



Fachkräfte mit Migrationshintergrund – Übergänge vom Studium in den Beruf begleiten

DÖRTHE JUNG, STEFFI SCHUBERT

► **Junge Akademiker und Akademikerinnen mit Migrationshintergrund stellen eine qualifizierte Gruppe junger Frauen und Männer dar, die sich auf dem hiesigen Stellenmarkt positionieren. In dem bundesweit angelegten Mentoringprogramm NetWork.21 erhalten sie beim Übergang von Studium zum Beruf individuelle Begleitung. Der Beitrag stellt Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung vor.**

Wechsel in der Perspektive auf Fachkräfte von morgen erforderlich

Die öffentliche Diskussion um junge Ausländer/-innen und Migrantinnen und Migranten rückt überwiegend deren benachteiligende Voraussetzungen in den Vordergrund, die zu schlechter Schulbildung, geringer beruflicher Qualifikation und hohem Förderbedarf führen und perspektivisch wenig gesellschaftliche Chancen eröffnen (vgl. die aktuellen Ergebnisse der PISA-Studie: www.oecd.org/de/imigrantpopulations). Im Unterschied dazu ist die Situation der Migrantinnen und Migranten mit erfolgreichen schulischen und Ausbildungskarrieren wenig erforscht. Auch in der Diskussion um Fachkräftemangel und qualifiziertes Arbeitskräftepotenzial wird diese Zielgruppe und deren Potenzial eher selten angesprochen (SAGLAM 2008). Dass hier eine Perspektiverweiterung notwendig ist, legen die neusten Zahlen des Mikrozensus nahe (STATISTISCHES BUNDESAMT 2007). Schon heute hat jedes fünfte Kind in

Deutschland einen Migrationshintergrund¹, der Anteil der jungen Frauen und Männer aus dieser Zielgruppe an der Bevölkerung unter 25 Jahren beträgt knapp 30 Prozent (KONSORTIUM BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2006, S. 142). In Zukunft wird es angesichts dieser demografischen Trends darum gehen, die Perspektive auf die Gruppe der jungen Migrantinnen und Migranten im Kontext des Fach- und Führungskräftebedarfs stärker zu differenzieren, nicht nur die Benachteiligung, sondern vielmehr deren Potenziale zu erkennen und ihre Leistungsträger zu identifizieren. Aktuell beträgt der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe an den Studierenden acht Prozent (ISSERSTEDT u. a. 2007). Dass dies unter volkswirtschaftlichen wie unter zivilgesellschaftlichen Gesichtspunkten inakzeptabel ist, darum wirbt ein bundesweites Modellprojekt mit dem Titel „NetWork.21 – Leben und Arbeiten in der transkulturellen Gesellschaft“, das junge Akademiker/-innen mit Migrationshintergrund anspricht.

Mentoring bei NetWork.21

NetWork. 21 steht für Leben und Arbeiten in einer transkulturellen Gesellschaft, in der Menschen unterschiedlicher Kultur und Religion gemeinsam ihr Leben gestalten und verantworten.

Mentoring ist eine intensive Form der Förderung. Sie erfolgt im Tandem, „face to face“, wobei eine erfahrene Person eine weniger erfahrene in einer wichtigen Phase ihres Lebens unterstützt.

Teilnehmende: 14 Frauen und sieben Männer mit und ohne Migrationshintergrund erhalten eine Begleitung durch erfahrene Fach- und Führungskräfte und Förderung durch Seminare und Trainings.

Eine Mentoring-Phase umfasst acht Monate. Sie beginnt mit einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung, ist geprägt durch Treffen und informelle Kontakte zu zweit und endet mit einer Bilanz-Tagung und einem kurzen Erfahrungsbericht.

Projektförderung: Das Programm hat eine Laufzeit von drei Jahren und umfasst drei Mentoringdurchgänge. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und mit Mitteln des EU-Sozialfonds gefördert.

Projekträger: Thomas-Morus-Akademie

Wissenschaftliche Begleitung: Dörthe Jung Unternehmensberatung, Frankfurt a. M.

Informationen im Web: www.projekt-network21.de

Den erfolgreichen Einstieg in den Beruf unterstützen

Mit *NetWork.21* wird ein Mentoringprogramm erprobt, das das Ziel der beruflichen Förderung mit einer zivilgesellschaftlichen Ausrichtung verbindet. Es sind junge Frauen und Männer mit unterschiedlichem kulturellem und ethnischen Hintergrund im Übergang vom Studium zum Beruf angesprochen. Im Mittelpunkt steht die Begleitung durch engagierte, ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren. Parallel hierzu stellen Seminare weitere Qualifizierungsangebote dar, um neben der beruflichen Orientierung auch Kompetenzen für den globalen Arbeitsmarkt, für Interkulturalität und Geschlech-

¹ Personen mit direkten und familiär vermittelten Migrationserfahrungen. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung beträgt 19 %.

terfragen zu stärken sowie die Auseinandersetzungen für ein zukünftiges gesellschaftliches Engagement zu ermöglichen. Das Modellprojekt versteht sich bewusst nicht als ein Migrant*innenprojekt, es nimmt die gesellschaftliche Realität des interkulturellen Zusammenlebens zur Ausgangslage. Entsprechend sind junge Akademiker/-innen mit und ohne Migrationshintergrund beteiligt. Zur Überprüfung von Erfolgskriterien und der Übertragbarkeit in andere gesellschaftliche Kontexte ist eine externe wissenschaftliche Begleitung eingesetzt, deren erste Evaluationsergebnisse im Folgenden kurz dargestellt werden.

Zuspruch und Attraktivität von *NetWork.21* bestätigen, dass auch für gut ausgebildete junge Menschen in der Phase des Übergangs vom Studium zum Beruf und in der Zeit des Berufseinstiegs ein großer Orientierungsbedarf besteht. Dieser kann vielfältiger Natur sein:

- Unsicherheiten in der Berufswahl,
- Schwierigkeiten bei der Jobsuche oder beim Jobeinstieg,
- Unterstützung bei der Lebensplanung im Hinblick auf die gewünschte Work-Life-Balance.

Neu für die Führungs- und Fachkräftediskussion kann die Erkenntnis sein, dass die angesprochene Zielgruppe häufig ihre beruflichen Ziele und Perspektiven mit einem breiten Interessenkanon an gesellschaftlichem Engagement verbindet. Für die jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund geht dieses einher mit dem Bewusstsein der Verantwortung, ihren häufig in Relation zum Elternhaus erreichten Bildungsaufstieg nicht nur individuell zu nutzen, sondern auch Vorbildfunktion zu übernehmen, dass Migrant*innen beruflich und gesellschaftlich ihre Chancen wahrnehmen.

Migrationshintergrund als Potenzial künftiger Fach- und Führungskräfte

Im Vergleich zu klassischen Einwanderungsländern ist die Zuwanderung nach Deutschland in den 1960er- und 1970er-Jahren durch eine geringe Qualifikationsstruktur der Zuwanderer gekennzeichnet. Dadurch, dass in Deutschland die Bildungschancen in erheblichem Maße vom Bildungshintergrund der Eltern abhängig sind, liegt hier ein wesentlicher Faktor für die hohe Benachteiligung von Kindern aus Migrant*innenfamilien (BRÜCKER/RINGER 2008).

In der interkulturell gemischten Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen von *NetWork.21* spiegelt sich diese Struktur wider: Die jungen Akademiker mit Migrationshintergrund haben gegenüber dem Bildungsniveau ihrer Eltern sehr häufig einen immensen Bildungssprung geschafft. Demgegenüber kommen die Mentees ohne Migrationshintergrund größtenteils aus bildungsnahen Elternhäusern. Differenzen zeigen sich auch in der Bewäl-

tigung von Schwierigkeiten in ihren bisherigen Bildungsverläufen: Wenn Hürden zur Realisierung des Studiums vorhanden waren, haben die jungen Migrant*innen/Migrant*innen diese vergleichsweise eher zur Erreichung ihrer Ziele überwunden. Wie auch andere Untersuchungen zeigen, ist diese Zielgruppe häufig hoch motiviert und durchsetzungsstark, gleichwohl hat sie weiterhin mit Widerständen und diskriminierenden Einstellungen zu kämpfen (RAISER 2007; ISSERSTEDT u. a. 2007). Dies trifft insbesondere auch beim Berufseinstieg zu, für den es zwar institutionalisierte Unterstützungsangebote gibt – wie die Berufsberatung durch Schule und Arbeitsagenturen –, diese werden jedoch häufig nicht genutzt und als wenig hilfreich wahrgenommen (DEUER 2008). Nicht zuletzt deshalb wird ein weiteres Ziel von *NetWork.21*, ein bundesweites Netzwerk von Kompetenzen und Kontakten aufzubauen, positiv aufgegriffen: Für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund ist dies eine Chance, fehlendes soziales Kapital der Herkunftsfamilie in anderen sozialen Kontexten zu erwerben.

Vorbildfunktion sowie gesellschaftliche Integration

Das Modellprojekt *NetWork.21* verdeutlicht nicht nur, dass junge Akademiker/-innen mit Migrationshintergrund ein großes Potenzial für den zukünftigen Arbeitsmarkt darstellen. Die ersten Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung bestätigen auch das Ziel des Projekts, den Mainstream in der Migrations- und Integrationsdebatte zu erweitern, den Blick auf die Bildungsgewinner/-innen und deren Erfolgsfaktoren zu richten. Bei diesen Nachwuchskräften, die neben ihrer fachlichen Qualifikation auch interkulturelle Kompetenz sowie eigene Erfahrungen gesellschaftlicher Integration mitbringen, kann es sich um eine neue Generation von Führungskräften handeln, die eine positive Vorbildfunktion für künftige Generationen übernehmen und mit dafür sorgen, dass der Benachteiligungsmechanismus des Bildungssystems langfristig durchbrochen wird. ■

Literatur

BRÜCKER, H.; RINGER, S.: *Ausländer in Deutschland vergleichsweise schlecht qualifiziert*. In: IAB-Kurzbericht (2008) 1

DEUER, E.: *Rekrutierung von Nachwuchskräften*. In: *Personalführung* (2008) 3, S. 14–15

ISSERSTEDT, W. u. a.: *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006*. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Bonn/Berlin 2007

KONSORTIUM BILDUNGSBERICHT-ERSTATTUNG: *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter*

Bericht mit der Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006

RAISER, U.: *Erfolgreiche Migrant*innen im deutschen Bildungssystem. Es gibt sie doch: Lebensläufe von Bildungsaufsteigern türkischer und griechischer Herkunft*. Münster 2007

SAGLAM, Ö.: *Bewerber mit Migrationshintergrund. Interkulturelle Potenziale erkennen und nutzen*. In: *Personalführung* (2008) 2, S. 30–36
STATISTISCHES BUNDESAMT: *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2005*. Wiesbaden 2007