDMO)

- Der VMDO e.V. ist ein interkulturell aufgestellter Dachverband von zurzeit 60 Migrantenvereinen aus 34 Nationalitäten. Durch gemeinsame Projekte soll die Toleranz und das aktive Zusammenleben der MSO Mitglieder gefördert und gestaltet werden.

Berufsausbilderverband Nordrhein-Westfalen, Dortmund

- Führte in den letzten Jahren regelmäßig „Interkulturelle Informationsveranstaltungen“ durch, 2017 aber kein Angebot zu finden.

### 3.5 Initiativen

Die beiden hier vorgestellten Initiativen lassen sich als freiwillige Selbstverpflichtung oder als freiwilliger Beitrag von Organisationen im Sinne der Corporate Social Responsibility (CSR) zu einer nachhalti-

gen Entwicklung, die über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht, verstehen.

- Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt (Diversity) in Unternehmen und Institutionen. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin: 674 Organisationen haben die Charta in NRW von bundesweit 2.678 (Stand: Dez. 2017), unterzeichnet, davon sechs in der Emscher-Lippe-Region. Die Initiative gibt es seit 2006.
- Die Initiative der Landesregierung Nordrhein-Westfalen „Vielfalt verbindet – interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ gibt es seit 2014. Seit der letzten NRW-Wahl am 17. Mai 2017 sind keine weiteren Aktivitäten zu verzeichnen.

### 3.6 Handreichungen, Handbücher, Leitfäden

Die hier gelisteten Materialien sind nicht genauer inhaltlich geprüft worden.

Charta der Vielfalt:

- [Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt! Praxis-Leitfaden für Unternehmen](#)
- [Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion - Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen](#)
- [Diversity Management - Mehrwert für den Mittelstand](#)
- [Factbook Diversity. Positionen - Zahlen - Argumente](#)
- [Vielfalt erkennen - Strategien für einen sensiblen Umgang mit unbewussten Vorurteilen](#)
- [Dossier „Weltoffen = Zukunftsfähig?!“](#)

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI), NRW

- [Handreichung. Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen.](#)

Xenos und DJI

- [Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb. Eine Handreichung für die betriebliche Praxis.](#)

Friedrich-Ebert-Stiftung

- [Handlungsempfehlungen zur Auseinandersetzung mit islamistischem Extremismus und Islamfeindlichkeit](#)

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

- [Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Anregungen zum Umgang mit Vielfalt und Heterogenität in der beruflichen Bildung](#)

#### DGB-Bildungswerk

- [Wer kämpft, kann verlieren – wer nicht kämpft, hat schon verloren! Aktiv gegen Rassismus – Aktionsformen für die Arbeitswelt](#)
- [Fit und kompetent-für eine interkulturelle Zukunft! Konfliktlösungen im interkulturellen Kontext. Beispiele aus Verwaltungen und öffentlichen Betrieben](#)

#### Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- [Umgang mit religiöser Vielfalt am Arbeitsplatz. Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verwaltung.](#)
- [Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb. Handreichung für Betriebsräte und Gewerkschaften](#)

#### Verein gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus – „Mach meinen Kumpel nicht an!“

- [Flüchtlinge schützen – Rassismus entgegentreten. Handreichung für Aktive in de Arbeitswelt.](#)
- [So nicht! Kleiner Ratgeber zum Umgang mit rechtsextremen Sprüchen.](#)
- [Aktiv werden gegen Rechts – Für Gleichberechtigung. Beispiele aus der Praxis von Berufsschulen und Betrieben.](#)

#### Deutscher Industrie- und Handelskammertag

- [Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung. Leitfaden für Unternehmen](#)

#### OSZE-Büro für Demokratische Institutionen und Menschenrechte

- [Pädagogischer Leitfaden zur Bekämpfung von Diskriminierung und Intoleranz gegenüber Muslimen](#)

#### Internationaler Bund. Pro Demokratie und Akzeptanz.

- [Materialien für den politischen Unterricht in der beruflichen Bildung. Maßnahmen gegen Gewalt und Rechtsextremismus](#)

#### Stiftung SPI - Sozialpädagogisches Institut Berlin – »Walter May«

- [Vielfalt gestalten. Handreichung zu Diversity in Schule und Berufsvorbereitung](#)

#### Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge

- [Handbuch-Wegweiser. Integration von Geflüchteten ins Unternehmen](#)

#### Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen

- [Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung. Was ist zu tun?](#)

### 3.7 Förderprogramm „Xenos“

Das Bundesprogramm „XENOS“ verfolgt das Ziel, Demokratiebewusstsein, Weltoffenheit und Toleranz zu stärken. Dabei geht es vor allem um präventive Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. XENOS integriert Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktbezogene Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen (Berufs-)Schule, Ausbildung und Arbeitswelt.

Das Programm hatte zwei Förderperioden von 2008 bis 2014, ist Bestandteil des Nationalen Integrationsplans und wurde aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ergänzend zur fachlichen Vernetzung der Projekte ist das Deutsche Jugendinstitut (DJI) für die wissenschaftliche Begleitung der 2. Förderrunde „XENOS - Integration und Vielfalt“ zuständig. Die Agentur für Gleichstellung im ESF unterstützt und informiert die an der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms beteiligten Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Die Vielfalt-Mediathek des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA) und des DGB Bildungswerks sammelt seit 2006 Ergebnisse aus den Projekten der verschiedenen Programme der Bundesregierung gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antirassismus und verfügt mittlerweile über 1700 Bildungsmaterialien online.

In Nordrhein-Westfalen wurden bisher 69 Projekte aus allen Branchen gefördert. In der Emscher-Lippe-Region gibt es folgende Projekte (<http://xenos-panorama-bund.de/index.php/homepage/das-bundesprogramm-xenos>):

Förderrunde 1 - "Leben und Arbeiten in Vielfalt": 01.01.2008 – 31.12.2012

1. dr(3)ive - Berufliche Qualifizierung - Ausbildungsberatung - Interkulturelle Kompetenz

Projektträger: rebeq GmbH - Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft im Kreis Recklinghausen,  
Scherlebecker Str. 260, 45701 Herten

2. Train & Win

Projektträger: Gender-Referat des Evangelischen Kirchenkreises  
Gelsenkirchen und Wattenscheid  
Pastoratstr. 10, 45879 Gelsenkirchen

3. Demokratie leben in Europa

Projektträger: aktuelles forum nrw e.V.  
Hohenstaufenallee 1, 45888 Gelsenkirchen

Förderrunde 2 – „XENOS – Integration und Vielfalt“: 01.01.2012 – 31.12.2014

4. Der Kreis Recklinghausen wird Optionskommune – und will sich Interkulturell öffnen

Option Kultur  
Kreis Recklinghausen  
Kurt-Schuhmacher-Allee 1  
45657 Recklinghausen

## 5. LO1 (Jugendsozialarbeit)

aktuelles forum nrw e.V.  
Hohenstaufenallee 1  
45888 Gelsenkirchen

Laufzeit: 01.01.2012 – 31.12.2014

## 3.8 Die Zielgruppen

### 3.8.1 Die Auszubildenden

In Nordrhein-Westfalen gab es im Jahr 2015 rund 298.000 Auszubildende, davon entfallen auf die Emscher-Lippe-Region rund 4.000 Lehrlinge im Handwerk. Die Ausbildungsbetriebsquote lag 2016 bundesweit bei 20%, bei stetigem Rückgang in den letzten Jahren. Die Quote bezieht sich auf alle Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit steigender Betriebsgröße steigt die Ausbildungsbetriebsquote (Kleinstbetriebe 12,0 %, Kleinbetriebe 43,4 %, mittlere Betriebe 66,4 %, Großbetriebe 81,3 %). Der Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben ist aber ausschließlich auf Kleinstbetriebe (weniger als zehn Beschäftigte) und auf die Nichtbeteiligung an Ausbildung von Kleinstbetrieben in neuen Branchen ohne Ausbildungstradition zurückzuführen. Zu beachten ist, dass nur etwas mehr als die Hälfte der Betriebe ausbildungsberechtigt sind.

Das Verhältnis von dualer zu schulischer Berufsausbildung ist im Zeitraum 2005–2015 nahezu konstant: 70 % duale Berufsausbildung zu 30% rein schulischer Berufsausbildung. (2014: 57 %) (<https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungs-statistiken/zahlen-daten-fakten>)

Die für die 2 - 3,5 Jahre dauernde Ausbildung relevanten Lernorte sind neben den Betrieben, die Berufsschulen und seit 1973 die Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS). Sie ergänzen die Duale betriebliche Ausbildung durch praxisnahe Lehrgänge und tragen damit wesentlich zum Aufbau einer erweiterten Bildungsinfrastruktur bei. § 5 des Berufsbildungsgesetzes und § 26 der Handwerksordnung sehen vor, dass „Teile der Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätten durchgeführt werden, wenn und soweit es die Berufsausbildung erfordert“. (Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung April 2017)

*Verpflichtend* werden Auszubildende, unabhängig von verpflichtenden Angeboten im Unternehmen bzw. Betrieb, nur im Berufskolleg mit den hier untersuchten Themenbereichen direkt im Unterricht konfrontiert und müssen sich damit auseinandersetzen. Alles darüber hinaus obliegt dem Engagement der Lehrkräfte, indem sie ihre SchülerInnen zur persönlichen Auseinandersetzung z.B. mit Rassismus in Schule und Alltag anhalten, auf Beteiligungsmöglichkeiten an Projekten wie „Demokratie leben“ oder Trainings zu Streitschlichtern hinweisen oder die Schule als ganzes z.B. „Schule mit Courage“ lebendig lebt.

Möglichkeiten der *freiwilligen* Auseinandersetzung mit Themen wie Migration oder Fremdenfeindlichkeit und die Wahrnehmung weiterer Bildungsangebote bieten sich für Auszubildende durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, als Funktionsträger wie z.B. Ausbildungsvertretung und natürlich als Privatperson.

### 3.8.2 Die betrieblichen Ausbilder und Ausbilderinnen

Bundesweit gab es 2015 rund 650 Tsd. betriebliche Ausbildungskräfte, davon im Handwerk 223 Tsd. mit leichtem, aber stetigem Rückgang in den letzten Jahren, entsprechend der Abnahme der berechtigten Ausbildungsbetriebe. Jährlich absolvieren seit 2010 jedes Jahr bundesweit rund 85.000 erfolgreich die Ausbilder-Eignungsprüfung (AEVO) (Bundesinstitut für Berufsbildung 2017).

Jede Person, die erfolgreich die AdA-Prüfung gemäß AEVO bestanden hat, besitzt „automatisch“ die Ausbildungsbefähigung, ist aber nicht automatisch zum Ausbilden berechtigt. Die Ausbildungsberechtigung bekommen nur die, die auch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium vorweisen können und deren Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Kammer (z. B. IHK oder HWK sowie alle anderen Kammern) eingetragen ist.

Das berechnigte Ausbildungspersonal ist zwar ganz allgemein für den Gesamtablauf der Ausbildung verantwortlich, die konkrete Tätigkeit, seine Qualifizierung, die Rolle, die er oder sie in der Ausbildung spielt und die Anforderungen an das Verhalten den Auszubildenden gegenüber, die Stellung in der betrieblichen Hierarchie sowie Aufgaben, Arbeitszeiten, Freistellungen, Eingruppierungen und Vergütungen regeln letztlich Betriebsvereinbarungen (Busse 2011, 9), sofern eine vorliegt.

Die Aufgaben des ausbildenden Personals werden in den Vereinbarungen ausführlich geregelt: Er kümmert sich um den ordnungsgemäßen Ablauf der Ausbildung, beurteilt die Auszubildenden bzw. führt Entwicklungs- und Fördergespräche; er kontrolliert, ob die Auszubildenden ihre Pflichten erfüllen und stimmt sich mit anderen an der Ausbildung Beteiligten ab (Busse 2011, 10).

Wer letztlich verantwortlich die Auszubildenden betreut, anleitet und deren Ausbildung organisiert, ob dieses hauptamtlich oder ehrenamtlich geschieht, hängt maßgeblich von der Größe der Betriebe bzw. Unternehmen und den vorhandenen Ressourcen ab. In Großbetrieben finden wir neben dem Ausbildungslehrpersonal, Ausbildungsbeauftragte mit Spezialaufgaben und verantwortliche Ausbildungsleitungen, die den gesamten Ausbildungsbereich verantworten. In Klein- und Kleinstbetrieben, vor allem im Handwerk zu finden, werden Ausbildungsaufgaben der Ausbildungskräfte eher „nebenher“, ehrenamtlich, vom Fachpersonal erledigt. (Vgl. Bahl egal. 2012)

Wie an anderer Stelle schon erwähnt (S. 3.2.4 Die Kammern; Bahl 2012, 40) wird der berufspädagogische Anteil im Lehrgang nicht nur praxisfern erlebt und von den Betrieben auch kaum gewürdigt, sondern ist auch vom Lehrumfang sehr schmal gehalten, so dass eine berufspädagogische Grundbildung kaum möglich ist, was sicherlich auch an den Mängeln der Vorgaben durch die AVEO und den Rahmenlehrplan liegt (Vgl. Brenner 2012, 252).

Ähnlich wie die Auszubildenden selbst können die Ausbildungskräfte die Möglichkeiten der freiwilligen Qualifizierung bzw. thematischen Auseinandersetzung im Betrieb oder als Privatperson und über Bildungsangebote der Gewerkschaften und der Kammern nutzen.

### 3.8.3 Lehrkräfte der beruflichen Schulen

Dem Lehrpersonal an Berufsschulen kommt im Rahmen der Dualen Ausbildung oder in der rein schulischen Erstausbildung eine bedeutsame Rolle zu. Laut dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung koordinierten *Teachers and Trainers Network Deutschland* (TTnet DE) - einem Kooperationsnetzwerk von Bildungsexperten der Wirtschaft, Gewerkschaften, Bildungsträgern, Ausbilder- und Lehrerverbände, Schulen, Landesinstitute und Universitäten - ist das „Berufsbildungspersonal ein Schlüsselfaktor für die Qualität der beruflichen Bildung, denn die demografischen Veränderungen und den sich abzeichnen-

den Mangel an jungen Fachkräften, die heterogener gewordene soziokulturelle Herkunft der Lernenden, neue Formen der Arbeitsorganisation sowie durch die Notwendigkeit, die Kooperation und Vernetzung zwischen den Lernorten zu verbessern, ergeben sich veränderte Herausforderungen“ mit erweiterten Rollen und Funktionen (<https://www.bibb.de/ttnet>).

Der Unterrichtsumfang an der Berufsschule beträgt in der Dualen Ausbildung 8-12 Wochenstunden in der Nähe des ausbildenden Betriebes, Unterschiede gibt es je nach Region, Beruf und Lehrjahr. Manchmal wird der Stoff der Berufsschule auch im Blockunterricht vermittelt. Er besteht aus berufsbezogenem und berufsübergreifendem Unterricht und umfasst berufliche Lerninhalte und eine berufsbezogene Erweiterung der vorher erworbenen allgemeinen Bildung, insbesondere in den Bereichen deutsche Sprache, Fremdsprache, Politik oder Wirtschaft, Religion (Ethik) und Sport. Das Nähere regeln die Bundesländer (zur Bedeutung der politischen Bildung in den beruflichen Schulen s.o).

Neben den Qualifizierungsprogrammen auf Bundesebene (s. 3.2.2 Die Berufskollegs) werden für die Gruppe der Lehrkräfte an beruflichen Schulen vom Schulministerium Nordrhein-Westfalens jährlich über 100 Fortbildungen angeboten. Das Themenspektrum reicht von Lernschwierigkeiten und (Sprach-)Förderung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen über Themen der Beteiligung von SchülerInnen im Sinne „Demokratie und Vielfalt leben“ bis hin zur Auseinandersetzung mit Rassismus an Schulen.

Zur kritischen Einschätzung der politischen Bildung an beruflichen Schulen soll hier erneut auf die Studie „Monitor politische Bildung an beruflichen Schulen“ von Anja Besand hingewiesen werden, die insbesondere auch auf die infrastrukturellen Mängel und die unzureichende Vorbereitung der Lehrkräfte durch das Studium hinweist (Vgl. Besand 2014).

### **3.8.4 Der Betriebs- und Personalrat**

Dem Personal des Betriebsrates bzw. Personalrates kommt schon aus struktureller Sicht in Unternehmen eine bedeutsame Rolle zu, sofern ein Betrieb einen hat. Denn nur 43 Prozent aller Beschäftigten in der westdeutschen Privatwirtschaft wurden im Jahr 2014 von einem Betriebsrat vertreten. Auch wenn Betriebsräte grundsätzlich unabhängig sind, sie müssen nicht Mitglied in einer Gewerkschaft sein, liegt die Zahl der in DGB-Gewerkschaften organisierten Betriebsräte noch bei gut 70% (<https://www.boeckler.de/5306.htm>).

Die wesentlichen Aufgaben sowie die strukturelle und rechtliche Verankerung im Betrieb sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Die für das Projekt relevanten Aspekte finden sich in den Paragraphen 75, 80 und 96 bis 98.

Der Grundsatz für die Behandlung der Betriebsangehörigen in § 75 besagt, dass neben dem Arbeitgeber, auch der Betriebsrat darüber zu wachen hat, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt“. So hat der Betriebsrat nach § 80 „die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen“.

Für die Ausbildung und die Auszubildenden greifen die Regelungen des BetrVG, §§ 96 bis 98, sie be-

sagen, dass ein Auszubildende/r die gleichen Rechte wie ein/e ArbeitnehmerIn im Betrieb hat und das die Rechte des Betriebsrates im Bereich der Berufsbildung, hier ebenfalls zur Anwendung kommen. Der Betriebsrat und/oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung sollten die Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit besonders begleiten und unterstützen.

Auch bei der Bestellung von AusbilderInnenn haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht. Sollten diese die fachliche oder persönliche Eignung im Sinne des BBiG nicht besitzen oder ihre Aufgaben vernachlässigen, kann der Betriebsrat die Abrufung verlangen. Sollten sich Meinungsverschiedenheiten dazu nicht klären lassen, kann der Betriebsrat eine Entscheidung beim Arbeitsgericht beantragen (BetrVG 2017).

Die Mitglieder des Betriebsrats, wie auch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, können auf eine Vielzahl von Bildungsangeboten zurückgreifen, da sich die Angebote der Gewerkschaften (s. 3.2.1 Die Gewerkschaften) in erster Linie an die Funktionsträger im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetz wenden und an zweiter Stelle an Aktive im Betrieb.

### **3.8.5 Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

In Betrieben mit der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind nach §§ 60 ff. Betriebsverfassungsgesetz Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu wählen (BetrVG 2017). Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist die Interessenvertretung aller jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und aller Auszubildenden unter 25 Jahren in einem Betrieb.

## **3.9 Die Angebote**

### **3.9.1 Die Angebotsformen**

Die recherchierten Bildungsangebote wurden entweder als fest terminierte Bildungsveranstaltung einem Bildungsprogramm oder Einzelankündigung entnommen oder als Inhouse-Seminar angeboten, die betriebsintern durchgeführt werden können; insbesondere das DGB-Bildungswerk Bund hält eine große Anzahl unterschiedlicher Themen vor.

Als Bezeichnungen finden sich Lehrgänge, Kurse, Seminare, Trainings und Workshops, wobei die Unterscheidungsmerkmale nicht unbedingt ersichtlich sind.

Lediglich bei der Ankündigung eines „Trainings“ kann aufgrund der Themenankündigung auf „trainierbare“ Inhalte rückgeschlossen werden.

Beim Umfang der angebotenen Veranstaltungen gibt es die 1-Tagesveranstaltung bis hin zu mehrwöchigen Veranstaltungsbausteinen, so sind Trainingsangebote und Qualifizierungsangebote mit einem abschließenden Zertifikat in der Regel mehrtätig.

Den „Bildungsurlaub“ gab es nur für die Angebote der Gewerkschaften.



### 3.9.2 Die Methoden

Aussagen über das methodische Vorgehen lassen sich aufgrund der vorhandenen Informationen so gut wie gar nicht machen, da keine Angaben, mit wenigen Ausnahmen, zu den Methoden, den Arbeitsformen gemacht werden. Lediglich vereinzelte Angebote, wie das spezielle Angebot für Lehrkräfte an beruflichen Schulen durch das Teachers and Trainers Network Deutschland (s. 3.8.3 Die Lehrkräfte der beruflichen Bildung) listen „aktive oder passive Methoden“ auf, die angewendet werden, wie z. B. Rollenspiele, Videoaufzeichnungen des eigenen Veraltens usw. Konkrete Verhaltensweisen werden trainiert und praktiziert, indem spezielle Situationen simuliert werden und die Teilnehmer/Teilnehmerinnen direkt reagieren müssen.

### 3.9.3 Themenspektrum

Die Angebotspalette deckt alle relevanten Themen im Umfeld des Projekts AIDA ab, die sich auch mit den Suchbegriffen der Recherche weitgehend decken. Hier eine Auswahl von Veranstaltungstiteln:

- Geschichte des Rechtsextremismus
- Aktiv gegen Rechts
- Anti-Rassismus gestern und heute
- Demokratie leben und lernen
- Akzeptanz und Toleranz lernen
- Geschichte der Migration in Deutschland und Europa
- Die Flüchtlingsbewegungen heute
- Die Integration von Flüchtlingen im Unternehmen
- Was ist Inklusion? Ideen und Konzepte
- Diversity im Betrieb: Handlungsstrategien und Maßnahmen
- Kritik und Selbstkritik konstruktiv anwenden
- Teamfähigkeit im Betriebsrat umsetzen
- Umgang mit Konflikt
- Interkulturelles Training
- Wie erlange ich interkulturelle Sensibilität
- Anti-Bias-Training
- Herausforderung Migration: Ein gutes Miteinander im Unternehmen

## 4. Einschätzungen und Empfehlungen

### 4.1. Ein erstes Fazit

Wenn wir uns nun abschließend den Einschätzungen, Bewertungen der Rechercheergebnisse und den daraus folgenden Schlussfolgerungen zuwenden, können wir in einem ersten Schritt kurz zusammenfassen:

Die unter 3.2.2, 3.2.4, 3.2.6, 3.2.7 und 3.2.9 aufgeführten Ergebnisse der zahlreichen Bildungs- und aufbereiteten Informationsangeboten zeigen uns (lediglich), dass es eine umfangreiche Angebotspalette zu allen für das Projekt relevanten Themenbereichen für alle anvisierten Zielgruppen gibt, sofern sie daran aus eigenen Motiven teilnehmen wollen. Die Informationen über die Angebotsformen und das methodische Vorgehen in den Bildungsveranstaltungen, sofern überhaupt Angaben dazu gemacht werden, sagen letztlich wenig aus.

Die weiteren Ergebnisse unter 3.2.1, 3.2.3, 3.2.5 und 3.2.8 erweitern den reinen „Angebotsblick“ und lenken den Fokus auf die (Erst-) Ausbildungssituation mit ihren verschiedenen Akteuren, Lernorten, Rahmenbedingungen und Einflussgrößen, zumindest einigen davon.

Wir greifen in diesem Zusammenhang die Ergebnisse einiger Forschungen und Studien auf, die uns einige Hinweise für die abschließenden Empfehlungen im Rahmen dieser Expertise geben können.

Wir folgen damit den Vorannahmen des Projekts AIDA, dass der Betrieb als Sozialisationsinstanz für Jugendliche fungiert, bezogen auf die betriebliche Erstausbildung wird dieses durch empirische Studien ausdrücklich betont (Slopinski et al. 2017, 15; Vgl. auch Graveles et al. 1989). Ob diese sozialisatorische Leistung „vor totalitäre Ideologie schützen“ kann und „wie in der ‚alten Industrie‘ die Tatsache genutzt werden kann, dass aus der Arbeitsteiligkeit der Produktion der Gedanke der Zusammengehörigkeit quasi natürlich ‚entspringt‘“ (Zitat aus dem Antragstext AIDA), ist nicht so eindeutig beantwortbar. Dazu ein kleiner Exkurs zu der Frage der Integration von Flüchtlingen im Betrieb.

### 4.2 Der Betrieb als Ort der Integration!? – Ein Exkurs

Im Rahmen der Flüchtlingsbewegungen wurde von der Bundesregierung, z.B. durch Jahresgutachten 2014 des Sachverständigenrats „Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland“ (SVR, 2014) klare Signale gesetzt. Es ist Konsens, dass Zuwanderung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann, wenngleich er den demografischen Wandel nicht aufhalten wird (Fuchs, Söhlein & Weber, 2011). Geis (2012) schlußfolgert, dass Zuwanderung einen zunehmenden Beitrag zur Fachkräftesicherung und zum wirtschaftlichen Wohlstand in Deutschland leistet.

In diesem Zusammenhang ist es auch Konsens, dass neben der Flucht nach Deutschland und dem Individualrecht auf Asyl, das im Jahr 2015 rund 800.000 Flüchtlingen die Aufnahme in Deutschland ermöglichte, parallel der Zustrom von ausgewählten, (hoch-)qualifizierten Fach- und Führungskräften auf dem Weg einer qualifizierten Arbeitsmigration systematisch und umfassend ermöglicht werden muss.

Hiervon ausgehend stellt sich u.a. die Frage, ob und wie jenseits des politischen Willens in dem oben skizzierten schwierigen Umfeld dieses Recht im Moment eingelöst wird. Es scheint so, dass wir mit dem Jahr 2015 in vielerlei Hinsicht eine neue Etappe betreten haben, und es ist angesichts der oben dargelegten Voraussetzungen und Rahmen völlig unklar, wie und ob die Integration in das relevante

System „Betrieb“ tatsächlich funktioniert.

So wird u.a. versucht, über gute Beispiele, Handlungstipps oder Selbstverpflichtungen das innerbetriebliche Geschehen positiv zu beeinflussen (u.a. BDA, 2016; Charta der Vielfalt, 2015; BA, BDA & BDI, 2016) und auf Untersuchungen verwiesen, die vor allem auf die Ungleichheit von Kulturen und Geschlechtern (u.a. Anders, Ortlieb, Pantelmann, Reim, Sieben & Stein, 2008) oder auf die Bereitschaft bzw. evtl. Ressentiments einer kulturellen Öffnung der Betriebe (u.a. Brunner, 2008) abheben.

Ob diese von außen herangetragenen „gute Beispiele, Handlungstipps oder Selbstverpflichtungen“ und auch die gemeinwohlorientierte Aktivitäten der Betriebe, wie sie unter dem Vorzeichen von Corporate Social Responsibility (CSR) bereits vielfältig praktiziert werden (vgl. zusammenfassend z. B. Bertelsmann 2005), die tatsächlichen internen Ablaufprozesse, in diesem Fall die interkulturellen Aushandlungsprozesse, erreichen, denn diese oft innerhalb der Unternehmenskommunikation angesiedelten Initiativen sind eher nach außen gerichtet, ist völlig unklar (vgl. u.a. Buhr, 1998).

Auf der Ebene des alltäglichen Handelns muss und wird ein konstruktiver Umgang mit neuen Problemen durchaus immer wieder gefunden, und das auch dann, wenn die Beteiligten selbst nicht erklären können, wie sie das gemacht haben. Das liegt daran, dass diese Praktiken oft informeller Natur sind. Typische Beispiele für solche Praktiken sind regionale Netzwerke, Formen kollegialer Unterstützung, gemeinsame Freizeitaktivitäten, Selbsthilfegruppen, Kultivierung von Engagement für gesellschaftliche Problemlagen usw.. Inwiefern solche Praktiken, die sich zumindest auf Ebene der kollegialen Zusammenarbeit normativen Setzungen im Leitbild oder in der Policy entziehen, auch eine inklusive Funktion erfüllen und so sozialen Zusammenhalts innerhalb und im Kontext von Betrieben stärken, ist jedoch bislang kaum erforscht.

Hinweise kann uns die Evaluationsstudie von Integrationsprojekten geben, die besagt, dass Nachhaltigkeit nicht erst mit einer gezielten Übergangsgestaltung am Projektende zustande kommt. Vielmehr werden die Grundlagen bereits bei der Konzeption des Projekts geschaffen, und auch im Prozess der Projektdurchführung werden frühzeitig nachhaltigkeitsrelevante Weichen gestellt. Maßgebliche Einflussfaktoren liegen dabei nicht nur im Projekt selbst, sondern auch im lokalen Handlungsfeld. Erkennbar wird damit, dass nachhaltige Veränderungen nicht immer (oder auch nur vorrangig) als Resultat einzelner Projekte entstehen, sondern aus dem Zusammenspiel verschiedener Akteure durch die Verknüpfung sowie kontinuierliche Weiterentwicklung und Implementation von Handlungsansätzen (Reincke et al. 2014, 21).

Und auf die betriebliche Sozialisationsleistung in der Ausbildung bezogen stellt die Studie „Methoden zur organisationalen Sozialisation von kaufmännischen Auszubildenden“ fest, „dass soziale Interaktionen, eine frühzeitige Einbindung von Auszubildenden und feste Ansprechpartner/-innen besonders hilfreich für organisationale Sozialisationsprozesse sind“. Und bei der fachlichen und sozialen Integration von Auszubildenden kommt „den Ausbildungsleiter(inne)n ebenfalls eine wichtige Rolle bei zu. ... Insbesondere beim Erlernen der unternehmensspezifischen Werte übernehmen sie einen wichtigen Part“.

Es sind gerade die alltäglichen Betriebsabläufe und Interaktionen mit Kolleg(inn)en im Arbeitsprozess, die zu einer erfolgreichen organisationalen Sozialisation beitragen...Die Bedeutung des *Lernens im Prozess der Arbeit* wird noch einmal deutlich hervorgehoben“ (Slopinski et al. 2017, 15; Vgl. auch Graeles et al. 1989).

### 4.3 Der Betrieb als Ausbildungsstätte und die Qualität der Ausbildung

Im Projekt AIDA wird dann auch weniger darauf vertraut, dass „der Gedanke der Zusammengehörigkeit quasi natürlich ‚entspringt‘“, als auf curriculare Lösungen, neben anderen. Denn die berufliche Ausbildung erfüllt nicht nur eine Sozialisationsleistung bzw. ist Bestandteil der Unternehmenskultur und des beruflichen Selbstverständnisses und findet mehr oder weniger selbstverständlich statt (Bahl 2012, 22), sondern ist auch in ein „Lern-/Lehrverhältnis mit einem komplexes Geflecht von Wirkfaktoren“ eingebunden (Schüßler 2004, 2012).

Neben der Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung der Betrieb die zentrale Rolle als Lern-ort für die Auszubildenden. Ganz allgemein ist der „Großteil der Auszubildenden (71,9 Prozent) ... mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme ... hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit, die 2014 auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert gefallen ist, nicht mehr spürbar angestiegen ist“ (DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2017, 6). Deutlich wird in diesem Ausbildungsreport auch, dass persönliche Zufriedenheit im hohen Maße abhängig ist von den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung und auch über den Betrieb hinaus. So ist nicht nur die Ausstattung der Berufsschulen oft veraltet und nicht ausreichend, sondern auch die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule gelingt nur in unzureichendem Maße (DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2017, 28ff.; zur Problematik in den Berufskollegs: Besand 2014).

Das bestätigt die Aussagen anderer Studien, die besagen, dass die Ausbildungsqualität durch die betrieblichen Rahmengengebenheiten als wichtige Gelenkstelle erst ermöglicht und beeinflusst wird. Sie weisen darauf hin, dass das Bemühen um Ausbildungsqualität das gesamte Ausbildungsgeschehen umfassen muss und sich nicht punktuellen Maßnahmen erschöpfen darf (Ebbinghaus 2009, 51).

„Zur Erreichung beruflicher Kompetenz, wie sie der traditionellen Vorstellung des deutschen Facharbeiters und Fachkaufmanns zugrunde liegt, ist Lernen am Arbeitsplatz und durch Arbeit unabdingbar. Allerdings vollzieht sich lernträchtiges Arbeiten nicht automatisch, wie alle einschlägigen Erfahrungen zeigen“ (Elsholz et al. 2005).

### 4.4 Nachhaltigkeit und Lernerfolge

Jede – ernsthaft vorbereitete - Bildungsveranstaltung setzt sich zum Ziel eine Entwicklung bei den Teilnehmenden zu bewirken oder in Gang zu setzen, sei es eine erweiterte Sicht auf den behandelten Sachverhalt durch mehr Wissen (Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates im Unternehmen), sei es eine Änderung in der Haltung gegenüber anderen Menschen (Diversity-Management) oder der reflektierte Umgang mit persönlichen Vorurteilen (Anti-Bias-Training). Wenn die implizierten Ziele erreicht werden, würde man von Bildungs- bzw. Lernerfolg sprechen. Als eine Möglichkeit wird der klassische Feedback-Bogen am Ende der Veranstaltung verteilt, in der in der Regel - neben organisatorischen Abläufen – nach Zufriedenheit und dem persönlichen Lernerfolg (was nehme ich mit?) gefragt wird. Mal abgesehen, dass Wirkungen eines Lern-/Lehrprozesses nicht unbedingt am Ende der Veranstaltung erreicht werden - häufig wird das „Gelernte“ erst dann deutlich, wenn es zur Anwendung kommt, dass kann aber Wochen oder Jahre dauern - , geschweige denn bemerkt werden (Vgl. Geißler 2005), ist für unsere Belange viel entscheidender, „dass Lernprozesse von einer Vielzahl situations- und personenspezifischer Faktoren abhängen“ und damit „jede Lehr-Lernsituation in Abhängigkeit des situativen und personalen Kontexts einmaligen Charakter hat“ (Schüßler 2004, 67). „Die Gründe liegen ... in den unkontrollierbaren lernprozessbeeinflussenden Faktoren, in der Kontingenz der Interaktionen

und der beobachterrelativen und theorieabhängigen Operationalisierung pädagogischer Phänomene, die sich nicht als real zu untersuchende und damit objektiv bestimmbare Größen erweisen (Schüßler 2012, 62 f.).

Der oben aufgeführte Ausbildungsreport 2017 macht schon den Zusammenhang von Zufriedenheit von Auszubildenden und der Qualität der Ausbildung mit verschiedenen Faktoren deutlich: Die Präsenz der Ausbildungskräfte während der Ausbildungsphase, die Kooperation von Betrieb und Berufsschule, die Ausstattung der Berufsschulen u.a.m. (DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2017).

„Erkennbar wird damit, dass nachhaltige Veränderungen nicht ... als Resultat einzelner Projekte entstehen, sondern aus dem Zusammenspiel verschiedener Akteure durch die Verknüpfung sowie kontinuierliche Weiterentwicklung und Implementation von Handlungsansätzen“ (Reinecke et al. 2014, 21).

#### 4.5 Die Bedeutung des Lehrpersonals

Die Frage welche Bedeutung dem Lehrpersonal in Schulen als Einflussgröße für einen wirkungsvollen und erfolgreichen Bildungsprozess zugewiesen wird, hat durch die Rezeption der Bücher „Visible Learning“ von 2009 und „Visible Learning for Teachers“ von 2012 in Deutschland des australischen Erziehungswissenschaftlers John (Allan Clinton) Hattie und der damit ausgelösten Diskussion, sowohl in der Wissenschaft als auch bei den pädagogischen Praktikern einen starken Impuls erfahren. Für die Kritiker ist die damit verbundene Auseinandersetzung Ausdruck von und Dokument für eine seit geraumer Zeit in der deutsch(sprachig)en Bildungsdebatte stattfindenden Umwälzung „Von Strukturen zu Personen“, dabei wird verkannt, dass Hattie keineswegs die Bedeutung der strukturellen Eingebundenheit der Lehr-/Lernsituation leugnet (Heekerens 2013, 2014).

Mit seiner umfangreichen „Meta-Meta-Analyse“ liefert Hattie einen empirischer Beitrag zur Klärung der Frage, welche Faktoren für schulischen Erfolg in welchem Maße von Bedeutung sind. Dazu hat er den gesamten weltweit (in englischer Sprache) verfügbaren Wissensstand zu Bedingungen schulischer Leistungen in seinem Werk „Visible Learning“ (2009, Dt. 2010) zusammengefasst. In seinem Buch „Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen“ werden dann die Lernprozesse der Lernenden ins Zentrum gerückt, und es werden die Potentiale der Lehrerinnen und Lehrer mit ihrer Persönlichkeit, ihrer Beziehungsfähigkeit und ihren fachlichen und methodischen Kompetenzen für gelingende Lernprozesse betont (Hattie 2014).

Was Hattie mehr als andere didaktische Lehrbücher betont, ist das große Potential, das der lehrerseitigen Nutzung von Daten, sei es aus standardisierten oder selbsterstellten Leistungstests, aus systematischen Beobachtungen oder aus der unterrichtsintegrierten Selbstevaluation (...), für die Optimierung des eigenen Unterrichts innewohnt. Daraus resultiert als zusätzliche Rolle für Lehrpersonen die der ‚Evaluatorinnen und Evaluatoren ihrer Wirkung auf Lernende‘ (Heekerens 2014).

Ein zentraler Inhalt des Buches ist die Darstellung von acht „Geisteshaltungen“, die das Resultat der so genannten Hattieschen Meta-Meta-Analyse sind und die den Einfluss auf das Lernen von Schüler(inne)n steigern sollen.

„Gut im Sinne von Hattie, also lernwirksam, ist ein Unterricht, (1) in dem den Schülern viel zugetraut, aber auch zugemutet wird, (2) in dem jeder einzelne Schüler an die Grenzen seines Potenzials geführt wird, (3) der alle Möglichkeiten nutzt, sich im Austausch mit Kollegen kontinuierlich ein Bild der Lernprozesse der Schüler sowie des eigenen Lehrens zu machen, (4) der durch strukturierte, effiziente, störungspräventive Klassenführung geeignete Rahmenbedingungen für das Lernen schafft und (5) der

in einem Klima stattfindet, das durch Fürsorge, Respekt, Wertschätzung und Freundlichkeit gekennzeichnet ist“ (Reinhardt & Helmke, 2013, 14).

Ein anderes Lehrerverhalten im ganz normalen Schulalltag, so die zentrale Botschaft von Visible Learning, würde nicht nur die schulische Leistungsfähigkeit im Allgemeinen steigern, sondern auch Bildungsgerechtigkeit vermindern (Heekeren 2014).

Wenn auch in problemorientierter Sicht, d.h. mit dem Hinweis auf Mängel in der Ausbildungspraxis, so verweisen fast alle bisher aufgeführten empirischen Studien auf die positive Bedeutung der Lehr- und Ausbildungskräfte in der beruflichen Erstausbildung, hinsichtlich der Kompetenz der Lehr- und Ausbildungskräfte, ihrer anleitenden Präsenz, ihrer Beziehungsbedeutung u.a.m. (z.B. Bahl 2012, Besand 2014, DGB-Bundesvorstand 2017; Ebbinghaus 2009, Pauls & Krause 2003, 19f.).

## 4.6 Vernetzte Strukturen und Kooperationen

„Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Berufsausbildung, die das QFC im Kontext von Mobilität, interkulturellem Lernen und vernetzten Lernstrukturen organisiert

- den zukünftigen Facharbeitern und Fachangestellten neben einer umfassenden fachtheoretischen und -praktischen Ausbildung auch den Erwerb überfachlicher, insbesondere interkultureller Qualifikationen ermöglicht und
- damit zur Entwicklung bzw. Ausprägung unterschiedlicher Kompetenzbereiche führt, die letztlich in einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz der zukünftigen Arbeitnehmer münden,
- den Jugendlichen die Möglichkeit bietet, im Rahmen ihrer Ausbildung internationale und interkulturelle berufliche Handlungskompetenz zur Bewältigung aktueller und auch zukünftiger Arbeitsaufgaben zu erwerben,
- dadurch die Mobilität der Jugendlichen in mentaler und räumlicher Hinsicht fördert und sie so auf zukünftige Einsatzfelder und -bedingungen vorbereitet
- sich unterschiedlicher Lernorte je nach inhaltlicher, organisatorischer und regionaler Eignung und Nähe bedient und versucht, durch Vernetzung der Akteure und Institutionen, die Lernortkooperation und damit die Qualität der Ausbildung ständig zu verbessern
- außergewöhnliche regionale Besonderheiten und Rahmenbedingungen kreativ im Sinne einer Verbesserung der Ausbildung nutzt (z.B. durch die Einbeziehung eines »dritten Lernortes«) nachhaltig angelegt ist“. (Diettrich et al. 2004: 146f.)

Diese von der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführte „Best Practice Expertise am Beispiel des Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC) Halle“ weisen darauf hin, dass die Aktivitäten des QFC im Rahmen der Berufsausbildung insbesondere unter drei Aspekten hervorzuheben sind:

- zum einen durch die Orientierung auf die Vermittlung explizit nicht fachspezifisch gebundener Kompetenzen, die im Kontext moderner Arbeitsbeziehungen berufs- und betriebsübergreifend gefordert werden
- zum anderen durch die Fokussierung auf ein spezifisch benachteiligtes Klientel in einer strukturschwachen Region, wobei den Adressaten dieser Maßnahmen üblicherweise der Zugang zu eben

jenen Kompetenzen verwehrt bleibt

- sowie durch die Organisation der Maßnahmen in vernetzten Strukturen.

In den Seminaren zu interkultureller Kompetenz und Mobilität des ausbildungsbegleitenden Qualifizierungsprogramms erleben die Jugendlichen neue Lernformen, die sich von der Lernsituation in der Schule unterscheiden. Durch die Gruppensituation lernen sie soziale Kompetenzen, die durch Frontalunterricht kaum zu vermitteln sind. Die Auslandsaufenthalte stärken ihr Selbstbewusstsein und damit auch ihre Herangehensweise an schwierige Situationen. (Diettrich 2004, 145; vgl. auch Zedler 2007) Die langfristige Wirkung konnte im Rahmen dieser Expertise nicht beurteilt werden.

Auf die Bedeutung von Lernortkooperation zur Sicherung qualitativ hochwertiger Ausbildung wurde schon an anderer Stelle hingewiesen, aber auch auf die nur in Ansätzen vorzufindenden Nutzung der Kooperationsbeziehungen zwischen den verschiedenen Lernorten sowie beteiligten Akteuren mit der Folge, dass die damit verbundenen Potentiale und Ressourcen ungenutzt bleiben (Ebbinghaus 2009, 51).

## 4.7 Interkulturelles Bildungsgeschehen

Das Thema Interkulturalität hat seit 2005 Konjunktur, 2007 durchzog den Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung wie ein roter Faden Forderungen beziehungsweise Selbstverpflichtungen zahlreicher gesellschaftlicher Institutionen und Organisationen zur „interkulturellen Öffnung“. Zahlreiche Bildungsangebote zur „Interkulturellen Sensibilität“ oder „Interkulturellen Kompetenz“, ein „Interkulturelles Training“ oder einen Workshop zum „Interkulturellen Austausch“ waren die Folge.

Insbesondere in den Sozial- und Erziehungswissenschaften war mit dem Aufkommen des Begriffs Interkulturalität eine breite und sehr kontroverse Auseinandersetzung angestoßen worden (Vgl. Hamburger, 2009; Kunz&Puhl 2011; Radtke 2011; Terkessidis 2010, 2017).

Kritisch wird dabei angemerkt, dass nach den bundesdeutschen Ansätzen der „Assimilation von Gastarbeitern“ (1950er und 60er Jahre), der „Integration von Ausländern“ (1970er und 1980er Jahre), des „multikulturellen Mit- bzw. Nebeneinanders von Deutschen und Migranten“ (1990er Jahre), auch „Interkulturalität, bezogen auf das Verhältnis von Deutschen zu Zugewanderten, Gefahr läuft, die kulturelle Perspektive nicht auf einer gestaltenden Ebene von Alltagshandeln zu belassen, sondern nationale, ethnische oder religiöse Zugehörigkeiten zu konstruieren und damit soziale Probleme oder ökonomische Benachteiligungen zu ethnisieren und sie auf Dauer zu institutionalisieren (Kunz&Puhl 2011, 49). „Die Migranten werden als kulturell verschieden wahrgenommen. Ihre ‚Selbstethnisierung‘ vervollständigt diese Wahrnehmung zur Komplementarität. Dem ‚Deutschen‘ wird das ‚Andere‘, anderer Kulturen gegenübergestellt, ‚Migrationshintergrund‘ wird zur ‚Problemerkklärung‘“. Dabei hat die Hervorhebung der kulturellen Differenz weniger eine analytische Qualität, sie ist vielmehr eine formierende Definition, in Wirklichkeit verliert der ‚Migrationshintergrund‘ aber an Erklärungskraft. Jugendstudien zu Kindern und Jugendlichen zeigen auf, dass der Migrationshintergrund hinter die soziale Ungleichheit zurücktritt, dass in Konfliktlagen unter jungen Menschen in Deutschland zwar ethnisierende Selbst- und Fremddeutungen wirksam sind und als Instrument der Selbstbehauptung eingesetzt werden, die Gemeinsamkeiten der (jugendkulturellen) Lebenslagen und Deutungsmuster überwiegen (Hamburger 2009, 188f.; Terkessidis 2017, 14ff.).

Beachtenswert ist auch, dass seit ca. 2 Jahren vor dem Hintergrund der europäischen Flüchtlingsbewegungen der Begriff „Integration“ wieder Einkehr erhält (Terkessidis 2017, 24f.).

Den eher kritisch ausgerichteten Diskussion werden aber auch positiv formulierte Ansätze und die Chancen von "Interkulturalität" insbesondere für die pädagogische Praxis entgegengesetzt.

„Das Paradigma Interkulturalität basiert auf einem weiten, dynamischen Kulturverständnis und geht gerade von kulturellen Transformationsprozessen aus“. Interkulturalität läuft eben nicht Gefahr einer Vorstellung von Essentialismus zu erliegen, in dem Kultur zum Beispiel Menschen aus einem bestimmten Herkunftsland per se anhaftet, sondern beschreibt „treffend das Aufeinanderprallen von unterschiedlichen, auch widersprüchlichen Regeln, Verhaltensweisen und Orientierungsmustern. Der Begriff thematisiert Minderheit und Mehrheit und damit Machtstrukturen, Dominanzkulturen und Diskriminierungen, er verweist auf Heterogenität, Ambivalenz und Differenz und damit auf notwendige Lernprozesse in der globalisierten Gesellschaft (Kunz&Puhl 2011, 49; Terkessidis 2017, 38f.).

In den Angebotsbeschreibungen der Sozialen- und Bildungsarbeit bleibt er in der Regel ein schillernder Begriff und erst in der Praxis zeigen sich die jeweiligen Vorstellungen von Interkulturalität. Gelungene Beispiele aus der Bildungspraxis lassen sich insbesondere in Verbindung mit Auslandsaufenthalten wie in internationalen Unternehmen für Führungskräfte üblich (Pauls & Krause 2003, 19f.), aber auch im Rahmen der Erstausbildung durch Auslandspraktika finden (Diettrich et al. 2004: 146f.).

Dabei muss es aber nicht bleiben. „Trainings zur Förderung interkultureller Kompetenz ausschließlich als Maßnahmen für die Vorbereitung von Auslandsaufenthalten einzusetzen, würde aber bedeuten, wertvolle Chancen für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung im eigenen Land zu verschenken“ (Over 2006, 49). Das setzt aber die Förderung der nötigen Kompetenzen der Lehrkräfte und Ausbilder, die im täglichen Umgang mit den Jugendlichen als Vorbilder angesehen und gefordert sind. Interkulturelle Kompetenz umfasst dabei Wissen, Einstellungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die zu einer angemessenen und erfolgreichen Kommunikation und Interaktion zwischen Mitgliedern verschiedener Kulturen führen. „Ausgehend von der großen Bedeutung der Reflexionsfähigkeit als grundlegender Eigenschaft der interkulturellen Kompetenz vertreten wir die Auffassung, dass die Implementierung von Trainings der Lehrkräfte ein unbedingt notwendiger Schritt ist. ... Inwieweit sich Lehrkräfte selbst den interkulturellen Herausforderungen des Berufsschulalltags gewachsen sehen, welche Möglichkeiten der Reflektion dieser Anforderungen mit den Kollegen sie sehen, welche Erwartungen sie an Schüler haben und wie viel Unterschiedlichkeit sie im Unterricht als förderlich oder als belastend erleben“, das sind die Fragen, die viele Trainingskonzepte für Heranwachsende unbeantwortet lassen (Over 2006, 48ff.; vgl. auch Pauls & Krause 2003, 19f.).

Neben der notwendigen Kompetenz der Lehrkräfte oder TrainerInnen zeigen sich auch Grenzen von Seminaren oder Trainings, die zeitlich gestrafft angeboten werden. Diesen gelingt es vielleicht noch bei den Teilnehmenden „Sensibilität gegenüber anderen Kulturen zu vermitteln, d.h. Vorurteile abgebaut werden auf der kognitiven (hier das Verständnis für die andere Kultur), weniger aber auf der emotionalen Ebene (hier der Abbau von Vorurteilen und die Ermutigung)“ Pauls & Krause 2003, 19f.).

Ebenso deutlich wird auch der Unterschied, ob es sich um Angebote für die Arbeit im Ausland oder im Betrieb „zu Hause“ handelt, denn die Bezüge zur „anderen Kultur“ sind anders gerahmt.

Für die Arbeit im Betrieb im Sinne einer „interkulturellen Öffnung“ reichen keine Einzelmaßnahmen, keine „zeitlich begrenzten Schulungen“ für ein besseres Miteinander, sondern die Öffnung muss Teil des „Normalbetriebs“ werden, an dem alle Akteure teilhaben und die Unternehmenskultur daran ausgerichtet ist; es geht um die Entwicklung der gesamten Organisation, die ein „neues“ Miteinander ermöglicht (Terkessidis 2017, 52f., 60ff.; Grundsätzliches zur nachhaltigen Weiterbildung bzw. Personalentwicklung in Betrieben: Kauffeld 2010, 2016),



## 4.8 Ansätze einer „guten Bildungspraxis“

An dieser Stelle sollen nun in knapper Form Ansatzpunkte (Wirksamkeitsfaktoren, Einflussgrößen), die sicherlich nicht vollständig sind und in ihrem Zusammenspiel betrachtet werden müssen, für die Konzipierung von „bildenden“ Maßnahmen im Rahmen betrieblicher Erstausbildung auf Grundlage der Rechercheergebnisse (Kapitel 3.) und der unter Kapitel 4 ausgeführten Überlegungen formuliert werden, die auch eine Prüfung und Auswahl vorhandener Angebote unterstützen kann. Die EINE Lösung von guter Praxis war nicht aufzufinden:

- Auf dem Bildungsmarkt finden wir eine große Anzahl von unterschiedlichsten Angeboten und Anbietern vor, die mit breiter Thematik und unterschiedlichem Vorgehen – wenn auch methodisch wenig Angaben vorliegen – für das Projekt von AIDA Ansprechpartner sein können.
- Kauffeld (2010, 2016) und auch Hattie (2010, 2012) betonen die Bedeutung der maßnahmenbegleitenden Evaluation und auch auf die Überprüfung von Wirkfaktoren bei Einzelaspekten des Lern-/ Lehrgeschehens im Sinne der Sicherung des Lerntransfers.
- Die Sicherung der Nachhaltigkeit setzt schon bei der Planung und Entwicklung eines Bildungsvorhabens an (s. Kauffeld 2010, 2016).
- Die Lehr- und Ausbildungskräfte erlangen mehr Bedeutung für die positive Lernwirksamkeit, wenn sie die notwendige Kompetenz und Grundhaltung mitbringen und diese in einer guten infrastrukturellen Umgebung anwenden können. (Bahl 2012; Ulmer et al. 2012; Hattie 2012; Besand 2014)
- Qualität und Zufriedenheit in der betrieblichen Ausbildung steigt auch dann, wenn die Interessenvertretung im Betrieb aktiv wahrgenommen wird. Betriebs-/Personalräte, Vertrauensleute oder Jugendvertretungen können als Multiplikatoren, Intermediäre oder direkte Unterstützer ihre strukturelle Eingebundenheit in das Ausbildungsgeschehen und in der Gesamtorganisation nutzen oder in (Bildungs)maßnahmen eingebunden werden (DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2017, 28ff.)
- Leitbilder, Selbstverpflichtungserklärungen im Sinne eines Corporate Social Responsibility können unterstützende und akzeptierende Wirkkräfte für Maßnahmen entfalten, wenn sie Bestandteil einer gelebten Unternehmenskultur, die die Führungskräfte einbezieht, sind (Kauffeld 2016; Terkesidis 2010, 2017).
- Vernetzte Lernorte, Kooperationen sowie Abstimmungen zwischen den verschiedenen Bildungsakteuren im Rahmen der Ausbildung wirken ebenso förderlich im Sinne der Lernwirksamkeit wie der Einsatz unterschiedlicher Lernarrangements und methodische Instrumentarien (Dietrich 2004; vgl. auch Kauffeld 2016).
- Nicht erst der Hinweis, dass zuvor Gelerntes erst dann gelernt wird, wenn es zur Anwendung kommt, macht die Bedeutung des „Lernen im Prozess der Arbeit und am Arbeitsplatz“ deutlich, sondern der Einbezug von informellem mit reflexivem Lernen, wobei letzteres gerade für kleine und mittlere Betriebe aufgrund mangelnder Ressourcen von großem Interesse sein kann, aber auch die Verknüpfung von formalen und informellen Bildungsprozessen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2008; Ebbinghaus 2009).
- Und als letztes: „Interkulturelle“ (Bildungs)angebote sollten auf ihre Grundannahmen und inhaltliche Ausrichtung dahingehend überprüft werden, ob sie nicht die angestrebten Ziele konterkarieren.

## 5. Liste der durchsuchten Websites

- <http://www.dgb-seminare.de>
- <https://migration-online.de/>
- <https://www.forum-politische-bildung.de>
- <https://www.dgb-jugendbildung.de>
- [www.dgb-bildungswerk-nrw.de](http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de)
- [www.dgb-jugendbildung.de](http://www.dgb-jugendbildung.de)
- [www.igmetall.de/bildung](http://www.igmetall.de/bildung)
- <http://www.igmetall-nrw.de/>
- [www.bildungswerk-steinbach.de](http://www.bildungswerk-steinbach.de)
- [www.igbce.de/bildung](http://www.igbce.de/bildung)
- <https://westfalen.igbce.de/>
- <https://www.evg-online.org/>
- <https://www.evg-online.org/mitmachen/evg-landesverbaende/west/#west>
- [http://www.eva-akademie.de/index\\_html/?-C=](http://www.eva-akademie.de/index_html/?-C=)
- [www.igbau.de/](http://www.igbau.de/)
- <https://www.gdp.de>
- <https://www.gdp.de/nrw>
- <https://www.gew-nrw.de/index.html>
- <https://www.gew.de/>
- <http://nrw.verdi.de/>
- <http://www.verdi.de/>
- <http://www.aulnrw.de/home/>
- <https://bildungsportal.verdi.de/>
- <https://nrw.ngg.net/>
  
- <http://www.ihk.de/>

- <http://www.ihk-bildung.de/home.php>
- <http://wis.ihk.de/>
- <https://www.ihk-nordwestfalen.de/>
- <https://www.khre.de/>
- [kh-emscher-lippe.de/](http://kh-emscher-lippe.de/)
  
- [www.berufskolleg-bottrop.de/](http://www.berufskolleg-bottrop.de/)
- [www.bkcr.de](http://www.bkcr.de)
- [www.bk-ostvest.de](http://www.bk-ostvest.de)
- [berufskolleg-kreisre.de](http://berufskolleg-kreisre.de)
- [www.paul-spiegel-berufskolleg.de](http://www.paul-spiegel-berufskolleg.de)
- [www.berufskolleg-gladbeck.de](http://www.berufskolleg-gladbeck.de)
- [www.jka-essen.de/jkagladbeck/jka-gladbeck](http://www.jka-essen.de/jkagladbeck/jka-gladbeck)
- [www.berufskollegkoenigstrasse.de](http://www.berufskollegkoenigstrasse.de)
- [www.btg-ge.de](http://www.btg-ge.de)
- [www.hsbk-ge.de/](http://www.hsbk-ge.de/)
- [www.eduard-spranger-bk.de](http://www.eduard-spranger-bk.de)
- [www.berufskolleg-kreis-re.de](http://www.berufskolleg-kreis-re.de)
- [www.ahs-re.de](http://www.ahs-re.de)
- [www.kuniberg-bk.de](http://www.kuniberg-bk.de)
- [www.hb-bk.de/](http://www.hb-bk.de/)
- <https://www.max-born-berufskolleg.de>
  
- <https://www.industriepark-hoechst.com/de/stp/menue/der-industriepark-hoechst/unternehmen-am-standort/evonik-technology-infrastructure-gmbh.html>
- <http://corporate.evonik.com/de/unternehmen/standorte/europa/deutschland/marl/>
- [www.tepper-aufzuege.de/](http://www.tepper-aufzuege.de/)

- [www.suden.de](http://www.suden.de)
- <http://www.stadtbaeckerei-gatenbroecker.de/>
- <http://www.lamprecht.ruhr/>
- <http://oblonk-schmidt.de/>
- <https://www.malzers.de/>
- <https://www.awo-nordwest.de/>
- [www.unicblue.com](http://www.unicblue.com)
- [www.vivawest-dl.de](http://www.vivawest-dl.de)
- <http://www.xervon.de/standorte/>
- <https://www.essen.de/aktuell/portalaktuell.de.html>
- <http://zeglinski.de/>
- <http://cms.taflan.de/>
- <http://www.elektro-gerhardt.de/>
- <http://www.abg-mk.de/>
- <https://www.gelsenwasser.de/>
- <https://www.hella.com/hella-com/de/index.html>
- <https://www.pilkington.com/de-DE/de>
  
- <https://www.charta-der-vielfalt.de/>
- <https://www.land.nrw/de/> (Initiative „Vielfalt verbindet“)
  
- <http://www.haus-neuland.de/de/seminare/fuer-jede-gruppe-das-passende-seminar/vielfaeltige-themen-fuer-ihre-azubi-trainings/interkulturelles-training-fuer-auszubildende-fremdes-verstehen-lernen.html>
- <http://www.azubister.net/magazin/artikel/interkulturelles-training>
- <http://www.arbeiten-und-lernen-in-europa.de/auszubildende-fachkraefte/interkulturelle-trainingsmodule/>
- [https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fmigration-online.de%2Fdata%2Finterkulturelles\\_training\\_gastronomie.pdf&pdf=true](https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fmigration-online.de%2Fdata%2Finterkulturelles_training_gastronomie.pdf&pdf=true)

- <http://www.stark-fuer-ausbildung.de/praxisbeispiele/nach-ausbildungsphasen/ganzheitlich-fordern/interkulturellekompetenz/?L=0>
- <https://www.ausbilder-akademie.de/kunden.html>
- <http://www.seminarportal.de/branchenspezifische-seminare-14208.html>
- <https://www.bottrop.de/soziales/zuwanderung/ueberregional/index.php>
  
- <http://www.lehrerfortbildung.schulministerium.nrw.de/Fortbildung/index.html>
- <http://nrw.bdba.de/>
- <https://www.poko.de/>
- <https://www.bibb.de/de/52419.php>
- [https://bamf.de%2FSharedDocs%2FCLS-DB%2FAnsprechpartnerExperten%2F532%2Fstratmann-anlage%25202.pdf%3F\\_\\_blob%3DpublicationFile&pdf=true](https://bamf.de%2FSharedDocs%2FCLS-DB%2FAnsprechpartnerExperten%2F532%2Fstratmann-anlage%25202.pdf%3F__blob%3DpublicationFile&pdf=true)
- [https://www.deutsche-islam-konferenz.de%2FSharedDocs%2FCLS-DB%2FAnsprechpartnerExperten%2F532%2Fstratmann-anlage%25204.pdf%3F\\_\\_blob%3DpublicationFile&pdf=true](https://www.deutsche-islam-konferenz.de%2FSharedDocs%2FCLS-DB%2FAnsprechpartnerExperten%2F532%2Fstratmann-anlage%25204.pdf%3F__blob%3DpublicationFile&pdf=true)
  
- [www.xenos-de.de](http://www.xenos-de.de)
- <http://www.xenos-panorama-bund.de/>
- <https://www.svr-migration.de/publikationen/>
- [www.heurekanet.de](http://www.heurekanet.de)
- <http://ibis-institut.de/>
- <http://bimev.de/>
- <http://www.inzentim.de/>
- <http://www.kircheundgesellschaft.de/das-institut/flucht-migration-integration/>
- <http://connectnrw.de/de/256.php>
- [imb-koeln.de/](http://imb-koeln.de/)
- <http://www.kwi-nrw.de/home/projekt-82.html>
- <https://wupperinst.org/a/wi/a/s/ad/3476/>

- [https://jrf.nrw/institute/#\\_leitthemen](https://jrf.nrw/institute/#_leitthemen)
- <http://zfti.de/>
- <http://www.bim.hu-berlin.de/de/>
- <http://germany.iom.int/>
- <http://www.kfi.nrw.de/>
- <https://www.die-gdi.de/en/events/flucht-migration-integration-herausforderungen-und-chancen-aus-sicht-der-forschung/>
- <http://www.st-hedwigshaus.de/>
- <http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/mag/ksz/de3857785.htm>
- <http://www.grimme-akademie.de/>
- <https://www.obs-ev.de/service/kontakt/>
- <http://fluechtlingsforschung.net/mitglieder/>
- <http://www.kommunale-integrationszentren-nrw.de/kreis-recklinghausen>
- [https://www.gelsenkirchen.de/de/soziales/integration/kommunales\\_integrationszentrum/index.aspx](https://www.gelsenkirchen.de/de/soziales/integration/kommunales_integrationszentrum/index.aspx)
- <http://www.mozaik.de>
- <http://www.interkulturelle-netzwerke.de/>
- <http://bv-nemo.de>
- [www.raum-der-kulturen.de](http://www.raum-der-kulturen.de)
- [www.vmdo.de](http://www.vmdo.de)
- <https://www.mkffi.nrw/migrantenselbstorganisationen>

## 6. Literatur

(Es wurde auch Hintergrundliteratur und einige weiterführende Publikationen aufgenommen.)

Albert, Martin (2016): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern aus den "Gastarbeiter-Ländern". Aspekte der betrieblichen Integration ausländischer Arbeiter im Lichte der Daten des sozioökonomischen Panel. Working Paper. Institut für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Lüneburg (Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg, 52).

Anders, Violetta; Ortlieb, Renate; Pantelmann, Heike; Reim, Daphne; Sieben, Barbara; Stein, Stephanie (2008): Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund ; Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen empirischen Studie. München: Hampp. Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/32464/1/ssoar-2008-anders\\_et\\_al-Diversity\\_und\\_Diversity\\_Management\\_in.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/32464/1/ssoar-2008-anders_et_al-Diversity_und_Diversity_Management_in.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Bahl, Anke (10.2013): Die aktuelle Situation des betrieblichen Bildungspersonal. Kritische Befunde zur Frage der Professionalisierung aus einem qualitativen Forschungsprojekt des BIBB. Das Bildungspersonal als kompetenter Partner innovativer Fachkräftegewinnung und -sicherung. Fachtagung Universität Rostock. Rostock, 10.10.2013, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Bahl, Anke (2013): Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung. In: Der deutsche Berufsausbilder (1), S. 2–6, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Bahl, Anke et al. (2012): Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Abschlussbericht. Forschungsprojekt 2.2.301 (JFP 2008). Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Bausch, Michaela et al. (2017): W wie Werte. Handlungskonzept zur Stärkung der demokratischen Schulentwicklung und politischen Bildung an sächsischen Schulen. Hg. v. Kultusministerium Sachsen, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Beer, Brigitte; Wachtveitl, Erich (2007): Migrationssensible Kompetenzwahrnehmung und Kompetenzentwicklung. Institut Arbeit und Wirtschaft - Universität/ Arbeitnehmerkammer Bremen. Bremen.

Beicht, Ursula (2017): Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (FACHBEITRÄGE IM INTERNET, Nr. 16), zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Bendl, Regine; Bleijenbergh, Inge; Henttonen, Elina; Mills, Albert J. (Hg.) (2015): The Oxford Handbook of Diversity in Organizations: Oxford University Press. Online verfügbar unter <https://books.google.pt/books?id=anTNCgAAQBAJ>, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Besand, Anja (2014): Monitor politische Bildung an beruflichen Schulen. Probleme und Perspektiven, Bonn.

Betriebsverfassungsgesetz. Online verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>.

Beywl, Wolfgang et al. (2016): Lernen sichtbar machen in der Praxis. Fachhochschule Nordwestschweiz Pädagogische Hochschule Institut Weiterbildung und Beratung. Windisch (Schweiz) (Sondernewsletter), zuletzt geprüft am 31.12.2017.

- BIBB-Hauptausschuss (2009): Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) (4), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Brinkmann, Ulrich (2006): "Shared values" oder "shareholder value"? Die Untauglichkeit der "Unternehmenskultur" als Integrationstechnik. In: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid (Industrie- und Betriebssoziologie 2006/2), S. 11–34. Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/20226/1/ssoar-sofid-2006-industrie-\\_und\\_betriebssoziologie\\_20062-brinkmann-shared\\_values\\_oder\\_shareholder\\_value.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/20226/1/ssoar-sofid-2006-industrie-_und_betriebssoziologie_20062-brinkmann-shared_values_oder_shareholder_value.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Sikle; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2016): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. Bonn (Gesprächskreis Migration und Integration).
- Brünner, Kathrin (2012): Der Beitrag der „Ausbildung der Ausbilder“ zur Professionalität. Eine Evaluationsstudie der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen in Hessen und Thüringen. In: Philipp Ulmer, Reinhold Weiß und Arnulf Zöller (Hg.): Berufliches Bildungspersonal. Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. Bonn, S. 237–255. Online verfügbar unter [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_voevz\\_agbfn\\_11\\_bruenner.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_11_bruenner.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Brunner, Markus (2008): Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund im Handwerk. Ergebnisse einer Befragung von Betrieben aus dem Bezirk der Handwerkskammer für Schwaben. Ludwig-Fröhler-Institut - Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI). München.
- Buhr, Regina (1998): Unternehmen als Kulturräume. Eigensinnige betriebliche Integrationsprozesse im transnationalen Kontext. Berlin: Ed. Sigma.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2008): Lernen im Arbeitsprozess. Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“. Nr. 2. Bonn
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (08.06.2015): Vielfalt bietet Chancen – gerade auch in der beruflichen Bildung. Fakten zum 3. Deutschen Diversity-Tag, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2017): Berufsbildungsbericht 2017. Bonn. Online verfügbar unter [https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fwww.bmbf.de%2Fpub%2FBerufsbildungsbericht\\_2017.pdf&pdf=true](https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fwww.bmbf.de%2Fpub%2FBerufsbildungsbericht_2017.pdf&pdf=true), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2002): Bildungsauftrag Werteerziehung. Selbstständig denken, verantwortlich handeln. Stand: August 2002. Berlin: BDA (Bildung schafft Zukunft, 2), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Busse, Gerd (2011): Der Ausbilder in der betrieblichen Ausbildung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Dälken, Maria (2015): Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren - Beispiele guter Praxis. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Kurzauswertungen).



- DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hg.) (2017): Ausbildungsreport 2017. Studie. Berlin, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Dietrich, Andreas; Heimann, Korinna; Meyer, Rita (2004): Berufsausbildung im Kontext von Mobilität, interkulturellem Lernen und vernetzten Lernstrukturen. Eine Best Practice Expertise am Beispiel des Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC) Halle. Düsseldorf (Edition der Hans-Böckler-Stiftung. Fakten für eine faire Arbeitswelt, 112), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Ebbinghaus, Margit: Ideal und Realität Betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 109), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Elbe, Martin (2016): Sozialpsychologie der Organisation. Verhalten und Intervention in sozialen Systemen. Berlin, Heidelberg: Gabler, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Elsholz, Uwe et al. (Hrsg.) (2005): Berufsbildung heißt: Arbeiten und Lernen verbinden! Bildungspolitik – Kompetenzentwicklung – Betrieb, Münster u.a.
- Ertel, Helmut (2004): Lernen sichtbar machen. Hatties Metastudie und ihre Bedeutung für Dozenten in der Erwachsenenbildung. In: DIE (I), S. 37–40, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Gampe, Harald; Rieger, Gerald (2006): Mitwirkung in der Schule. Rechte und Pflichten der Lehrkräfte, Eltern, Schülerinnen und Schüler ; ein Ratgeber zum Schulgesetz NRW für Schulleitungen, Lehrpersonen, Eltern und Schüler, Schulaufsichtsbehörden und Schulträger. Gütersloh: Flöttmann (Ein Ratgeber für Schulleitungen, Lehrpersonen, Eltern und Schüler, Schulaufsichtsbehörden und Schulträger).
- Geißler, Karlheinz A. (2005): Schlussituationen. Die Suche nach dem guten Ende. Weinheim
- Gravalas B, Grieger D, Spree B (1989) ‚Jetzt fühle ich mich richtig als Arbeiter – jetzt fühle ich mich erwachsen‘: Ergebnisse aus dem Projekt ‚Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden‘. Berlin
- Groeneveld, Sandra (2015): Explaining Diversity Management Outcomes. What Can Be Learned from Quantitative Survey Research? In: Regine Bendl, Inge Bleijenbergh, Elina Henttonen und Albert J. Mills (Hg.): The Oxford Handbook of Diversity in Organizations: Oxford University Press, S. 281–297.
- Hartig, Sandra et al. (2017): Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung. Leitfaden für Unternehmen. 3. Aufl. Hg. v. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. Berlin, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Hattie, John (2014): Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von "Visible Learning for Teachers". Baltmannsweiler.
- Hans-Peter Heckerens. Rezension vom 12.06.2013 zu: John Hattie, Wolfgang Beywl, Klaus Zierer: Lernen sichtbar machen. Schneider Verlag Hohengehren (Baltmannsweiler) 2013. ISBN 978-3-8340-1190-9. In: socialnet Rezensionen, ISSN 2190-9245, <https://www.socialnet.de/rezensionen/15193.php>, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Heckerens, Hans-Peter (26.09.2014): Rezension zu: John Hattie: Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von "Visible Learning for Teachers". Schneider Verlag Hohengehren (Baltmannsweiler) 2014. ISBN 978-3-8340-1300-2. In: socialnet Rezensionen, ISSN 2190-9245, <https://www.socialnet.de/rezensionen/15009.php>, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

- Huchler, Norbert; Wehrich, Margit; Voß, Gerd Günter (2007): Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. 1. Aufl. Mering [u.a.]: Hampp (Arbeit und Leben im Umbruch, 12).
- IHK - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen (Hg.): Was erwartet die Wirtschaft von den Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Online verfügbar unter [www.starindenberuf.de](http://www.starindenberuf.de), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Kauffeld, Simone (2010): Nachhaltige Weiterbildung. sichern. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer. Berlin: Springer.
- Kauffeld, Simone (2016): Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. 2. überarb. Auflage. Berlin: Springer.
- Kern, Horst (1997): Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln. In: Stefan Hradil (Hg.): Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften : Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Dresden 1996. Opladen: Westdt. Verl., S. 271–282. Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/17069/1/ssoar-1997-kern-vertrauensverlust\\_und\\_blindes\\_vertrauen\\_integrationsprobleme.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/17069/1/ssoar-1997-kern-vertrauensverlust_und_blindes_vertrauen_integrationsprobleme.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Kimmelman, Nicole (2009a): Diversity Management – (k)ein Thema für die berufliche Bildung? (1), S. 7–11, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Kimmelman, Nicole (Hg.) (2009b): Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Diversity als Herausforderung für Organisationen, Lehrkräfte und Auszubildende. Aachen: Shaker (Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung, 2) , zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Kühne, Astrid (2011): Interkulturelle Teams. Neue Strategien der globalen Zusammenarbeit. Wiesbaden: Gabler.
- Kultusministerkonferenz (2017): Berufliche Schulen 4.0. Weitere Entwicklung von Innovationskraft und Integrationsleistung der beruflichen Schulen in Deutschland in der kommenden Dekade (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017
- Kultusministerium Bayern (2013): Schulen bilden auch Herz und Charakter. Online verfügbar unter <https://www.km.bayern.de/eltern/erziehung-und-bildung/werte.html>, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Kutzner, Edelgard (2010): Diversity Management zwischen Ökonomisierung und Gleichstellungspolitik. In: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2 (2), S. 25–40. Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/39433/1/ssoar-gender-2010-2-kutzner-Diversity\\_Management\\_zwischen\\_Okonomisierung\\_und.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/39433/1/ssoar-gender-2010-2-kutzner-Diversity_Management_zwischen_Okonomisierung_und.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Ludwig, Joachim; Moldaschl, Manfred; Schmauder, Martin; Schmierl, Klaus (Hg.): Arbeitsforschung und Innovationsfähigkeit in Deutschland (9). Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/32448/1/ssoar-2007-ludwig\\_et\\_al-Arbeitsforschung\\_und\\_Innovationsfahigkeit\\_in\\_Deutschland.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/32448/1/ssoar-2007-ludwig_et_al-Arbeitsforschung_und_Innovationsfahigkeit_in_Deutschland.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Märzweiler, Caroline (2006): inTAKT - Eine Methode zur Bewertung und Belebung betrieblicher Gruppenarbeit. In: Arbeit 15 (2), 134–139. DOI: 10.1515/arbeit-2006-0209.

- Maurer, Heike (2009): Prekäre Beschäftigung und Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund. Bildungsangebote zur Förderung der Gleichberechtigung im Betrieb. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Bildung und Qualifizierung: Arbeitspapier, 179).
- Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2007): Lehrplan für das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen - Politik/Gesellschaftslehre bzw. Gesellschaftslehre mit Geschichte. Bildungsgänge der Fachoberschule (Anlage C9 bis C11 und D29). Nordrhein-Westfalen. 1. Aufl. Frechen: Ritterbach (Schriftenreihe "Schule in NRW", 40012) , zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2016): Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg - APO-BK) vom 26. Mai 1999 zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. Juli 2016 (SGV. NRW. 223), , zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Neckel, Sighard; Soeffner, Hans-Georg (Hg.) (2008): Mittendrin im Abseits: Ethnische Gruppenbeziehungen im lokalen Kontext: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter <https://books.google.pt/books?id=SEOsNIcIUbC>, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Nienhäuser, Werner (2008): Resource Dependence Theory. How Well Does It Explain Behavior of Organizations? In: management revue 19 (1+2), S. 9–32.
- Nordrhein-Westfalen (2005): Das neue Schulgesetz. Schulgesetz NRW - SchulG, Düsseldorf 4. April 2005. Frechen: Ritterbach (Amtsblatt / Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen, Sonderausg).
- Nuissl, Ekkehard (Hg.) (2006): Vom Lernen zum Lehren. Lern- und Lehrforschung für die Weiterbildung. DIE Spezial. Bielefeld.
- Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara (2008): Diversity strategies focused on employees with a migration background. An empirical investigation based on resource dependence theory. In: management revue 19 (1+2), S. 70–93.
- Over, Ulf; Mienert, Malte (2006): Förderung interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) (5), S. 47–50, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Pauls, Mareike; Krause, Andreas (2003): Evaluation interkultureller Trainings zur Auslandsvorbereitung. Hg. v. Universität Flensburg, Internationales Institut für Management. Flensburg (Discussion Paper, Nr. 06) , zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Peperhove, Johannes (2012): Sachbericht: Respekt und Toleranz im Betrieb einüben. Wolbecker Modell (TOP) , zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Pircher, Erika; Schwarz-Wölzl, Maria (2005): Managing Diversity. Theoretische Herausforderungen und betriebliche (Lern-)Erfahrungen. In: SWS-Rundschau 45 (4), S. 553–576. Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/16467/1/ssoar-2005-4-pircher\\_et\\_al-managing\\_diversity.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/16467/1/ssoar-2005-4-pircher_et_al-managing_diversity.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Pütz, Helmut (2004): Wertererziehung in der beruflichen Bildung. Kommentar. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) (5), S. 3–4, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

- Reinecke, Meike; Broens, Kristina; Niedlich, Sebastian; Rößler, Gordon (2014): Expertise – Möglichkeiten und Grenzen der Nachhaltigkeit von Integrationsprojekten. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Referat Steuerung der Projektarbeit, Integration durch Sport, Informationsmanagement. Nürnberg, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Reinhardt, V. & Helmke, A. (2013). Interview mit Prof. Dr. Andreas Helmke zur Hattie-Studie. Interview von Prof. Dr. Volker Reinhardt. *Lehren und Lernen*, 39 (7), 8-15.
- Sahner, Heinz; Schwendtner, Stefan (Hg.) (1995): 27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Gesellschaften im Umbruch. Sektionen und Arbeitsgruppen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmidt, Werner (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. In: *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 14 (4), S. 334–356.
- Schmidt-Dilcher, Jürgen (1995): Der Betrieb: Einheit von System- und Sozialintegration. In: Heinz Sahner und Stefan Schwendtner (Hg.): 27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Gesellschaften im Umbruch. Sektionen und Arbeitsgruppen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 172–174. Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/16815/1/ssoar-1995-schmidt-dilcher-der\\_betrieb\\_einheit\\_von\\_system-.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/16815/1/ssoar-1995-schmidt-dilcher-der_betrieb_einheit_von_system-.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Schubarth, Wilfried et al. (2016): Werte lernen und leben. Theorie und Praxis der Wertebildung in Deutschland. Leseprobe. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Schulgesetz NRW (10.07.2016): Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs. Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg - APO-BK, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Schübler, Ingeborg (2004): Lernwirkungen neuer Lernformen. Hg. v. Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. Universität Kaiserslautern. Berlin (QUEM-Materialien, 55, zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Schübler, Ingeborg (2012): Zur (Un-)Möglichkeit einer Wirkungsforschung in der Erwachsenenbildung. Kritische Analysen und empirische Befunde. In: *REPORT, Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 35 (3), S. 53–65.
- Segert, Astrid (2008): Zur Bedeutung von Ungleichheitssemantiken für die Erwerbsintegration von MigrantInnen. Arbeitspapier. Institut für Höhere Studien, Abt. Soziologie. Wien (Reihe Soziologie). Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/21611/1/ssoar-2008-segert-zur\\_bedeutung\\_von\\_ungleichheitssemantiken\\_fur.pdf](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/21611/1/ssoar-2008-segert-zur_bedeutung_von_ungleichheitssemantiken_fur.pdf), zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Slopinski, A./Köhler, L./Wingen, S. (2017): Methoden zur organisationalen Sozialisation von kaufmännischen Auszubildenden. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 32, 1-22. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe32/slopinski\\_etal\\_bwpat32.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe32/slopinski_etal_bwpat32.pdf) (22-06-2017) , zuletzt geprüft am 31.12.2017.
- Soeffner, Hans-Georg; Zifonun, Darius (2008): Integration und soziale Welten. In: Sighard Neckel und Hans-Georg Soeffner (Hg.): *Mittendrin im Abseits: Ethnische Gruppenbeziehungen im lokalen Kontext*: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 115–132.

Stazyk, Edmund C.; Davis, Jr., Randall S.; Jiaqi Liang (2012): Examining the links between workforce diversity, organizational goal clarity, and job satisfaction. Prepared for the 2012 Annual Meeting and Exhibition of the American Political Science Association, New Orleans, LA (August 30 – September 2, 2012). New Orleans.

Terkessidis, Mark (2012): Interkultur. 1. Aufl., neue Ausg. Berlin: Suhrkamp.

Terkessidis, Mark (2017): Nach der Flucht. Neue Ideen für die Einwanderungsgesellschaft. Stuttgart: Reclam (Was bedeutet das alles?, Nr. 19449).

Tirre, Sandra (2012): Wirksamkeit von Weiterbildung. Evaluation der Ausbildung zum Innovationspromotor. Masterarbeit im Projekt GI:VE - „Grundlagen nachhaltiger Innovationsfähigkeit: Vertrauenskultur und evolutionäre Wissensproduktion“ am Institut für Psychologie der Humboldt-Universität zu Berlin, 26.07.2012, S. 1–163, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöller, Arnulf (Hg.) (2012): Berufliches Bildungspersonal. Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.

Verband deutscher Realschullehrer (04.01.2017): Demokratieerziehung und Wertevermittlung 2017 wichtiger denn je. Der VDR fordert einen klaren Kurs bei der Ausbildung der Jugendlichen und eine gesamtgesellschaftliche Unterstützung der Lehrkräfte. Unterricht anpassen, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Wolf, Birgit (2009): Internationale Unternehmen und nationale Kultur. Ein Vergleich zwischen Großbritannien und Deutschland am Beispiel der Versicherungswirtschaft. Dissertation. Universität Duisburg-Essen, Duisburg-Essen. Fachbereich Gesellschaftswissenschaften.

Wolf, Stefan (2010): Rezension: LEMPERT, Wolfgang: Berufliche Sozialisation. Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. Studententexte Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bd 5, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

Zedler, Reinhard (2007): Politische Bildung in der dualen Berufsausbildung. Hg. v. Bundeszentrale für politische Bildung. Bundeszentrale für politische Bildung (Aus Politik und Zeitgeschichte, 30317, zuletzt geprüft am 31.12.2017.

## 7. Weitere Quellen

<https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungsstatistiken/zahlen-daten-fakten>; zuletzt aufgerufen: 31.12.2017

<https://polit-x.de/documents/303644/bundeslander/nordrhein-westfalen/landtag/dokumente/kleine-anfrage-2017-02-16-vielfalt-verbindet-interkulturelle-offnung-als-erfolgswirkung-welche-auswirkungen-hat-die-initiative-der-landesregierung-auf-die-einstellungspraxis-im-offentlichen-dienst-von-nrw>; zuletzt aufgerufen: 31.12.2017

<https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsganguebergreifende-themen/zuwanderung/flucht-und-migration-als-unterrichtsthema/flucht-und-migration-als-thema-im-unterricht.html>; zuletzt abgerufen: 31.12.2018

## **Autor**

Andreas Schulte-Hemming, Studium in den Fächern Erziehungswissenschaften, Geschichte und Soziologie in Münster mit Abschluss Diplom Pädagoge (1987). Er ist bei HeurekaNet Mitglied des Vorstands und aktuell im Projekt „KomBiA“ als Projektleiter tätig.