

**Veranstaltungen, Schulungen, Beratungen zur
interkulturellen Kompetenzentwicklung
2015 - 2018**

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

Multiplikatorenprojekt Transfer IQ (MUT IQ)

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH)

Redaktion:

Dr. Heidrun Czock und Andrea Meinders

Stand

April 2019

Alle Rechte vorbehalten

©2019

Das Förderprogramm IQ besteht aus national finanzierten Teilprojekten sowie Teilprojekten, die im Rahmen der Förderrichtlinie „ESF-Qualifizierungen im Kontext Anerkennungsgesetz“ durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert werden. Die Landeskoordinierungen und Fachstellen werden sowohl durch den ESF als auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

Auf einen Blick	4
1 Herausforderungen in der Förderrunde 2015 - 2018	6
2 Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen im Förderprogramm IQ 2015-2018	8
2.1 IQ Veranstaltungen: Agenda Setting und Information	8
2.2 IQ Schulungen: Vermittlung von interkultureller Kompetenz und Kenntnissen für die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten	9
2.3 IQ Beratungen zur Etablierung einer Willkommenskultur, interkulturellen Öffnung und Fachkräftegewinnung	10
3 Die IQ Angebote für die Arbeitsverwaltung, kommunale Einrichtungen, Bildungs- und Beschäftigungsträger und weitere Multiplikatoren im Detail	11
3.1 Veranstaltungen	11
3.2 Schulungen	12
3.3 Beratungen	21
4 Die IQ Angebote für KMU und andere Wirtschaftsakteure im Detail	21
4.1 Veranstaltungen	22
4.2 Schulungen	22
4.3 Beratungen	23
5 Bewertungen der IQ Schulungen aus Teilnehmendensicht	25
5.1 Wichtigste Schulungsthemen	25
5.2 Bewertung der IQ Schulungen durch die Teilnehmenden	26
5.3 Was die Umsetzung der Schulungsinhalte in die Praxis fördert und behindert	26

Auf einen Blick

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat zum Ziel, Zugewanderten mit im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen den Einstieg in eine (aus)bildungsadäquate Beschäftigung in Deutschland zu ermöglichen und so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Eckpfeiler der praktischen Arbeit in dem bundesweit agierenden Förderprogramm IQ sind die Entwicklung und Umsetzung von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Zugewanderte. Zugleich wird strukturverändernd gearbeitet: Das Förderprogramm IQ zielt mit dem Angebot von Informations- und Fachveranstaltungen, interkulturellen Trainings und Beratungen für Jobcenter, Arbeitsagenturen und kleine und mittlere Betriebe sowie weitere Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure auf die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in Verwaltung und Wirtschaft. Das Förderprogramm IQ informiert, sensibilisiert und qualifiziert mit diesen Angeboten zur Entwicklung interkultureller Kompetenz, zur interkulturellen Öffnung von Institutionen und Betrieben wie auch zur betrieblichen Integration von Zugewanderten.

Von 2015 bis 2018 war das Förderprogramm IQ in allen 16 Bundesländern mit insgesamt 491 Praxisprojekten und fünf Fachstellen für die Expertise in den Bereichen Beratung und Qualifizierung, berufsbezogenes Deutsch, interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, Migrant*innenökonomie und Einwanderung sowie einer bundesweiten Koordinierung aktiv. 171 Teilprojekte und damit rd. 35 Prozent aller IQ Praxisprojekte arbeiteten schwerpunktmäßig in den Bereichen interkulturelle Kompetenzentwicklung, interkulturelle Öffnung und Etablierung einer Willkommenskultur. Darunter finden sich Teilprojekte, die sich mit ihren Angeboten auch oder sogar ausschließlich an die Arbeitsverwaltung oder an die kommunale Verwaltung richteten. Andere Teilprojekte waren auch oder ausschließlich im betrieblichen bzw. wirtschaftsnahen Kontext aktiv.

Angebote für die Zielgruppe Arbeitsverwaltung, kommunale Verwaltung, Bildungs- und Beschäftigungsträger und weitere Multiplikatoren, 2015 bis 2018

In den vergangenen vier Jahren wurden insgesamt **985 Veranstaltungen** schwerpunktmäßig für Mitarbeitende aus der Arbeitsverwaltung, der kommunalen Verwaltung, von Bildungs- und Beschäftigungsträgern und in steigendem Maße auch für Ehrenamtliche und Migrant*innenorganisationen durchgeführt. Mit den Veranstaltungen wurden insgesamt **31.510 Personen** erreicht. Informationen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen waren ein zentrales Thema dieser Veranstaltungen.

Im selben Zeitraum wurden **4.292 Schulungen** für diese Zielgruppen angeboten. Mit den Schulungen wurden insgesamt **57.543 Personen** erreicht. Das Schulungsangebot umfasste sowohl themen- und fachbezogene Schulungen mit einem breiten Zielgruppenansatz wie auch spezielle Angebote. Hierzu zählen insbesondere die „Interkulturellen Grundsensibilisierungen mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ für Mitarbeitende vornehmlich im Kundengeschäft der Jobcenter oder Train-the-Trainer-Schulungen für Personen, die ihrerseits interkulturelle Schulungen in der Arbeitsverwaltung durchführen. Zu den speziellen Angeboten zählten ebenso die Schulungen, die auf das Fachgebiet „Berufsbezogenes Deutsch“ fokussieren oder die sich an eingegrenzte Zielgruppen richten wie insbesondere die Schulungsangebote für Ehrenamtliche.

Anteilmäßig hatten die themen- bzw. fachspezifischen Formate die größte Bedeutung im IQ Schulungsportfolio. Ausnahme sind die Jahre 2015 und insbesondere 2016, in denen die Schulungen zur „Interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ enorm an Bedeutung gewonnen haben. In diesen zwei Jahren wurden allein 743 Grundsensibilisierungen durchgeführt und in dem Angebot insgesamt 11.023 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern geschult. Interkulturelle Kompetenzentwicklung und – mit Abstand in der anteiligen Bedeutung – interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung waren die Topthemen dieser Schulungen. Die Schulungen im Kontext des berufsbezogenen Deutsch wenden sich vor allem an die fachlich geprägte Zielgruppe: Deutsch als Zweitsprache (DaZ)-Lehrende und Fachlehrende. Einen rasanten Bedeutungszuwachs in den Schulungen haben im Kontext der Umstellung

der bundesweiten Sprachförderung in 2017 die Themenbereiche „Integriertes Fach- und Sprachlernen“ und „Berufsbezogenes Deutsch“ erfahren.

Angebote für die Zielgruppe Betriebe, insbesondere KMU und andere Wirtschaftsakteure, 2015 bis 2018

Insgesamt **493 weitere Veranstaltungen** haben sich in den vergangenen Jahren insbesondere an Betriebe und andere Wirtschaftsakteure wie z.B. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und Kammern gerichtet. Mit diesen Veranstaltungen wurden noch einmal **14.581 Personen**, insbesondere aus kleinen und mittleren Betrieben, erreicht. Topthemen in den Veranstaltungen waren im Durchschnitt der Jahre interkulturelle Öffnung, Fachkräfte/Fachkräftezuwanderung und Willkommenskultur.

Weitere **800 IQ Schulungen richteten sich insbesondere an Personalverantwortliche und Mitarbeitende in Betrieben und bei anderen Wirtschaftsakteuren**. Mit den Schulungen wurden **9.535 Personen** aus diesem Kontext erreicht. Schulungen für diese Zielgruppe haben dabei zunehmend an Bedeutung im IQ Angebot gewonnen. Kennzeichnend für diese Schulungen sind kurze Formate von max. einem halben Tag. Die Veranstaltungen richteten sich vor allem an kleine und mittlere Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich. Themenschwerpunkte der Schulungen waren interkulturelle Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden, interkulturelle Öffnung der betrieblichen bzw. Organisationsstrukturen und Willkommenskultur.

IQ Beratungen zur Etablierung einer Willkommenskultur, interkulturellen Öffnung und Fachkräftegewinnung machten einen deutlichen Schwerpunkt der Angebote für die Zielgruppe aus dem betrieblichen und wirtschaftsnahen Kontext aus. In den Jahren 2015 bis 2018 wurden im gesamten Förderprogramm IQ **2.323 Beratungen bzw. Beratungsprozesse in Betrieben und bei anderen Wirtschaftsakteuren** durchgeführt. In die Beratungen bzw. Beratungsprozesse waren 4.695 Personen eingebunden. Die über die Jahre erheblich gestiegene Nachfrage kam hier insbesondere aus kleinen und mittleren Betrieben aus dem Dienstleistungsbereich und aus dem Handwerk. Anders als bei den Schulungen standen bei den Beratungen Fragen der Fachkräftegewinnung, des Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungsrechts und der Qualifizierung der Beschäftigten im Vordergrund.

Bewertungen der IQ Schulungen

Den IQ Schulungen wurde von den Schulungsteilnehmenden eine hohe Qualität bescheinigt. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Schulungsinhalte und der konzeptionell vorgesehenen Möglichkeiten, sich mit eigenen Erfahrungen in die Schulung einzubringen, wie auch hinsichtlich der Qualität der Trainerinnen und Trainer, operationalisiert als deren methodische und fachliche Versiertheit.

1 Herausforderungen in der Förderrunde 2015 - 2018

Menschen mit Migrationshintergrund sind am Arbeitsmarkt nach wie vor nicht nur unterrepräsentiert, sondern häufiger auch unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt – mit der Folge, dass sie ihre vorhandenen beruflichen Potenziale nicht nutzen und damit sichere Erwerbsperspektiven und Einkommenssteigerungen nicht realisieren können. Ein wichtiger Grund für die durchschnittliche Schlechterstellung von Zugewanderten auf dem Arbeitsmarkt ist das Fehlen von formalen und in Deutschland anerkannten Qualifikationen. Hier gegenzusteuern erfordert den Ausbau einer flächendeckenden Beratungsstruktur zu den Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung und die Entwicklung und Umsetzung passgenauer Qualifizierungsangebote im Kontext des Anerkennungsgesetzes.

Neben dieser wichtigen und in vielen Fällen für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration notwendigen Voraussetzung einer beruflichen Anerkennung müssen zugleich auch defizitäre Zuschreibungen zu Personen mit Migrationsgeschichte in den Blick genommen werden. Diese können als Barrieren beispielsweise bei der Personalauswahl in Betrieben oder auch bei der Vermittlung in Angebote der Fort- und Weiterbildung wirksam werden. Hier setzt das **Förderprogramm IQ mit seinen Angeboten zur interkulturellen Kompetenzentwicklung, Etablierung einer Willkommenskultur und interkulturellen Öffnung** an. Gute Kompetenzen in der Zweitsprache Deutsch sind neben den beruflichen Qualifikationen eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Das Förderprogramm IQ greift diese Bedarfe mittelbar auf, indem u.a. **Fach- und Sprachlehrende in spezifischen Schulungen auf die Anforderungen bei der Vermittlung von berufsbezogenem Deutsch an Menschen mit Migrationshintergrund vorbereitet werden**. In den Jahren 2015 bis 2018 stand das Förderprogramm IQ mit diesen Arbeitsschwerpunkten vor einigen besonderen Herausforderungen:

In den Jahren 2015 und 2016 hat Deutschland aus humanitären Gründen so viele Menschen aufgenommen wie nie zuvor. Nach Angaben des Bundesinnenministeriums wurden allein im Jahr 2015 insgesamt 890.000 neu ankommende Geflüchtete registriert. Für die Arbeitsmarktakteure, allen voran die Fachkräfte in den Jobcentern, haben sich mit dieser Veränderung ihrer Kundenstruktur neue Anforderungen in der Beratung und Vermittlung gestellt. Angesichts eines hohen Anteils Geflüchteter, die über keinerlei berufliche Abschlüsse verfügen, werden Unterstützungsangebote mit ganzheitlichen Konzepten notwendig, die Beratung, Orientierung, bedarfsorientierte Qualifizierung und Vermittlung beinhalten und Integrationswege in den Arbeitsmarkt aufzeigen. Das Förderprogramm IQ hat Jobcenter, Arbeitsagenturen und Kommunen bei der interkulturellen Kompetenzentwicklung unterstützt. Dazu hat das Programm in großem Umfang Mitarbeitende und Führungskräfte geschult und beraten, unter anderem zu den Themen interkulturelle Kompetenz, sprachensible Beratung, berufliche Anerkennung und dem Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung. Einen wichtigen Schwerpunkt bildeten 2015 und 2016 eintägige Schulungen zur „Interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“, die sich vornehmlich an Mitarbeitende der Jobcenter richteten.

Die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften stellt auf der anderen Seite Betriebe vor zunehmende Herausforderungen. Der Fachkräftemangel ist in einzelnen Branchen und regionalen Teilmärkten bereits Realität und wird sich perspektivisch in weiteren Berufsfeldern fortsetzen. Betriebe signalisieren Unterstützungsbedarf bei der Rekrutierung von internationalen Fachkräften und der betrieblichen Integration von Zugewanderten. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen hier häufig Unterstützung in Form von Know-how und interkultureller Kompetenz. Das Förderprogramm IQ hat in den Jahren 2015 bis 2018 in zunehmendem Umfang Unternehmen, Betriebe und Wirtschaftsverbände mit Fortbildungs- und Beratungsangeboten zu interkultureller Kompetenz und Willkommenskultur dabei unterstützt, sich auf diese Herausforderung einzustellen.

Bei der betrieblichen Integration sind häufig unterstützende Angebote der Sprachbildung erforderlich. Fachlehrkräfte benötigen zusätzliche Kompetenzen, um nicht-Muttersprachler „sprachsensibel“ zu qualifizieren. Deutsch als Zweitsprache (DaZ)-Lehrkräfte wiederum müssen für den berufsbezogenen Sprachunterricht geschult werden. Neue Herausforderungen und Handlungsbedarfe stellten sich dem Förderprogramm IQ ab 2016 insbesondere mit der Neuordnung

der Deutschförderung durch die „Verordnung zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung“ (DeuFöV). Die Berufssprachkurse lt. DeuFöV bergen neue Anforderungen an das Lehrpersonal: In den Spezialmodulen wie z. B. in den Kursen im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse werden besondere berufsfachliche Anforderungen an die Deutsch als Zweitsprache (DaZ)-Lehrkräfte gestellt. Dies impliziert den Bedarf nach Weiterbildungen der Lehrkräfte, der im Förderprogramm IQ mit einem breiten Schulungsangebot für Fach- und Sprachlehrende zum berufsbezogenen Deutsch und integrierten Fach- und Sprachlernen aufgegriffen wurde.

Das Förderprogramm IQ informiert, sensibilisiert und qualifiziert in den genannten Bereichen über Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen. **Die Angebote richten sich an eine breite Zielgruppe:** an die Arbeitsverwaltung und hier die Jobcenter, die Arbeitsagenturen, die Regionaldirektionen, an die kommunale Verwaltung und Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft, an Bildungs- und Beschäftigungsträger und hier insbesondere an Fach- und Sprachlehrende. Zu den Zielgruppen zählen, gerade auch im Zusammenhang mit der gewachsenen Zahl Geflüchteter, Ehrenamtliche und ihre Organisationen. Das Angebot der Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen adressiert des Weiteren Betriebe, vornehmlich kleine und mittlere Betriebe, und weitere Wirtschaftsakteure wie Arbeitgeberverbände, Kammern und Innungen.

Das Spektrum der in den Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen behandelten Themen ist umfassend: Interkulturelle Kompetenzentwicklung und interkulturellen Öffnung machen die Kernthemen aus, des Weiteren werden Informationen und Kenntnisse zu den Herausforderungen migrationspezifischer Beratung vermittelt und Informationen und Kenntnisse zur Anerkennungsgesetzgebung und Qualifizierung. Aufgegriffen werden Themen wie Antidiskriminierung, kulturfaire Einstellungsverfahren in Betrieben bis hin zu den genannten thematisch spezifischen Angeboten für Fach- und Sprachlehrende etwa zum integrierten Fach- und Sprachlernen. Das Förderprogramm IQ ist dabei bundesweit aktiv, mit einer Gesamtzahl von 171 Teilprojekten quer über 16 IQ Landesnetzwerke und den beiden Fachstellen Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (IKA) und Berufsbezogenes Deutsch, die Veranstaltungen durchführen, Schulungen anbieten und beraten.

Die Aktivitäten des Förderprogramms IQ in den genannten Arbeitsbereichen werden fortlaufend in einem Monitoring dokumentiert. Erfasst werden die von den Landesnetzwerken und den beiden Fachstellen IKA und Berufsbezogenes Deutsch durchgeführten Veranstaltungen und Schulungen und Beratungen. Das Monitoring gibt neben der zahlenmäßigen Entwicklung der Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen Auskunft darüber, mit wem ggfls. in der Durchführung kooperiert wurde, welche Themen im Detail behandelt und vermittelt sowie welche Institutionen und Branchen und welche Mitarbeitenden dort erreicht wurden. Bestandteil des Monitorings sind im Falle der Schulungen auch die Bewertungen der Schulungsteilnehmenden zu den Inhalten der Schulung sowie ihre Einschätzungen und Erfahrungen dazu, welche Rahmenbedingungen in ihrer Arbeitspraxis gegeben sein müssen, damit die vermittelten Kenntnisse auch umgesetzt werden können.

In den folgenden Kapiteln dieses Berichts wird zunächst ein Überblick über den Umfang und die quantitative Entwicklung des Angebots an Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen in der zurückliegenden Förderrunde 2015 bis 2018 gegeben. Anschließend wird detaillierter auf die verschiedenen Angebote eingegangen. Quantitativ überwiegen im Zeitraum 2015-2018 die IQ Angebote für Mitarbeitende in der Arbeitsverwaltung in der kommunalen Verwaltung, bei Bildungs- und Beschäftigungsträgern sowie für weitere Multiplikatoren wie z.B. Ehrenamtlichen. Auf die IQ Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen für diese Zielgruppen wird als erstes eingegangen. Es wird ein Einblick gegeben in die Themenschwerpunkte in den Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen und dargestellt, welche Institutionen und Mitarbeitenden aus welchen Funktions- und Arbeitsbereichen mit den Angeboten erreicht wurden. Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen insbesondere für Betriebe haben im Zeitverlauf seit 2015 an Bedeutung gewonnen. Die Angebote für diese Zielgruppe werden gesondert betrachtet. Hier sind auch die Branchen von Interesse, die mit dem IQ Angebot der Schulung und Beratung erreicht wurden.

Der Bericht selbst konzentriert sich auf die wesentlichen Entwicklungen und Schwerpunkte, weitere Details enthalten die Tabellen, die im Anhang zusammengestellt sind. Hier finden sich auch die Verteilungen der einzelnen Angebote auf die 16 Landesnetzwerke und die beiden Fachstellen IKA und Berufsbezogenes Deutsch. Ein Hinweis auf die entsprechenden Detailauswertungen ist jeweils am Ende eines inhaltlichen Abschnitts gegeben.¹

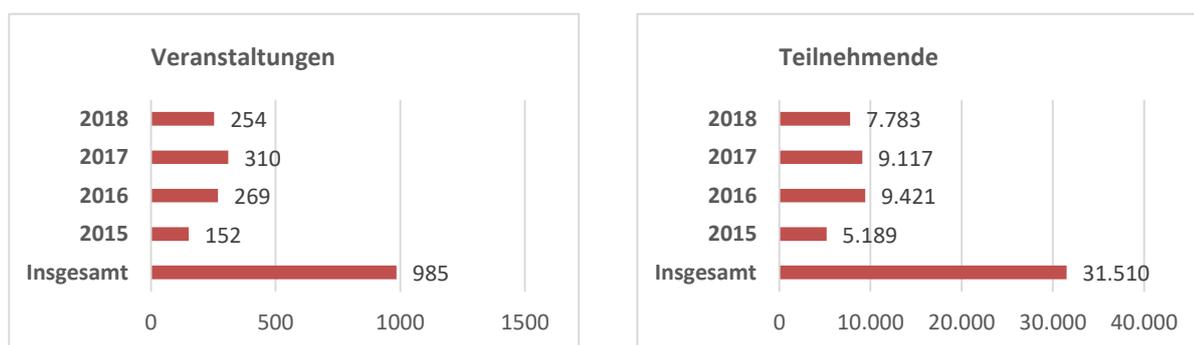
2 Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen im Förderprogramm IQ 2015-2018

2.1 IQ Veranstaltungen: Agenda Setting und Information

Veranstaltungen haben Agenda Setting und Information für die Öffentlichkeit oder für einzelne Akteursgruppen zum Ziel. Es kann sich dabei um Informationsveranstaltungen, Fachtagungen oder Konferenzen handeln.

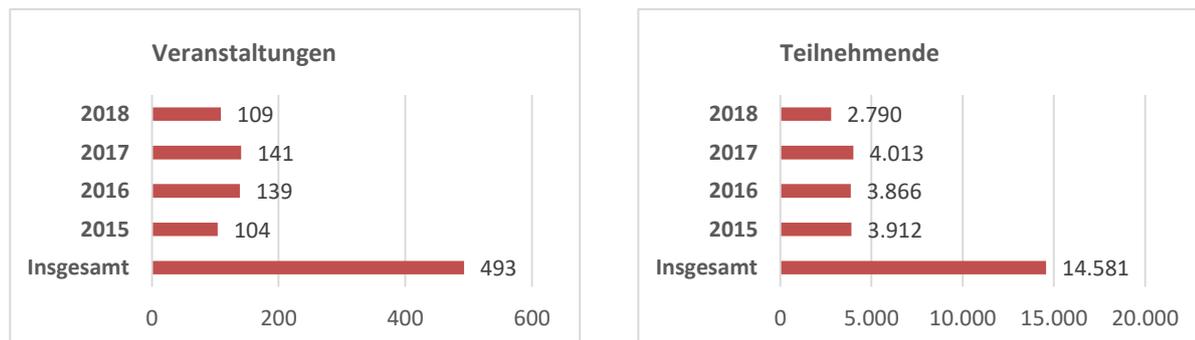
In den Jahren 2015 bis 2018 wurden im gesamten Förderprogramm IQ insgesamt **985 Veranstaltungen schwerpunktmäßig für Mitarbeitende aus der Arbeitsverwaltung, der kommunalen Verwaltung, von Bildungs- und Beschäftigungsträgern sowie für weitere Multiplikatoren auf der regionalen Ebene sowie in der Landesverwaltung** durchgeführt. Mit den Veranstaltungen wurden insgesamt **31.510 Personen** erreicht.

Abbildung 1: Veranstaltungen für die Arbeitsverwaltung, kommunale Einrichtungen, Bildungs- und Beschäftigungsträger und weitere Multiplikatoren, 2015-2018



Im Zeitraum 2015 bis 2018 richteten sich weitere **493 Veranstaltungen insbesondere an Betriebe und andere Wirtschaftsakteure wie z.B. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und Kammern**. Mit den Veranstaltungen wurden **14.581 Personen** aus diesem Kontext erreicht.

¹ In den Tabellen sind ausschließlich die gültigen Angaben ausgewiesen. Die Prozentuierungen beziehen sich auf die gültigen Angaben. Fehlende Werte sind jeweils in der Erläuterung zu den Tabellen angegeben. Sofern Tabellen den Zusatz „Mehrfachnennung möglich“ führen, bezieht sich jede einzelne Prozentuierung auf das jeweils angegebene „N =“. Die in diesem Bericht enthaltenen Tabellen fokussieren ausschließlich auf die Schwerpunkte bei den Nennungen, nicht aber auf die Gesamtheit aller jeweils benannten Aspekte.

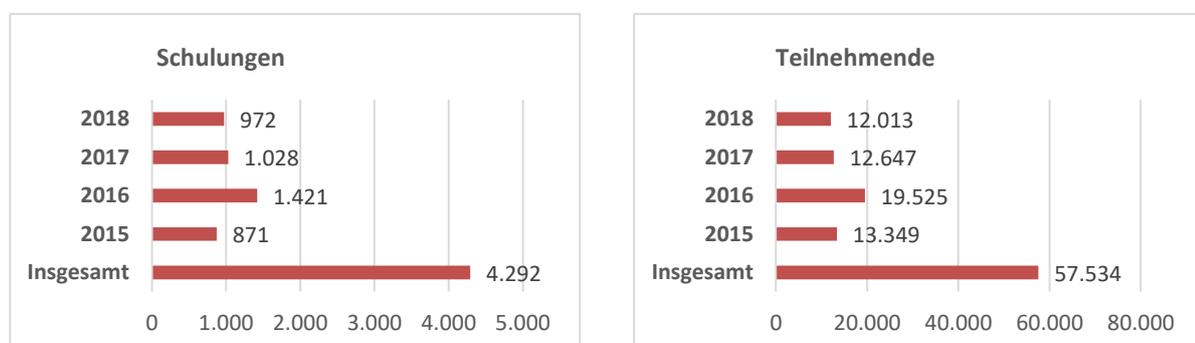
Abbildung 2: Veranstaltungen für KMU und andere Wirtschaftsakteure, 2015-2018

2.2 IQ Schulungen: Vermittlung von interkultureller Kompetenz und Kenntnissen für die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

Unter interkulturellen Schulungen im engeren Sinne werden hier alle Schulungsangebote verstanden, die zum Ziel haben, die Mitarbeitenden einer Organisation, einer Verwaltung oder eines Unternehmens in Bezug auf das eigene Handeln und dessen Wirkungen bei anderen zu sensibilisieren, das Verständnis und die Wertschätzung von Vielfalt zu fördern sowie gemeinsam eine interkulturelle Kompetenz zu entwickeln.

Neben diesen Schulungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung werden von der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch sowie in einzelnen Landesnetzwerken Schulungen zu Aspekten des berufsbezogenen Deutsch/Deutsch als Zweitsprache durchgeführt. Es handelt sich hier um Schulungen für DaZ-Lehrende und Fachlehrende zu den Konzepten und Methoden des sprachsensiblen Fachunterrichts oder des integrierten Fach- und Sprachlernens. Das Gesamtangebot der IQ Schulungen für Akteure und Multiplikatoren aus der Arbeitsverwaltung, der kommunalen Verwaltung, und aus Betrieben sowie für andere Wirtschaftsakteure umfasst aber auch weitere thematische Schwerpunktsetzungen. Neben den genannten Schulungen werden beispielsweise Schulungen angeboten, die den Fokus auf die Vermittlung aufenthaltsrechtlicher Kenntnisse oder die Anerkennungsgesetzgebung legen.

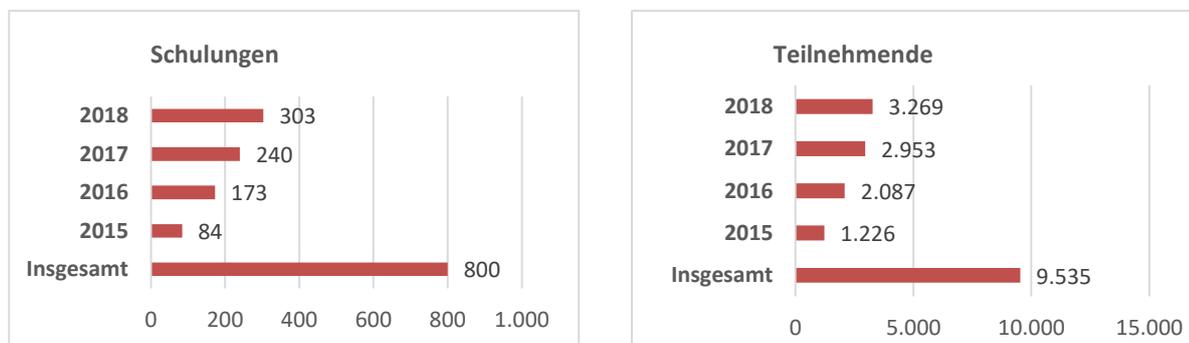
In den Jahren 2015 bis 2018 wurden im gesamten Förderprogramm IQ **4.292 Schulungen für Mitarbeitende in der Arbeitsverwaltung, in kommunalen Einrichtungen und bei Bildungs- und Beschäftigungsträgern sowie weiteren Multiplikatoren** durchgeführt. Mit den Schulungen wurden insgesamt **57.543 Personen** erreicht. In den Jahren 2015 und 2016 wurde die Zahl der Schulungen ganz erheblich ausgeweitet.

Abbildung 3: Schulungen für die Arbeitsverwaltung, kommunale Einrichtungen, Bildungs- und Beschäftigungsträger und weitere Multiplikatoren, 2015-2018

Im Zeitraum 2015 bis 2018 richteten sich neben diesen Schulungen für Arbeitsverwaltung, kommunale Verwaltung und weitere Multiplikatoren insgesamt **800 weitere IQ Schulungen insbesondere an Personalverantwortliche und Mitarbeitende in Betrieben und bei anderen Wirtschaftsakteuren**. Mit den Schulungen wurden **9.535 Personen** aus diesem

Kontext erreicht. Über die Jahre zeigt sich dabei eine kontinuierliche Zunahme dieser Schulungen. Dies ist zum einen der steigenden Bedeutung dieser Zielgruppe in IQ geschuldet und hat zum anderen auch seine Ursache darin, dass die Realisierung des Schulungsangebots für diese Zielgruppe oftmals eine längere Vorlaufzeit der Kontaktabnahnung und der Vorbereitung beanspruchte.

Abbildung 4: Schulungen für KMU und andere Wirtschaftsakteure, 2015-2018

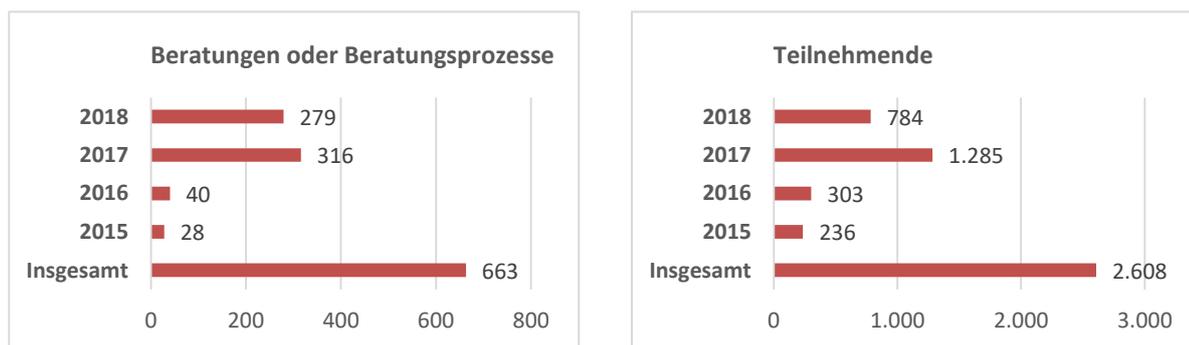


2.3 IQ Beratungen zur Etablierung einer Willkommenskultur, interkulturellen Öffnung und Fachkräftegewinnung

Beratungen zu Einzelfragen im Zusammenhang mit der Etablierung einer Willkommenskultur, interkulturellen Öffnung und Fachkräftesicherung gehören ebenso zum Leistungsportfolio der Landesnetzwerke wie auch Begleitungen im Prozess einer umfassenden interkulturellen Öffnung von Jobcentern, kommunalen Einrichtungen, in Betrieben und bei anderen Institutionen.²

In den Jahren 2015 bis 2018 wurden im gesamten Förderprogramm IQ **663 Beratungen oder Beratungsprozesse in der Arbeitsverwaltung, in kommunalen Einrichtungen und bei Bildungs- und/oder Beschäftigungsträgern sowie weiteren Institutionen** durchgeführt.³ In die Beratungen bzw. Beratungsprozesse waren 2.608 Personen involviert.

Abbildung 5: Beratungen oder Beratungsprozesse für die Arbeitsverwaltung, kommunale Einrichtungen, Bildungs- und Beschäftigungsträger und weitere Multiplikatoren, 2015-2018



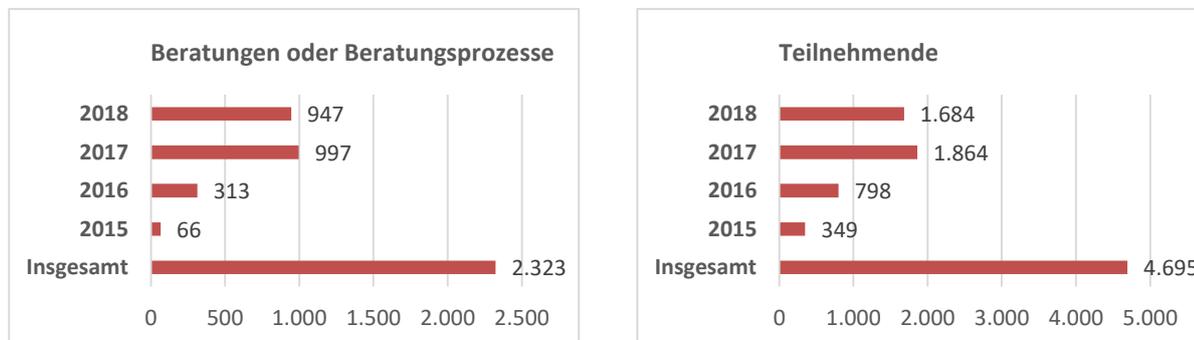
Im selben Zeitraum wurden **2.323 weitere Beratungen bzw. Beratungsprozesse in Betrieben und bei anderen Wirtschaftsakteuren** durchgeführt. In die Beratungen bzw. Beratungsprozesse waren 4.695 Personen eingebunden. Wie

² Dokumentiert wurden ausschließlich persönliche Beratungen bzw. Beratungsprozesse, nicht aber telefonische Beratungen oder Beratung per E-Mail, die im Einzelfall einer durchaus intensiven Vorrecherche und weiteren Vorbereitung in der anstehenden Fragestellung bedürfen.

³ Von einem Beratungsprozess wird dabei immer dann ausgegangen, wenn entweder mehr als drei Folgeberatungen in ein und derselben Institution erfolgt sind oder aber explizit ein mehrteiliger Beratungsprozess vereinbart worden ist.

schon bei den Schulungen zeigt sich auch bei Beratungen und Beratungsprozessen für diese Zielgruppe über die Jahre und insbesondere in 2017 und 2018 ein erheblicher Bedeutungszuwachs.

Abbildung 6: Beratungen oder Beratungsprozesse für KMU und andere Wirtschaftsakteure, 2015-2018



3 Die IQ Angebote für die Arbeitsverwaltung, kommunale Einrichtungen, Bildungs- und Beschäftigungsträger und weitere Multiplikatoren im Detail

3.1 Veranstaltungen

Mit insgesamt 985 Veranstaltungen in den Jahren 2015 bis 2018 wurden 31.510 Akteure aus der Arbeitsverwaltung, aus der kommunalen Verwaltung und Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft sowie ein weites Spektrum an Multiplikatoren im öffentlichen Bereich erreicht. Insbesondere in 2017 erfolgten hier mit einer Gesamtzahl von 310 Veranstaltungen erhebliche Aktivitäten. Im Mittelpunkt der Angebote stand Agenda Setting und Informationsvermittlung an Akteure aus der Praxis. Veranstaltungen dieser Art machen rd. drei Viertel der Veranstaltungen aus, dabei halten sich öffentliche Informationsveranstaltungen und Informationsveranstaltungen für einen geschlossenen Personenkreis die Waage. Der Anteil der Veranstaltungen, die sich explizit an ein Fachpublikum wenden wie Fachtage oder Konferenzen, liegt bei nur 14 Prozent aller Veranstaltungen.

Das Spektrum der Institutionen, die mit den IQ Veranstaltungen angesprochen wurden, ist breit. **Zentrale Bedeutung hatten im Gesamtzeitraum 2015 bis 2018 die Arbeitsverwaltung, die kommunale Verwaltung, Bildungs- und Beschäftigungsträger und Migrantenorganisationen.** Rd. 46 Prozent der Veranstaltungen richteten sich auch oder ausschließlich an Mitarbeitende aus der kommunalen Verwaltung bzw. Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft. In 36 Prozent der Veranstaltungen zählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Bildungs- und/oder Beschäftigungsträgers zu den Teilnehmenden und ebenfalls in 36 Prozent Vertreterinnen und Vertreter einer Migrantenorganisation. An einem Drittel der Veranstaltungen nahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einem Jobcenter teil, an rd. 31 Prozent Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einer Arbeitsagentur.

Tabelle 1: Teilnehmende Institutionen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Veranstaltungen mit Teilnehmenden aus	2015-2018	
	Anzahl	In %
Kommunale Verwaltung	448	45,5
Bildungs- und Beschäftigungsträger	355	36,0
Migrantenorganisation	354	35,9
Jobcenter	342	34,7
Arbeitsagentur	308	31,3
N=	985	

Die Verlaufsdaten zeigen, dass die Zielgruppen „kommunale Verwaltung“ und „Bildungs- und Beschäftigungsträger“ zunehmend an Bedeutung gewinnen. In 2017 und 2018 richtete sich rd. die Hälfte aller Veranstaltungen an Mitarbeitende aus der kommunalen Verwaltung, während in 2015 der Anteil noch bei nur etwas mehr als einem Drittel lag. Veränderungen zeigen sich auch hinsichtlich der Teilnahme aus dem Ehrenamt. Lag der Anteil der Teilnahme aus dem Ehrenamt 2015 noch bei rd. drei Prozent, so nahmen in 2018 an rd. 44 Prozent der Veranstaltungen Ehrenamtliche teil. Ebenfalls kontinuierlich gestiegen ist der Anteil an Veranstaltungen, die sich auch oder ausschließlich an Migrantenorganisationen richteten.

Informationen im Kontext Anerkennung waren ein zentrales Thema der IQ Veranstaltungen. Quer über die Jahre seit 2015 vermittelten rd. 40 Prozent der Veranstaltungen Informationen zur Anerkennungsgesetzgebung und zum Anerkennungsverfahren. Daneben hatten interkulturelle Themen Bedeutung: Interkulturelle Kompetenz spielte als Thema in rd. 34 Prozent der IQ Veranstaltungen eine Rolle, Willkommenskultur in rd. 28 Prozent der Veranstaltungen und interkulturelle Öffnung in rd. 32 Prozent. Ein weiterer bedeutsamer Themenblock drehte sich um Qualifizierung und Qualifizierungsmöglichkeiten, in einem Viertel der Veranstaltungen ging es um diesen Bereich.

Tabelle 2: Veranstaltungsthemen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Themen in den Veranstaltungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Informationen im Kontext Anerkennung	398	40,4
Interkulturelle Kompetenz	339	34,4
Interkulturelle Öffnung	316	32,1
Willkommenskultur	274	27,8
Fachkräfte/Fachkräftezuwanderung	203	20,6
Gesamt	985	

Im Zeitverlauf hat es nur leichte Verschiebungen bei den Themenschwerpunkten gegeben, dabei hat die Bedeutung der Themen rund um die Möglichkeiten der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen ebenso wie die Bedeutung des Themenbereichs „interkulturelle Kompetenzentwicklung“ im Zeitverlauf abgenommen zu Gunsten eines größeren Themenspektrums bei der jeweils einzelnen Veranstaltung.

Unter dem Aspekt der Vernetzung ist interessant, dass die IQ Veranstaltungen weit überwiegend in Kooperation mit anderen regionalen und überregionalen Akteuren durchgeführt wurden. Eine größere Bedeutung als Kooperationspartner hatte dabei die Kommunalverwaltung und Arbeitsverwaltung. So wurde bei rd. einem Viertel aller Veranstaltungen in Vorbereitung und Durchführung mit einer Kommunalverwaltung kooperiert. Beobachtbar ist im Zeitverlauf allerdings, dass die Bedeutung von Arbeitsagenturen als Partner in der Planung und Durchführung von Veranstaltungen erkennbar zurückgegangen, die Bedeutung kommunaler Verwaltungen dagegen leicht angestiegen ist.

3.2 Schulungen

Die Gesamtheit der Schulungen für die Arbeitsverwaltung, kommunale Verwaltung und (weitere) Multiplikatoren lässt sich differenzieren nach

- themen- und fachbezogenen Schulungen, die oftmals Landesnetzwerk- bzw. Teilprojekt-spezifischen Einzelkonzepten folgen, und
- speziellen Angeboten, die einem bundesweit standardisierten Konzept folgen wie die eintägigen „Interkulturellen Grundsensibilisierungen mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ oder die Train-the-Trainer-Schulungen BeKo noV. Zu den speziellen Angeboten zählen des Weiteren die Schulungen, die auf das Fachgebiet „Berufsbezogenes Deutsch“ fokussieren oder die sich an eingegrenzte Zielgruppen richten wie insbesondere die Schulungsangebote für Ehrenamtliche.

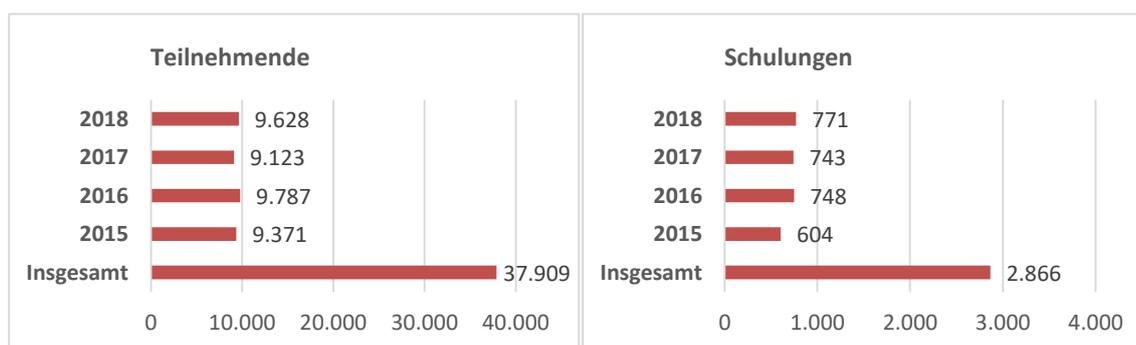
Der deutlich überwiegende Anteil der IQ Schulungen für Arbeitsverwaltung, kommunale Verwaltung und (weitere) Multiplikatoren entfällt auf die themen- bzw. fachspezifischen Formate. Ausnahme sind die Jahre 2015 und insbesondere 2016, in denen die Schulungen zur interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht enorm an Bedeutung gewonnen haben.

Tabelle 3: Schulungstypen, 2015-2018

Anzahl Schulungstypen	2015		2016		2017		2018		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Themen- bzw. fachspezifische Schulungen	604	69,3%	748	52,6%	743	72,3%	771	79,3%	2.866	66,8%
Interkulturelle Grundsensibilisierung Asyl und Flucht	193	22,2%	550	38,7%	114	11,1%	60	6,2%	917	22,6%
Train-the-Trainer Schulungen	3	0,3%	35	2,4%	53	5,2%	23	2,4%	114	2,7%
Schulungen für Ehrenamtliche	16	1,8%	28	2,0%	45	4,4%	52	5,4%	141	3,3%
Schulungen im Kontext berufsbezogenes Deutsch	53	6,1%	62	4,4%	73	7,1%	66	6,8%	254	5,9%
Gesamt	871	100%	1.421	100%	1.028	100%	972	100%	4.292	100%

Angebote der ersten Kategorie der **themen- und fachbezogenen Schulungen** machten im Gesamtzeitraum 2015 bis 2018 zwei Drittel des gesamten Schulungsangebots für die Zielgruppe Arbeitsverwaltung, kommunale Verwaltung und weitere Multiplikatoren aus. In den Jahren 2015 bis 2018 wurden insgesamt **2.866 dieser themen- bzw. fachbezogenen Schulungen mit insgesamt 37.909 Schulungsteilnehmenden** durchgeführt. Aus der Befragung der Schulungsteilnehmenden ist bekannt, dass mit den Schulungen insbesondere Mitarbeitende in den verschiedenen Institutionen und Organisationen erreicht wurden, die keine Schulungserfahrung in ähnlich gelagerten Themenbereichen haben. Dies gilt im Durchschnitt der Jahre für rd. 63 Prozent der Schulungsteilnehmenden.

Abbildung 7: Themen- bzw. fachspezifische Schulungen für die Arbeitsverwaltung, kommunale Einrichtungen, Bildungs- und Beschäftigungsträger und weitere Multiplikatoren, 2015-2018



Durchgängig über den Gesamtzeitraum richteten sich die Schulungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung und zu weiteren Themen **vor allem an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsverwaltung** und hier insbesondere in den Jobcentern.

Tabelle 4: Geschulte Institutionen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Schulungen mit Teilnehmenden aus	2015-2018	
	Anzahl	In %
Jobcenter zKT	834	29,1
Arbeitsagentur	706	24,6
Jobcenter gE	585	20,4
Bildungs- und Beschäftigungsträger	585	20,4
Kommunalverwaltung	578	20,2
N=	2.866	

Differenziert nach den Arbeitsbereichen der Schulungsteilnehmenden wurden hier in den Jahren 2015 bis 2018 allein 15.378 Fachkräfte in der Arbeitsvermittlung, der Beratung und dem Fallmanagement, 1.839 Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in der Leistungsabteilung sowie 1.516 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Eingangsbereich geschult. Dazu kommen 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Arbeitgeberservice und mit einem in 2018 neuen Schulungsangebot 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen. Neben Mitarbeitenden in Jobcentern, Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen wurden seit 2017 in steigendem Umfang Mitarbeitende aus der Verwaltung geschult.

Die thematische Palette dieser Schulungen ist groß, im Verlauf der Jahre zeigen sich dabei auch partielle Verschiebungen in der Bedeutung einzelner Themen. Zunächst: In rd. 60 Prozent der Schulungen geht es auch oder ausschließlich um die Vermittlung interkultureller Kompetenz; interkulturelle Öffnung wird gleichbleibend über die Jahre in mehr als ein Drittel der Schulungen behandelt.

Tabelle 5: Schulungsthemen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Themen in den Schulungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Interkulturelle Kompetenz	1.754	61,2
Interkulturelle Öffnung	1.083	37,8
Antidiskriminierung	973	33,9
Willkommenskultur	639	22,3
Informationen im Kontext Anerkennung	733	25,6
Gesamt	2.866	

Tendenziell zunehmende Bedeutung erfährt das Thema Antidiskriminierung in den Schulungen, rechtliche Themen wie das Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungsrecht und das Asyl- und Flüchtlingsrecht nehmen dagegen in der Bedeutung tendenziell ab, gleiches gilt für den Themenbereich Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.

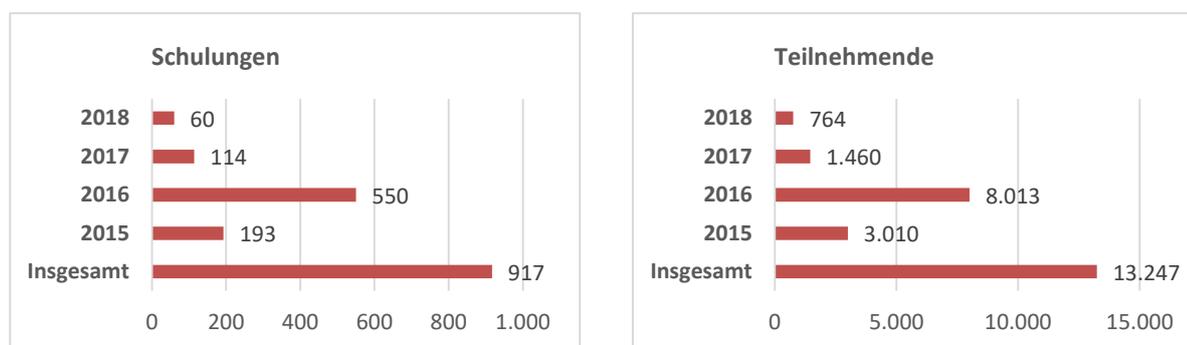
Bei rd. einem Drittel der Schulungen handelte es sich um ein bis zu halbtägiges Format, knapp die Hälfte der Schulungen erfolgte in einem ganztägigen Format und rd. jede fünfte Schulungen hatte einen zeitlichen Umfang von mehr als einem Tag bis hin zu mehr als drei Tagen. Dabei handelte es sich bei der Gesamtheit der Schulungen zu gut zwei Dritteln um Inhouse-Schulungen. Das Angebot bewegte sich ab 2016 relativ konstant mit einer jährlichen Anzahl von um die 750 Schulungen pro Jahr.

Bei den **spezifischen Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“** handelt es sich um einen standardisierten Schulungstyp. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Geflüchtetenzahlen im Jahr 2015 musste die Konzeptentwicklung und die Bereitstellung der Materialien für die Schulungen sehr schnell gehen: Die Beauftragung der Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung für die Konzeptentwicklung erfolgte Ende September 2015, die Umsetzung der Schulungen lief bereits im November 2015. Bei dem Schulungskonzept handelt es sich um eine interkulturelle Grundsensibilisierung mit dem Fokus auf die Themen Flucht und Asyl. Themen sind: Migration, Wandlungsmotive, Fakten zu Asyl & Flucht, kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung, interkul-

turelle Kommunikation und (Anti-)Diskriminierung. Die Schulungen „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ waren in 2016 auch Gegenstand einer differenzierten Evaluation, in die neben einer Follow-up-Befragung von Schulungsteilnehmenden ausführlich die Erfahrungen sowohl der Personen, die die Schulungen seitens IQ koordiniert haben, als auch der Trainerinnen und Trainer, die die Schulungen durchgeführt haben, einbezogen waren. Die Befunde aus der Evaluation und die Empfehlungen, die sich aus diesen Befunden für die weitere Ausgestaltung der Schulungen ergeben haben, liegen in einem gesonderten Evaluationsbericht vor.⁴

Im Zeitraum 2015 bis 2018 wurden in 917 Schulungen bundesweit 13.247 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult, mit einer enormen Kraftanstrengung in den Landesnetzwerken allein in 2016 rd. 8.000 Mitarbeitende in Jobcentern. Bei den Schulungsteilnehmenden handelte es sich zu einem deutlich überwiegenden Anteil (78 %) um Mitarbeitende, die erstmalig an einer Schulung zum Themenfeld „Interkulturelle Grundsensibilisierung“ teilgenommen haben.

Abbildung 8: Interkulturelle Grundsensibilisierungen mit Schwerpunkt Asyl und Flucht für die Arbeitsverwaltung, 2015-2018



Ab dem Jahr 2017 wurden die Schulungen deutlich weniger abgerufen: So belief sich die Anzahl der Schulungen in 2017 auf nur noch 114 und im anschließenden Jahr 2018 auf 60 Schulungen. Zu vermuten ist, dass der Rückgang der Zahlen mit folgenden Faktoren zu erklären ist: Übererfüllung der Schulungszahlen in den ersten zwei Jahren und dadurch „Sättigung“ des Schulungsbedarfes zu diesem Schwerpunktthema sowie allgemeiner Rückgang der Geflüchtetenzahlen 2017 im Vergleich zum Jahr 2015 und damit weniger „Brisanz“ des Themas.

Die Schulungen des Typs „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ erfolgten der zugrundeliegenden Rahmenkonzeption entsprechend über den Gesamtzeitraum nahezu ausschließlich als eintägiges Format. **Geschult wurden mehrheitlich Fachkräfte aus der Arbeitsvermittlung, der Beratung und dem Fallmanagement.** Mit 5.582 Personen machten sie, betrachtet über den Gesamtzeitraum seit 2015, die zahlenmäßig größte Gruppe unter den insgesamt 13.247 Schulungsteilnehmenden aus. Mit einer Gesamtzahl von 3.148 nahmen des Weiteren Fachkräfte aus der Leistungsabteilung an den Schulungen teil und als drittgrößte Gruppe mit einer Gesamtzahl von 1.205 Mitarbeitende aus dem Eingangsbereich von Jobcentern.

Die **thematischen Schwerpunkte** folgten der zugrunde liegenden Rahmenkonzeption: **Asyl und Flucht, interkulturelle Kompetenz, Kultur, Perspektivwechsel, migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung, interkulturelle Kommunikation, kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung, Ausgrenzung und Diskriminierung.** Auch wenn es sich um ein standardisiertes Schulungskonzept handelt, die tatsächlich behandelten Inhalte sind variabel und eine Schwerpunktsetzung ist ggf. erforderlich. Ausschlaggebend sind hier v. a. die Vorerfahrungen der Teilnehmenden und das Reagieren können auf die Bedürfnisse der Gruppe. Insofern wurden manche Themen ausführlicher behandelt, andere weniger oder fielen sogar aus, weil z. B. die Zeit in der Schulung nicht mehr ausreichte. Die Umsetzung zeigt, dass die

⁴ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung/Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ): Evaluation der Schulungen zur „Interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“. 2016.

thematischen Schwerpunkte interkulturelle Kompetenz, Kultur, Perspektivwechsel, migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung, interkulturelle Kommunikation, kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung in allen Schulungen durchgängig realisiert wurden. Zusätzlich wurden über den Gesamtzeitraum betrachtet in fast der Hälfte der Schulungen auch Aspekte der interkulturellen Öffnung behandelt.

Tabelle 6: Schulungsthemen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Themen in den Schulungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Interkulturelle Kompetenz	914	99,7
Interkulturelle Öffnung	430	46,9
Antidiskriminierung	359	43,1
Willkommenskultur	283	30,9
Asyl- und Flüchtlingsrecht	140	15,3
N=	917	

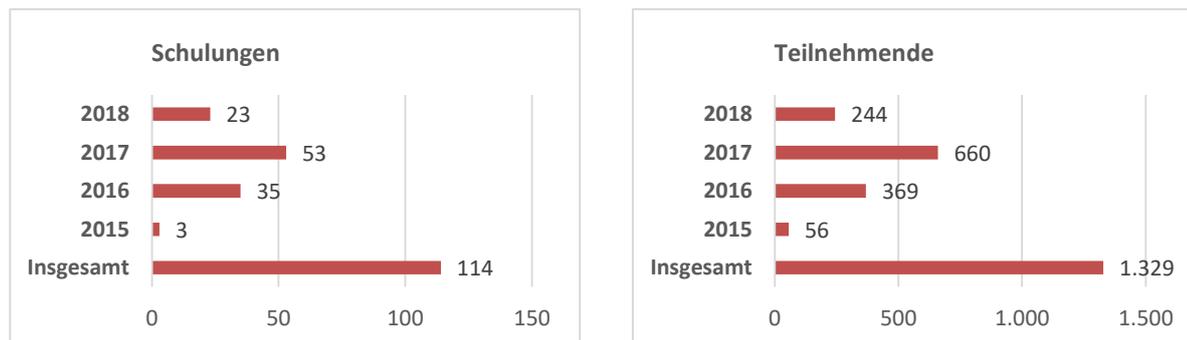
Interessant ist, dass der Themenbereich Ausgrenzung und Diskriminierung im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen hat. In deutlich mehr als der Hälfte der Schulungen in 2017 waren Ausgrenzung und Diskriminierung neben den genannten Schwerpunkten interkulturelle Kompetenz, Kultur etc. ein thematischer Schwerpunkt.

Train-the-Trainer-Schulungen haben das Ziel, bereits ausgebildete Trainerinnen und Trainer zu einem spezifischen Schulungskonzept zu qualifizieren, damit sie es eigenständig schulen können. Train-the-Trainer-Schulungen haben damit erhebliche Multiplikatoreffekte, wirken sich jedoch in den Teilnehmendenzahlen gering aus. Meistens gehen Train-the-Trainer-Schulungen mit einer umfangreichen Konzept- und Materialentwicklung einher und erfordern hohes Fach- und Methodenwissen der IQ Trainerinnen und Trainer, die diese Schulungen durchführen. Originärer Auftrag zur Durchführung von Train-the-Trainer-Schulungen haben vor allem die Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung im Kontext der Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA), aber auch andere Fachstellen.

Das flächendeckende Schulungsangebot „Beratungskonzeption – nachfrageorientiertes Vertiefungsmodul: Interkulturelle Kompetenz in der Beratung („BeKo noV“) wird zum Beispiel von IQ Trainerinnen und Trainern sowie Trainerinnen und Trainern der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Bereiche SGB II und SGB III angeboten. BeKo noV beinhaltet ein interkulturelles Training, in dem die interkulturelle Handlungskompetenz der Integrationsfachkräfte sowie der Fallmanagerinnen und Fallmanager gestärkt und mit den Eckpunkten der Beratungskonzeption SGB II verbunden wird. Dies geschieht im Rahmen von Selbstreflexion und selbst erlebter Interaktionen, aber v.a. durch Wissenserwerb und Entwickeln bzw. Üben von Handlungsstrategien. Für dieses Schulungsangebot wurde von der Fachstelle IKA in Kooperation mit der BA und einigen Teilprojekten ein Schulungskonzept und Materialien entwickelt und in mehreren Train-the-Trainer-Schulungen IQ und BA-Trainerinnen und -Trainer in der Durchführung geschult. Mittlerweile wird das Konzept breitflächig vor Ort für Jobcenter und Agenturen für Arbeit angeboten. Einige Landesnetzwerke führen darüber hinaus eigenständig Train-the-Trainer-Schulungen mit BA-Trainerinnen und -Trainern durch, da die Schulungen stark nachgefragt und teilweise ganze Häuser qualifiziert werden.

Ein anderes Beispiel ist ein Train-the-Trainer „Interkulturelle Sensibilisierung – Vertiefungsseminar für BCA“, das die Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung durchgeführt hat. Geschult wurden BA-Trainerinnen und -Trainer sowie BCA (Beauftragte für Chancengleichheit). Das zweitägige Konzept wird nunmehr bundesweit – ohne IQ Beteiligung – geschult und umgesetzt.

Im Gesamtzeitraum seit 2015 wurden **114 Train-the-Trainer-Schulungen mit insgesamt 1.329 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.**

Abbildung 9: Train-the-Trainer-Schulungen, 2015-2018

Train-the-Trainer-Schulungen haben in aller Regel eine mindestens zweitägige Dauer und werden als Inhouse-Schulungen durchgeführt. **Die Schulungsteilnehmenden rekrutierten sich fast ausschließlich aus den Jobcentern.** Es waren vor allem Fachkräfte aus der Arbeitsvermittlung, der Beratung oder dem Fallmanagement, die an den Schulungen teilnahmen. Diese Angaben zu den Arbeitsbereichen mögen zunächst überraschen. Aus der Teilnehmendenbefragung ist jedoch bekannt, dass Mitarbeitende in Arbeitsagenturen oder Jobcentern auch als Trainerin und Trainer in ihrer Organisation fungieren. Von den insgesamt 1.329 Teilnehmenden kamen 1.116 aus diesen Arbeitsbereichen. Die direkten **Multiplikatoreneffekte der Train-the-Trainer-Schulungen für die beteiligten Jobcenter** verdeutlichen sich an den Anschlussplanungen: Bei rd. 71 Prozent der Schulungen sind Schulungen für weitere Mitarbeitende durch die Trainerinnen und Trainer selbst im selben Haus geplant.

Durchgängiges Thema der Schulungen war entsprechend den oben genannten Konzeptentwicklungen „Interkulturelle Kompetenz“. In jeweils fast der Hälfte der im Gesamtzeitraum durchgeführten Schulungen ging es des Weiteren um die Themenkomplexe „Interkulturelle Öffnung“ und/oder „Antidiskriminierung“. Wie bei den zuvor betrachteten interkulturellen Grundsensibilisierungen mit Schwerpunkt Asyl und Flucht spielt dabei der Themenkomplex Antidiskriminierung über die Jahre eine zunehmend größere Rolle, bei rd. drei Viertel der 2018 durchgeführten Train-the-Trainer-Schulungen wurden Aspekte von Diskriminierung/Antidiskriminierung behandelt.

Tabelle 7: Schulungsthemen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

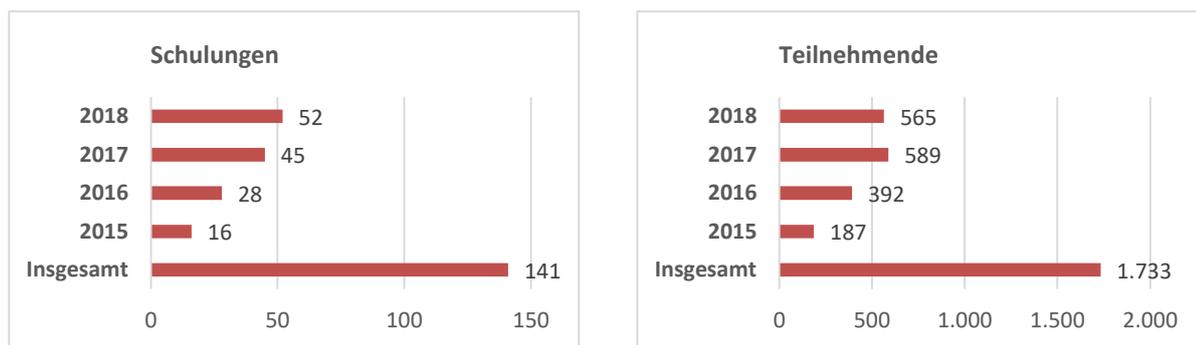
Top 6 Themen in den Schulungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Interkulturelle Kompetenz	109	95,6
Antidiskriminierung	53	46,5
Interkulturelle Öffnung	52	45,6
Qualifizierung	25	21,9
Migrantenorganisationen	23	20,2
Kompetenzfeststellung	23	20,2
Gesamt	114	

Schulungsangebote für Ehrenamtliche werden seit Beginn der Förderrunde durchgeführt. Ebenso nehmen Ehrenamtliche an Schulungsangeboten teil, die für verschiedene Zielgruppen angeboten werden. 2017 wurde im Zusammenhang mit der Zuwanderung von Geflüchteten die Zielgruppe der Ehrenamtlichen verstärkt in den Fokus von IQ gerückt. Ehrenamtlich in der Arbeit mit Geflüchteten Tätige sollen mit Hilfe von verschiedenen Informationsmaterialien, und bei Bedarf Informationsveranstaltungen, zu verschiedenen Themen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, z. B. die Anerkennungsberatung, informiert werden. Ehrenamtliche sollen dabei nicht zu Expertinnen und Experten ausgebildet werden, sondern Empfehlungen zum Umgang mit relevanten Themen hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erhalten. Unter dieser Zielsetzung wurden Fact Sheets und Informationsmaterialien zu den Themen Anerkennung ausländischer Qualifikationen, Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete und Teilnahme an be-

rufsbezogenen Deutschkursen erstellt sowie ein Rahmenschulungskonzept entwickelt. Die Schulungen richten sich direkt an die Ehrenamtlichen und werden durch IQ Mitarbeitende durchgeführt. Mit den in einer IQ Programmbroschüre zusammengefassten Infoblättern werden den ehrenamtlich in der Arbeit mit Geflüchteten Tätigen vorab Informationen gebündelt zur Verfügung gestellt.⁵

Im Gesamtzeitraum 2015 bis 2018 wurden **insgesamt 141 Schulungen** speziell für die Zielgruppe Ehrenamtliche durchgeführt und mit diesem Angebot insgesamt **1.733 ehrenamtlich Tätige** geschult. Dabei handelte es sich bei rd. 72 Prozent der Teilnehmenden um Ehrenamtliche, für die dies die erste Schulung zu den behandelten Themenkomplexen war, die sie besucht haben.

Abbildung 10: Schulungen für Ehrenamtliche, 2015-2018



Was die Schulungsformate betrifft, so werden die Schulungen sowohl Inhouse als auch als offenes Angebot durchgeführt. Die Schulungen sind zum überwiegenden Anteil mit einer weniger als halbtägigen bis max. halbtägigen Dauer konzipiert. Lediglich ein Viertel der Schulungen erfolgt in einem eintägigen oder längeren Format.

Die in den Schulungen behandelten Themen waren vielfältig. Ein **Schwerpunkt lag auf der interkulturellen Sensibilisierung und Vermittlung interkultureller Kompetenz**. Weitere Schulungsinhalte, die sich in ihrer Gewichtung über die Jahre durchaus verschoben haben, richteten sich auf die Anerkennungsgesetzgebung und das Anerkennungsverfahren, auf Konzepte der interkulturellen Öffnung und den Themenbereich Antidiskriminierung sowie auf rechtliche Fragen aus den Bereichen des Aufenthalts-/Arbeitsgenehmigungsrechts und des Asyl- und Flüchtlingsrechts.

Tabelle 8: Schulungsthemen, 2015 – 2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Themen in den Schulungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Interkulturelle Kompetenz	58	41,1
Informationen im Kontext Anerkennung	35	24,8
Antidiskriminierung	25	17,7
Interkulturelle Öffnung	23	16,3
Aufenthalts-/Arbeitsgenehmigungsrecht	20	14,2
N=	141	

An den Verlaufszahlen wird deutlich, dass sich der Schulungsumfang trotz der neuen Initiative nur unwesentlich verändert hat. Insgesamt wurden in 2017 45 Schulungen und in 2018 52 Schulungen durchgeführt. Diese Bilanz ist nicht überraschend, die Berichte aus den Landesnetzwerken zum Schulungsangebot für Ehrenamtliche zeigen, dass in den Bun-

⁵ https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publicationen/Zielgruppen/Ehrenamtliche/IQ_Broschuere_Ehrenamt.pdf

desländern oftmals aktuell oder auch traditionell bereits verschiedene andere Akteure aktiv sind und der Schulungsbedarf daher bereits abgedeckt werden kann. Über die eigenen Schulungen hinaus finden aber die in IQ entwickelten Materialien eine weite Verbreitung.

Der Arbeitsbereich **berufsbezogenes Deutsch** hat in der beruflichen Weiterbildung in den letzten zehn Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Mit der Einführung des ESF-BAMF-Programms zur berufsbezogenen Deutschförderung im Jahre 2007 war sehr schnell deutlich geworden, dass die Zusatzqualifizierung für DaZ-Lehrkräfte zwar gute Grundlagen der DaZ-Methodik und Didaktik vermittelt, die Anforderungen im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache jedoch besondere und weitergehende Kompetenzen des Lehrpersonals erfordern.⁶ Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat hier die Weiterbildung der DaZ-Lehrkräfte übernommen. Auftraggeber für den Auf- und Ausbau der berufsbezogenen Lehrkräftequalifizierung durch das Förderprogramm IQ ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bei dem die Fachaufsicht über die berufsbezogenen Sprachprogramme (ESF-BAMF-Programm und Berufssprachkurse nach der DeuFöV) angesiedelt ist. Ende 2017 wurde das ESF-BAMF-Programm durch die „Berufsbezogene Deutschsprachförderung gem. §45a AufenthG“ abgelöst. Diese Berufssprachkurse bergen wiederum neue Anforderungen an das Lehrpersonal: Es gilt, berufsbezogenes Deutsch auf niedrigen Niveaustufen (von A1 an) ebenso wie auf den Stufen C1 (C2) zu unterrichten. Darüber hinaus werden in den Spezialmodulen besondere berufsfachliche Anforderungen an die Lehrkräfte gestellt, wie in den Kursen im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, bspw. der akademischen und nicht akademischen Heil- und Gesundheitsberufe. Um die Qualität und Aktualität der Kursprogramme zu sichern, gilt es zudem, neue Anforderungen im digitalen Lernen in die Fortbildungsangebote aufzunehmen. Darüber hinaus bestehen besondere Bedarfe in Bezug auf betriebliche Sprachlernangebote sowie im Kontext der Beratung von Migrantinnen und Migranten: Wie kann Beratung sprachsensibel gestaltet werden?

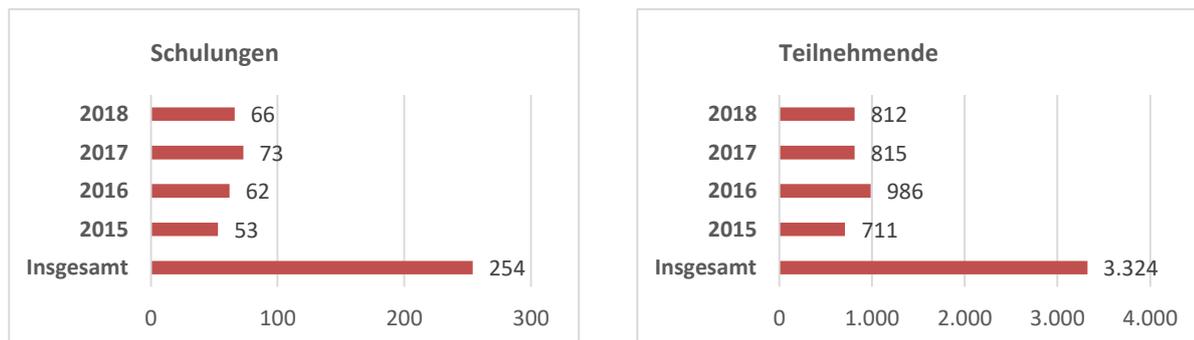
Die IQ Fortbildungsangebote zum berufsbezogenen Deutsch richten sich an DaZ-Lehrkräfte, Fachlehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder, betriebliche Akteurinnen und Akteure sowie Beratungspersonal. Je nach Zielsetzung, variiert ihr Umfang von einem sechsstündigen Workshop bis hin zu einer fünfmoduligen Reihe von zehn Fortbildungstagen. Lernaktivitäten im Online-Kursraum und die Erstellung von Dossiers können den Präsenzunterricht ergänzen.

Es besteht eine enge Kooperation zwischen der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch und den IQ Netzwerken. Vor der Konzeption neuer Fortbildungsformate ermittelt die Fachstelle in Kooperation mit den Landesnetzwerken Bedarfe durch Umfragen, Hospitationen und Interviews bei Kursleitenden und Planenden und lässt die Ergebnisse in die inhaltliche Konzeption der Fortbildungsformate einfließen. Während ihrer Pilotierung und Erprobung werden die Fortbildungen im engen Austausch mit den Landesnetzwerken laufend evaluiert und bedarfsgerecht weiterentwickelt sowie auch regionale Gegebenheiten aufgegriffen. Nach der Pilotierungsphase werden die Fortbildungen in möglichst vielen Bundesländern angeboten. Dabei kann IQ mittlerweile aus einem großen Pool an externen Trainerinnen und Trainern schöpfen, die durch Train-the-Trainer-Tools ihrerseits weitergebildet werden.

Im Gesamtzeitraum 2015 bis 2018 wurden **insgesamt 254 Schulungen zum berufsbezogenen Deutsch** durchgeführt. Mit dem Schulungsangebot wurden insgesamt 3.324 Personen geschult.

⁶ Über die besonderen Anforderungen an Lehrkräfte im berufsbezogenen DaZ-Unterricht informiert das BAMF in „Pädagogisches Konzept der Berufsbezogenen Sprachförderung“, 2010, S. 27.

Abbildung 11: Schulungen im Kontext berufsbezogenes Deutsch DaZ-Dozierende, 2015-2018



Die Schulungen im Kontext des **berufsbezogenen Deutsch** wenden sich vor allem an eine fachlich geprägte Zielgruppe. In acht von zehn Schulungen waren Mitarbeitende von Bildungs- und/oder Beschäftigungsträgern vertreten. Die Teilnehmendenbefragung zeigt, dass mit den Schulungen zu etwa gleichen Anteilen sowohl schulungserfahrene Sprachlehrkräfte als auch Personen ohne vorherige Schulungserfahrung erreicht wurden.

Wenig überraschend ist, aus welchen Arbeitsbereichen die Schulungsteilnehmenden schwerpunktmäßig kamen: Es waren vor allem Fachlehrende und DaZ-Dozierende, die das IQ Schulungsangebot zum berufsbezogenen Deutsch nutzten. Im Gesamtzeitraum seit 2015 wurden 2.157 Fachlehrende und DaZ-Dozierende themenspezifisch geschult. Der Anteil der Fachlehrenden und DaZ-Dozierenden an allen Schulungsteilnehmenden lag quer über den Gesamtzeitraum bei rd. 65 Prozent. Bei den übrigen Schulungsteilnehmenden, die sich anderen Arbeitsbereichen zuordnen, handelte es sich vor allem um Personen, die neben oder zusätzlich zu einer anderen Tätigkeit auch als DaZ-Dozierende tätig sind oder als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Themenfeld berufsbezogenes Deutsch agieren. Damit dürfte die Anzahl und die anteilige Bedeutung der Zielgruppe „DaZ-Dozierende“ noch einmal deutlich höher angesetzt werden, als es die Eintragungen in der Datenbank nahelegen.

Erwartungsgemäß stand der **Themenkomplex „Deutsch als Zweitsprache/Berufsbezogenes Deutsch“** im Zentrum der Schulungen. In drei Viertel aller Schulungen wurde dieser Themenkomplex, mit nur leichten Schwankungen über die Jahre, behandelt. Neben den sprachbezogenen Themen beinhalteten die Schulungen auch interkulturelle Themen. Im Querschnitt über die Jahre war beispielsweise interkulturelle Kompetenz in rd. 42 Prozent der Schulungen ein Bestandteil.

Tabelle 9: Schulungsthemen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Themen in den Schulungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Deutsch als Zweitsprache	190	74,8
Integriertes Fach- und Sprachlernen	143	56,3
Interkulturelle Kompetenz	106	41,7
Berufsbezogenes Deutsch	97	38,8
Qualifizierung	98	38,6
Gesamt	254	

Einen **rasanten Bedeutungszuwachs haben über die Jahre die Themenbereiche „Integriertes Fach- und Sprachlernen“ und „Berufsbezogenes Deutsch“** erfahren. Spätestens ab 2017 rückten diese beiden Themenbereiche in das Zentrum der Schulungen, womit dem gesteigerten Fortbildungsbedarf im Zuge der DeuFöV Rechnung getragen wurde. Zusammengehend damit wurde gleichfalls vermehrt das Thema Qualifizierung in den Schulungen aufgegriffen.

Die Schulungen erfolgten in der Regel mindestens eintägig, kurze Formate machten lediglich 17 Prozent aller Schulungen aus. Gut ein Drittel der Schulungen erfolgte in einem mindestens zweitägigen und zum größeren Teil sogar mehr als dreitägigen Format.

3.3 Beratungen

Beratungen zu Einzelfragen im Zusammenhang mit der Etablierung einer Willkommenskultur, interkulturellen Öffnung oder der interkulturellen Kompetenzentwicklung bei den Mitarbeitenden der Organisationen gehören zum Leistungsportfolio der Landesnetzwerke wie auch Begleitungen im Prozess einer umfassenden interkulturellen Öffnung von Jobcentern, kommunalen Einrichtungen und bei anderen Institutionen. Dabei können die Übergänge zwischen einer Beratung zu einer Einzelfrage in eine umfassende Beratung fließend sein. Das Beratungsgeschehen in IQ ist mithin dynamisch, aus den Einzelberatungen können im Zeitverlauf Beratungsprozesse werden. Ebenso sind die ausgewiesenen Beratungsprozesse nicht zwangsläufig abgeschlossene Prozesse, sondern können durchaus noch in die Zukunft hineinreichen.

Im Gesamtzeitraum seit 2015 bis zum Stichtag 31. Dezember 2018 wurden **588 Einzelberatungen und 75 Beratungsprozesse in Einrichtungen der Arbeitsverwaltung, der kommunalen Verwaltung, bei Bildungs- und Beschäftigungsträgern und Institutionen weiterer Multiplikatoren** durchgeführt bzw. aufgenommen. Beratungen und Beratungsprozesse für diese Zielgruppen haben mit diesen Gesamtzahlen im zurückliegenden Zeitraum eine **vergleichsweise geringe Bedeutung in IQ**. Erstmals für 2017 ist eine deutliche Zunahme der Beratungen auf eine Gesamtzahl von 279 und auch der Beratungsprozesse auf eine Gesamtzahl von 37 zu konstatieren. Der Anstieg ist allerdings zumindest in Teilen auch der Umstellung des Erhebungskonzeptes geschuldet.

Unter den Institutionen, in denen beraten wurde, hatten **Bildungs- und Beschäftigungsträger die größte Bedeutung**. Rd. 41 Prozent aller Beratungen richteten sich an diese Institutionen, mit deutlich steigenden Anteilen über die Jahre. Mit Abstand folgen Beratungen in Institutionen der Arbeitsverwaltung. Die kommunale Verwaltung als Zielgruppe von Beratungen oder Beratungsprozessen spielt dagegen bislang keine Rolle.

Bei den Beratungsthemen zeigen sich Verschiebungen im Zeitverlauf. Während in 2015 und 2016 schwerpunktmäßig zu „Interkulturelle Öffnung“ und „Interkulturelle Kompetenzentwicklung“ beraten wurde, waren es seit 2017 – korrespondierend mit der quantitativ in den Vordergrund rückenden Beratung bei Bildungs- und Beschäftigungsträgern – vor allem Fragestellungen rund um das Thema „Deutsch als Zweitsprache“. In 2018 ging es in rd. 52 Prozent aller Beratungen oder Beratungsprozesse auch oder ausschließlich um Fragen im Kontext von Deutsch als Zweitsprache. In 2017 drehten sich rd. 29 Prozent der Beratungen (auch) um Deutsch als Zweitsprache. In diese Richtung zeigt auch die in 2018 gestiegene Bedeutung des berufsbezogenen Deutsch in den Beratungen bzw. Beratungsprozessen.

In die Beratungen ebenso wie in die Beratungsprozesse waren von Fall zu Fall unterschiedliche Personengruppen eingebunden. Dabei war die **Führungs- und Leistungsebene in stärkerem Maße involviert**. In etwas mehr als jeder fünften Beratung war eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus der Personalabteilung oder eine (andere) Abteilungs- oder Teamleitung einbezogen. In jeder zehnten Beratung bzw. Beratungsprozess war eine Migrations-/Diversity-Beauftragte oder ein Migrations-/Diversity-Beauftragter eingebunden und in 14 Prozent aller Beratungen bzw. Beratungsprozesse eine Geschäftsführung.

4 Die IQ Angebote für KMU und andere Wirtschaftsakteure im Detail

Angebote, die sich dezidiert an Betriebe und andere Wirtschaftsakteure wie Arbeitgeberverbände, Kammern oder beispielsweise Innungen wenden, haben - mit Ausnahme der Beratungen – eine nachgeordnete quantitative Bedeutung im IQ Portfolio. Besonders deutlich wird dies im Angebotssegment der Schulungen. Dass hier allerdings Bewegung drin ist, verdeutlichen die Verlaufsdaten seit 2015. Nicht nur haben die Beratungen insbesondere für Betriebe an Bedeutung zugenommen, auch die Zahl der Schulungen ist von Jahr zu Jahr gestiegen.

4.1 Veranstaltungen

Im Gesamtzeitraum 2015 bis 2018 wurden **493 Informationsveranstaltungen, Fachtage und Konferenzen für Betriebe und andere Wirtschaftsakteure** durchgeführt. An diesen Veranstaltungen nahmen **14.581 betriebliche Akteure, Vertreterinnen und Vertreter von Wirtschaftsverbänden, aus Kammern** etc. teil.

Weit überwiegend handelte es sich bei den Veranstaltungen um Informationsveranstaltungen entweder für einen begrenzten bzw. ausgewählten Teilnehmendenkreis oder um öffentlich zugängliche Informationsveranstaltungen. Die Teilnehmenden rekrutierten sich **in erster Linie aus kleinen und mittleren Betrieben**, dies gilt im Durchschnitt über den Gesamtzeitraum für rd. 84. Prozent der Veranstaltungen. An einem Drittel nahmen des Weiteren Kammern teil und an jeder fünften Veranstaltung Vertreterinnen oder Vertreter aus der Wirtschaftsförderung.

Tabelle 10: Teilnehmende Institutionen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Veranstaltungen mit Teilnehmenden aus ...	Insgesamt	
	Anzahl	In %
KMU	412	83,6
Kammer	164	33,3
Großbetrieb	87	17,6
Wirtschaftsförderung	95	19,3
Arbeitgeberverband	56	11,4
Gesamt	493	

Thematisch ging es bei den Veranstaltungen **vor allem um Fragen der interkulturellen Öffnung und um Fragen der Fachkräftezuwanderung**. Im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2018 wurden diese Themen in sechs von zehn Veranstaltungen behandelt.

Tabelle 11: Veranstaltungsthemen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Themen in den Veranstaltungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Interkulturelle Öffnung	290	58,8
Fachkräfte/Fachkräftezuwanderung	288	58,4
Willkommenskultur	214	43,4
Interkulturelle Kompetenz	172	34,9
Qualifizierung	166	33,7
Gesamt	493	

Dabei fällt über die Jahre eine nachlassende Bedeutung der fachkräftebezogenen Themenaspekte auf, während die Behandlung von Aspekten einer interkulturellen Öffnung auf einem gleich hohen Niveau bleibt. Weitere wichtige Veranstaltungsthemen drehten sich um Fragen einer Willkommenskultur, in jeder vierten Veranstaltung wurde dieses Thema (auch) aufgegriffen.

4.2 Schulungen

Im Gesamtzeitraum seit 2015 wurden in **insgesamt 800 Schulungen 9.535 Mitarbeitende und Führungskräfte geschult**. Die Verlaufsdaten zeigen dabei einen **kontinuierlichen Bedeutungszuwachs von 2015 auf 2018**. Belief sich die Anzahl der Schulungen in 2015 noch auf 84, so wurden in 2017 insgesamt 240 Schulungen und in 2018 insgesamt 303 Schulungen für Betriebe und andere Wirtschaftsakteure durchgeführt. Zugleich wurden die Schulungen in stärkerem Maße in kürzeren, bis max. halbtägigen Formaten und verstärkt als Inhouse-Schulungen bei einem Betrieb bzw. einer Organisation eines anderen Wirtschaftsakteurs durchgeführt.

Schulungen werden **vor allem von kleinen und mittleren Betrieben aus dem Dienstleistungsbereich** nachgefragt. Mit steigenden Anteilen über die Jahre waren kleine und mittlere Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich in rd. der Hälfte aller Schulungen vertreten.

Tabelle 12: Geschulte Institutionen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Schulungen mit Teilnehmenden aus	Insgesamt	
	Anzahl	In %
KMU Dienstleistung	412	51,5
KMU Handwerk	146	18,3
KMU Industrie	144	18,0
Kammer	94	11,8
Wirtschaftsförderung	28	3,5
N=	800	

In die Schulungen einbezogen waren sowohl betriebliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Mitarbeitende der Leitungsebene bzw. Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber. Die Auswertung der regelmäßigen Teilnehmendenbefragung macht dazu deutlich, dass es sich für den überwiegenden Teil der Schulungsteilnehmenden um eine erstmalige Schulungsteilnahme handelte.

Die **Themenschwerpunkte der Schulungen lagen bei der interkulturellen Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden, der interkulturellen Öffnung der betrieblichen bzw. Organisationsstrukturen und der Etablierung einer Willkommenskultur**. Themen wie Fachkräftegewinnung oder Qualifizierung wurden ebenfalls in den Schulungen behandelt, standen jedoch in der Bedeutung gegenüber den interkulturellen Themen zurück.

Tabelle 13: Schulungsthemen, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Themen in den Schulungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Interkulturelle Kompetenz	531	66,4
Interkulturelle Öffnung	431	53,9
Willkommenskultur	386	48,3
Fachkräfte, Fachkräftegewinnung	281	35,1
Antidiskriminierung	265	33,1
N=	800	

4.3 Beratungen

Beratungen von Betrieben und anderen Wirtschaftsakteuren wie z. B. Kammern und Verbänden zu Einzelfragen im Zusammenhang mit der Etablierung einer Willkommenskultur, interkulturellen Öffnung und Fachkräftesicherung gehören zum Leistungsportfolio des Förderprogramms IQ wie auch Begleitungen im Prozess einer umfassenden interkulturellen Öffnung. Dabei können die Übergänge zwischen einer Beratung zu einer Einzelfrage beispielsweise zu den Möglichkeiten einer unterstützenden Förderung bei der Einstellung eines Geflüchteten und dem Einstieg in eine umfassende Beratung zur Unterstützung betrieblicher Integrationsprozesse fließend sein. Auch ist nicht bei jeder Beratung bereits ausgemacht, dass ein weitergehender Beratungsprozess folgen wird. Es gibt unterschiedlichste Gründe, warum Organisationen oder Unternehmen zu IQ Beraterinnen und Beratern Kontakt aufnehmen. In den meisten Fällen handelt es sich dabei nicht um die Bitte, in einem interkulturellen Öffnungsprozess begleitet zu werden, sondern um ein konkretes, punktuelles Problem oder eine konkrete Frage.

Typische Einstiegsthemen sind:

- Beratung zur und Unterstützung bei der Personalakquise: Anwerbung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen, Beratung und Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen,

Beratung und Unterstützung bezüglich Qualifikationsmaßnahmen im Rahmen der Anerkennungsverfahren, Beratung und Unterstützung bezüglich Brückenmaßnahmen, Unterstützung beim Matching durch Mentoring und Lotsenprojekte, Beratung zum Arbeits- oder Asylrecht

- Beratung zur und Unterstützung bei der Personalentwicklung: von unternehmensspezifischen integrierten Fach- und Sprachlernmodulen, über Qualifizierungs- und Brückenmaßnahmen hin zu den interkulturellen und Antidiskriminierungstrainings und Schulungen für die Mitarbeiterschaft
- Strategieworkshops für Führungskräfte im Themenbereich Diversity, Willkommenskultur, Interkulturalität oder interkulturelle Öffnungsprozesse
- Beratung zur und Unterstützung bei der Entwicklung von sprachsensiblen Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit
- Etablierung einer Willkommenskultur im Unternehmen
- Beratung zur innerbetrieblichen Umsetzung des AGG oder zur strukturellen Verankerung von Vielfalt
- Unterstützung bei der Vernetzung/Kooperation mit Akteuren aus dem Bereich Migration und Zuwanderung

Aus diesem Erstkontakt bzw. Beratungsgespräch kann (bei erfolgreicher Lösung des Problems) ein Prozess werden, muss es aber nicht.

Beratungen und Beratungsprozesse bei Betrieben und anderen Wirtschaftsakteuren haben im Gesamtzeitraum 2015 bis 2018 ein **deutlich größeres Gewicht als die Beratungen in Institutionen der Arbeitsverwaltung, der kommunalen Verwaltung und bei Bildungs- und Beschäftigungsträgern. Seit 2016 ist hier ein bedeutsamer Anstieg** zu verzeichnen, der in Teilen aber auch auf die seit Juni 2016 bestehende Möglichkeit zur Dokumentation von einmaligen Beratungen und Beratungsprozessen zu Fragen der interkulturellen Öffnung, Willkommenskultur, Fachkräftegewinnung etc. zurückzuführen ist.⁷ In 2016 wurden insgesamt 313 Beratungsprozesse und Beratungen für Betriebe und andere Wirtschaftsakteure durchgeführt, darunter 187 Beratungen und 126 Beratungsprozesse. In 2017 ist die Anzahl insbesondere der Beratungen deutlich gestiegen. Insgesamt wurden in diesem Jahr 783 Beratungen und 214 Beratungsprozesse im Sinne einer mehr als dreimaligen Beratung für denselben Betrieb/dieselbe Institution durchgeführt. In 2018 sind die Beratungszahlen auf ungefähr diesem Level geblieben. **Für den Gesamtzeitraum seit 2015 beläuft sich die Bilanz auf 1.791 Einzelberatungen und insgesamt 532 Beratungsprozesse vornehmlich bei kleinen und mittleren Betrieben.**

Kleine und mittlere Handwerksbetriebe und Dienstleistungsbetriebe fragten in besonderem Umfang Beratung nach. Jeweils gut ein Drittel der Beratungsbedarfe kamen aus diesen Betrieben.

Tabelle 14: Institutionen, in denen beraten wurde, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Betriebe, Institutionen	Insgesamt	
	Anzahl	In %
KMU Dienstleistung	854	36,8
KMU Handwerk	833	35,9
KMU Industrie	282	12,1
Kammer	63	2,7
Wirtschaftsförderung	22	0,9
N=	2.323	

⁷ Da prinzipiell Nachtragungen in der Monitoringdatenbank möglich sind, sind auch Werte für 2015 ausgewiesen.

In aller Regel waren es Mitarbeitende auf Leitungsebene oder Betriebsinhaberinnen bzw. Betriebsinhaber, die beraten wurden. **Themenschwerpunkte der Beratungen waren Fachkräftegewinnung, Fragen des Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungsrechts, der Qualifizierung wie auch Fragen zur interkulturellen Öffnung.** Eine vergleichsweise nachrangige Bedeutung hatte Beratungsbedarf im Kontext der beruflichen Anerkennung.

Tabelle 15: Themen, zu denen beraten wurde, 2015-2018 (Mehrfachnennungen möglich)

Top 5 Themen in den Beratungen	2015-2018	
	Anzahl	In %
Fachkräfte, Fachkräftegewinnung	749	32,2
Interkulturelle Öffnung	734	31,6
Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungsrecht	719	31,0
Qualifizierung	709	30,5
Interkulturelle Kompetenz	389	16,7
Gesamt	2.323	

5 Bewertungen der IQ Schulungen aus Teilnehmendensicht

Neben dem fortlaufenden Monitoring der Veranstaltungen, Schulungen und Beratungen werden regelmäßig die Teilnehmenden an den IQ Schulungen befragt. Dabei geht es um die Wichtigkeit, die einzelnen Schulungsthemen für die jeweils eigene Arbeitspraxis beigemessen wird und um weitere thematische Bedarfe. Ermittelt werden auch die Einschätzungen der Schulungsteilnehmenden dazu, welche Rahmenbedingungen in ihren Arbeitsbezügen gegeben sein muss(t)en, damit die vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten – beispielsweise in der Beratung von Kunden in den Arbeitsagenturen und Jobcentern – umgesetzt werden können. Des Weiteren wird um eine Bewertung zur Qualität der Schulungen gebeten, operationalisiert in die Verständlichkeit der Schulungsinhalte, die fachliche und methodische Kompetenz der Trainerinnen und Trainer und die Möglichkeiten, sich mit eigenen Erfahrungen in die Schulung einzubringen. Die Befragung ist für alle Schulungsteilnehmenden obligatorisch, entsprechend basiert die Auswertung auf mehreren tausend ausgefüllten Fragebögen.

5.1 Wichtigste Schulungsthemen

Welche Themen für die Schulungsteilnehmenden eine besondere Relevanz für ihre Arbeitsbezüge haben, unterscheidet sich je nach Schulungstyp bzw. Handlungsbezügen der Schulungsteilnehmenden.

Für die **Teilnehmenden an den themen- und fachspezifischen Schulungen ebenso wie für die Teilnehmenden an den interkulturellen Grundsensibilisierungen** mit Schwerpunkt Asyl und Flucht ist der direkte Kundenkontakt in der Beratung und Vermittlung konstitutiv. Die Teilnehmenden an diesen Schulungen schrieben insbesondere der **Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zur interkulturellen Kommunikation und den speziellen Übungen zur interkulturellen Sensibilisierung eine hohe Bedeutung für ihre Arbeitspraxis zu.** Dies gab im Durchschnitt der Jahre rd. die Hälfte der insgesamt 22.844 Schulungsteilnehmenden an den themen- und fachspezifischen Schulungen, die eine Bewertung abgegeben haben, an und rd. 60 Prozent der 10.528 Teilnehmenden an den interkulturellen Grundsensibilisierungen, die eine Bewertung der Schulungsinhalte vorgenommen haben. An zweiter Stelle wurden Schulungsinhalte genannt, die sich auf die sprachliche Verständigung beziehen. Hier geht es vor allem um die Vermittlung von Grundlagen zur einfachen Sprache und um Hinweise zur Zusammenarbeit mit einer dolmetschenden Person. Für knapp ein Viertel bzw. rd. 18 Prozent aller Schulungsteilnehmenden, die eine Bewertung abgegeben haben, war dies das wichtigste Thema.

Noch deutlicher fällt die Bewertung bei den Teilnehmenden der **Train-the-Trainer Schulungen** aus. Mehr als 70 Prozent der insgesamt 955 Teilnehmenden dieser Schulungen, die eine Bewertung vorgenommen haben, messen der **Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zur interkulturellen Kommunikation und den speziellen Übungen zur interkulturellen Sensibilisierung eine hohe Bedeutung für ihre Arbeitspraxis** bei. Mehr als jeder zehnte von ihnen verweist

zugleich auch auf die Methoden der Schulung selbst als relevant für die eigene Arbeit. Dieser Verweis liegt nahe, da die Arbeitspraxis der Teilnehmenden dieser Schulungen genau in der Vermittlung von Inhalten in eigenen Schulungen liegt.

Entsprechend den spezifischen Inhalten der **Schulungen im Kontext des berufsbezogenen Deutsch** und den Arbeitsbezügen der Schulungsteilnehmenden rücken hier andere Themen in den Vordergrund, wenn es um die Bewertung der Wichtigkeit für die eigene Arbeit geht. Rd. 70 Prozent der insgesamt 1.843 Schulungsteilnehmenden, für die Aussagen zur Wichtigkeit der vermittelten Schulungsinhalte für ihre Arbeit vorliegen, benannten den **Themenkomplex „Methodik und Didaktik im berufsbezogenen DaZ-Unterricht“**. Rd. 41 Prozent maßen den vermittelten Grundlagen zum sprachsensiblen Fachunterricht eine besondere Relevanz zu und 28 Prozent der Schulungsteilnehmenden betonten die Wichtigkeit der vermittelten Grundlagen zur sprachsensiblen Kommunikation und einfachen Sprache für die eigene Arbeitspraxis.

Auch für die **Schulungsteilnehmenden aus dem betrieblichen Kontext** liegen Bewertungen zur Nützlichkeit der behandelten Schulungsthemen für die eigene Arbeitspraxis vor. Die Teilnehmenden auch dieser Schulungen schrieben **insbesondere der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zur interkulturellen Kommunikation und den speziellen Übungen zur interkulturellen Sensibilisierung eine hohe Bedeutung für ihre Arbeitspraxis zu**. 57 Prozent der insgesamt 4.416 Schulungsteilnehmenden, die Angaben zur Bedeutung der Schulungsthemen für ihre Arbeitspraxis gemacht haben, machten eine entsprechende Aussage. An zweiter Stelle wurden Schulungsinhalte genannt, die sich auf die sprachliche Verständigung beziehen, 28 Prozent der Schulungsteilnehmenden sahen in den vermittelten Grundlagen insbesondere zur einfachen Sprache einen zentralen Gewinn für ihre Arbeitspraxis.

5.2 Bewertung der IQ Schulungen durch die Teilnehmenden

In allen Schulungen erfolgte neben der Bewertung der Wichtigkeit einzelner Schulungsthemen für die eigene Arbeitspraxis auch eine Bewertung der Schulung hinsichtlich Verständlichkeit der Schulungsinhalte; Vermittlungskompetenz der Trainerin/des Trainers sowie der Möglichkeit, sich mit eigenen Erfahrungen und Fragen einzubringen. Die zugrunde gelegte Bewertungsskala reicht jeweils von „stimme der Qualität voll zu“ („1“) über „stimme der Qualität überwiegend zu“ („2“) und „stimme der Qualität nur in Teilen zu“ („3“) bis „stimme der Qualität nicht zu“ („4“). Die Bewertungen in diesen Kategorien lassen sich analog einem Notensystem von 1 bis 4 darstellen.

Die IQ Schulungen wurden von den Schulungsteilnehmenden hoch bewertet, sowohl hinsichtlich der Verständlichkeit der Schulungsinhalte, der Möglichkeiten, eigenen Erfahrungen in die Schulung einzubringen wie auch hinsichtlich der methodischen und fachlichen Versiertheit der Trainerinnen und Trainer. Insgesamt erhielten alle Schulungstypen in der bundesdurchschnittlichen Betrachtung über alle drei Beurteilungskategorien eine uneingeschränkt sehr gute bis überwiegend gute Bewertung.

5.3 Was die Umsetzung der Schulungsinhalte in die Praxis fördert und behindert

Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit der in den Schulungen vermittelten Inhalte sind die Rahmenbedingungen interessant, die aus Sicht der Schulungsteilnehmenden eine Umsetzung der vermittelten Kenntnisse und Sensibilisierungen entweder fördern oder im Gegenteil be- oder sogar verhindern. Betrachtet werden hier die Angaben der Teilnehmenden an den themen- und fachspezifischen Schulungen und an den Schulungen im Kontext des berufsbezogenen Deutsch sowie im Anschluss von Teilnehmenden, die an den Schulungen im betrieblichen Kontext durchgeführt wurden.⁸

⁸ In der Evaluation der interkulturellen Grundsensibilisierungen mit Schwerpunkt Asyl und Flucht wurde differenziert auf die Rahmenbedingungen Asyl und Flucht eingegangen. Vgl. Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung/Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ): Evaluation der Schulungen zur „Interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“. 2016.

Notwendige Voraussetzungen für eine Umsetzung der vermittelten Inhalte aus Sicht der Teilnehmenden an den themen- bzw. fachspezifischen Schulungen:

Basis der Auswertungen sind hier Angaben von insgesamt 9.383 Schulungsteilnehmenden, dabei werden ausschließlich die jeweils ersten Nennungen der Teilnehmenden einbezogen.

Die Schulungsteilnehmenden verorteten die förderlichen bzw. hinderlichen Faktoren für die Umsetzbarkeit der in den Schulungen vermittelten Inhalte auf mehreren Ebenen: auf der organisatorischen Ebene in der institutionellen Struktur ihrer Arbeitspraxis und im Informationsmanagements in ihrer Institution, in der vorherrschenden Organisationskultur und den Voraussetzungen auf Teamebene sowie in den Möglichkeiten zu vernetztem Arbeiten. Des Weiteren beziehen sich die Angaben auf die konkreten Handlungssituationen und damit auch auf die eigenen Voraussetzungen und Befähigungen zu einem migrationssensiblen Handeln. Weitere Angaben beziehen sich auf externe gesetzte Rahmenbedingungen und hier allem voran den gesetzlichen Rahmen, der den individuellen Bedarfen entgegenstehen kann.

Nach der Häufigkeit der Nennungen liegen die förderlichen bzw. hinderlichen Faktoren für eine Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte vor allem in den institutionellen Strukturen. Rd. ein Drittel der Schulungsteilnehmenden (in absoluten Zahlen: 3.480 Teilnehmende) verortete hier die entscheidenden Rahmenbedingungen. Verwiesen wurde dabei entweder auf die Notwendigkeit ausreichender personeller und zeitlicher Ressourcen (2.345 Teilnehmende), auf die Behinderung durch zu wenig Zeit für die Beratung, auf zu hohe Fallzahlen, den Vermittlungsdruck, auf zu wenig Zeit für den Austausch der Kolleginnen und Kollegen untereinander oder auf zu starre Strukturen in ihrer Organisation (1.135 Teilnehmende).

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Ressource Zeit und Personal	➡ ausreichende personelle Ressourcen, ausreichend Zeit für Erst- und Folgegespräche	2.345 TN
	⬅ zu wenig Zeit für Beratung, zu hohe Fallzahlen, Befristungen, wechselnde Zuständigkeiten bei den Mitarbeitenden, generell zu wenig Personal, zu wenig Zeit für Austausch der Kolleginnen und Kollegen untereinander, Vermittlungsdruck, starre Strukturen in der Organisation, fehlende Flexibilität bei den Abläufen	1.135 TN

Zu den Faktoren, die als förderlich für eine Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte angesehen wurden, zählen daneben die Bereitstellung von Hilfen bei der sprachlichen Verständigung und die Verfügbarkeit spezifischer Expertise, die räumlichen Möglichkeiten für eine ungestörte Beratung und die Verfügbarkeit von aktuellem Informationsmaterial. 928 Schulungsteilnehmende führten einen dieser Faktoren an.

Weitere Hinweise der Schulungsteilnehmenden heben auf die Organisationskultur ab. 760 Teilnehmende benannten förderliche bzw. hinderliche Rahmenbedingungen, die direkt mit der grundsätzlichen Orientierung in ihrer Organisation und dem Stand der Sensibilisierung aller Kolleginnen und Kollegen dort zusammenhängen. Förderliche Bedingungen für die Umsetzung des vermittelten Wissens sind, dass das gesamte Jobcenter einer interkulturellen Orientierung folgt, diese möglichst auch im Leitbild der Organisation verankert ist und/oder die gesamte Führungsebene hinter der Idee einer Willkommenskultur steht. Begünstigt wird die Umsetzung, wenn ein regelmäßiger Austausch untereinander institutionalisiert ist. Zu wenig Empathie der Mitarbeitenden, nicht gelebte Diversity in der Organisation, fehlendes Commitment der Leitungsebene zählen entsprechend zu den hinderlichen Rahmenbedingungen für eine Anwendung der vermittelten Schulungsinhalte.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Organisationskultur	☑ für die Umsetzung ist eine gute Kommunikation der Kolleginnen und Kollegen untereinander wichtig, dass alle am gleichen Strang ziehen, eine Willkommensmentalität, regelmäßige Kommunikation untereinander, offener Erfahrungsaustausch, Verankerung im Leitbild und dass die Leitung/Führungsebene dahinter steht	571 TN
	☹ zu wenig Empathie der Mitarbeitenden, Vorurteile von Kolleginnen und Kollegen, nicht gelebte Diversity in der Organisation, fehlendes Commitment der Leitungsebene, nicht geschulte Leitungsebene, keine Flexibilität der Führungsebene	189 TN

Förderlich ist in diesem Zusammenhang auch, wenn Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung nicht punktuell von einzelnen Mitarbeitenden im Jobcenter, sondern umfassend von möglichst allen besucht werden und zudem Möglichkeiten zur Auffrischung bestehen. Zu wenig Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden, mangelnde Information/mangelndes Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden und fehlende Vorbereitung der Mitarbeitenden, zu wenig Schulung zu interkulturellen und rechtlichen Themen wurden dem korrespondierend bei hinderlichen Rahmbedingungen angeführt. Die Angaben von insgesamt 565 Schulungsteilnehmenden beziehen sich auf diese Aspekte.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Voraussetzungen im Team	☑ Sensibilisierung aller Kolleginnen und Kollegen im Team, Schulung für alle, Kenntnisse einfache Sprache sollten bei allen Kolleginnen und Kollegen vorhanden sein, auch Vorgesetzte sollten geschult werden, regelmäßige Auffrischung, auch: Supervisionsmöglichkeiten	465 TN
	☹ zu wenig rechtliches und interkulturelles Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden, zu wenig Schulung zu interkulturellen und rechtlichen Themen, zu wenig Auffrischung zu Themen	100 TN

Förderliche bzw. hinderliche Faktoren wurden zum dritten auf die eigene Handlungssituation bezogen. Hier wurde insbesondere auf die Notwendigkeit der eigenen interkulturellen Sensibilität abgehoben.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Handlungssituation	☑ eigene Sensibilität, eigene Selbstreflektion, eigenes Wissen über Kulturen, Sensibilität im Kundengespräch, Kommunikation auf Augenhöhe, Individualität sehen	436 TN
	☹ kulturbedingte Unterschiede in den Verhaltensweisen, interkulturelle Missverständnisse, Fehlen gegenseitiger Toleranz, Akzeptanz und Offenheit	173 TN

Weitere Hinweise der befragten Schulungsteilnehmenden beziehen sich auf Vernetzung als förderliche Voraussetzung sowie weitere extern gesetzte Rahmenbedingungen und hier insbesondere auf die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Vermittlungs- und Beratungshandeln.

Notwendige Voraussetzungen für eine Umsetzung der vermittelten Inhalte aus Sicht der Teilnehmenden an den Schulungen im Kontext des berufsbezogenen Deutsch:

Insgesamt 1.085 Schulungsteilnehmende (TN) haben Angaben dazu gemacht, welche Rahmenbedingungen aus ihrer Erfahrung für die Umsetzung der vermittelten Inhalte förderlich sind oder aber eine Umsetzung behindern. Die anteils-

mäßig größte Bedeutung haben dabei die Faktoren „Zeit“ und „Geld/Ausstattung“. Insgesamt 368 Schulungsteilnehmende hoben auf den Faktor „Zeit“ ab, d. h. notwendig ist Zeit für Vorbereitung und Absprachen im Team und Zeit für Beratungsgespräche bzw. hinderlich ist, wenn diese Zeit nicht vorhanden ist. Weitere 272 Teilnehmende machten förderliche Voraussetzungen vor allem an den technischen Rahmenbedingungen und an ausreichenden Räumlichkeiten fest bzw. verwiesen darauf, dass eine fehlende Ausstattung die Umsetzung der in der Schulung vermittelten Kenntnisse behindert. Hingewiesen wurde des Weiteren auf die von der Förderpolitik gesetzten Rahmenbedingungen. In kleinen Gruppen/Klassen ist eine Umsetzung der vermittelten Inhalte möglich, große Gruppen und zu niedrig angesetzte Unterrichtseinheiten sowie schwierige Zugangsbedingungen für Geflüchtete stehen einer Umsetzung entgegen. 56 Schulungsteilnehmende machten hier Aussagen entweder zu den förderlichen oder den hinderlichen Rahmenbedingungen.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Ressource Zeit	🕒 Zeit für Vorbereitung und für Absprachen im Team, Zeit für Beratungsgespräche	245 TN
	🕒 zu wenig Zeit für Vorbereitung und Absprachen untereinander	123 TN
Ressource Geld/Ausstattung	🕒 ausreichende Räume, gute Ausstattung (Multimedia)	206 TN
	🕒 mangelnde Ausstattung (Multimedia) bei manchen Bildungsträgern	71 TN
Förderpolitik	🕒 kleine Gruppen, kleine Klassen	104 TN
	🕒 Arbeitgebende und politisch-rechtliche Rahmenbedingungen erschweren leichten Zugang zu Geflüchteten, zu große Gruppen, zu wenige Unterrichtseinheiten	36 TN

Weitere Aussagen beziehen sich auf die Gruppen und Klassen, in denen berufsbezogener DaZ-Unterricht auf der Grundlage der in der Schulung vermittelten Inhalte durchgeführt werden soll. Die Aussagen von insgesamt 106 Schulungsteilnehmenden heben auf die Zusammensetzung der Lernenden in den Gruppen und Klassen ab. Die Aspekte im Einzelnen sind in der nachfolgenden Übersicht enthalten.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Voraussetzungen bei den Teilnehmenden	🕒 ein bestimmtes Niveau der Sprachkenntnisse der TN ist erforderlich, hohe Motivation, homogenere Kurszusammensetzung, die TN sollen mitmachen wollen	35 TN
	🕒 Motivationsproblematik, unterschiedliche Lerngewohnheiten, zu heterogene Zusammensetzung der Kurse, aber: zu homogene Zusammensetzung fördert Kommunikation in der Muttersprache	71 TN

Mit Bezug auf die Lernorganisation und die Verfügbarkeit geeigneter Lehrmittel, akzentuierten weitere 109 Schulungsteilnehmende förderliche oder hinderliche Voraussetzungen, um die in der Schulung vermittelten Inhalte in der Arbeit in den Gruppen und Klassen umsetzen zu können. Als förderliche Faktoren wurden hier mit Blick auf die Lernorganisation z. B. genannt: Möglichkeiten zu Sprachcoaching, zu Teamteaching, für die inhaltliche Abstimmung der Lehrkräfte, Teambildung und interdisziplinäres Arbeiten, regelmäßiger Austausch zwischen den Ehrenamtlichen, Supervision, fortlaufende Abstimmung mit Prüferinnen/Prüfern, Verzahnung der einzelnen Bestandteile zu einem Gesamtkonzept.

Ein dritter Block von Aussagen (61 Schulungsteilnehmende) bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte, auf den notwendigen Grad der Professionalisierung und auf die Unternehmenskultur sowohl des Bildungs- und Beschäftigungsträgers als auch des Betriebs, in dem berufsbezogenes Deutsch vermittelt wird. Exemplarische Aussagen dazu und

die jeweilige Anzahl an Schulungsteilnehmenden, die auf die förderlichen und hinderlichen Rahmenbedingungen in diesen Zusammenhängen abhoben, sind in der nachfolgenden Übersicht enthalten.

Notwendige Voraussetzungen für eine Umsetzung der vermittelten Inhalte aus Sicht der Teilnehmenden an den Schulungen in Betrieben:

Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit der in den Schulungen vermittelten Inhalte sind wiederum die Rahmenbedingungen interessant, die aus Sicht der Schulungsteilnehmenden, hier aus Betrieben und Institutionen anderer Wirtschaftsakteure, eine Umsetzung der vermittelten Kenntnisse und Sensibilisierungen fördern oder im Gegenteil be- oder sogar verhindern. Insgesamt 1.903 Teilnehmende an den hier betrachteten Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Betrieben und anderen wirtschaftsnahen Kontexten haben im Gesamtzeitraum 2015 bis 2018 Angaben zu den förderlichen oder zu den hinderlichen Umsetzungsbedingungen gemacht.

Die Schulungsteilnehmenden verorteten diese Faktoren vor allem in der institutionellen Struktur ihrer Arbeitspraxis. Insgesamt 384 der 1.903 Befragten verwiesen auf die Notwendigkeit ausreichender personelle Ressourcen generell oder speziell für die Betreuung „ausländischer Azubis“ als die Voraussetzung, um die vermittelten Schulungsinhalte in der Praxis anwenden zu können bzw. auf den Zeitfaktor, die fehlenden personellen Ressourcen und auch die starren betrieblichen Strukturen, die dem entgegenstehen. An zweiter Stelle, mit Blick auf die Häufigkeiten bei den Nennungen, ist die jeweilige Organisationskultur relevant dafür, ob das vermittelte Wissen in der Praxis realisiert werden kann.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Ressource Zeit/Personal	➡ ausreichende personelle Ressourcen generell, Bereitstellung von Ressourcen für vermehrte fachliche Betreuung ausländischer Auszubildender	384 TN
	⬅ Zeitfaktor, fehlende personelle Ressourcen, starre betriebliche Strukturen	195 TN

Insgesamt 333 Schulungsteilnehmende bezogen sich bei ihren Angaben zu den förderlichen und hinderlichen Rahmenbedingungen auf die faktische Offenheit des Unternehmens bzw. eine nicht gelebte Diversity-Kultur als Hinderungsgrund sowie auf die notwendigen bzw. nicht gegebenen Kompetenzen im Team.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Organisationskultur	➡ Offenheit des Unternehmens, Austausch im Team, aufgeschlossene Atmosphäre	146 TN
	⬅ zu wenig Empathie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vorurteile von Kolleginnen und Kollegen, nicht gelebte Diversity in der Organisation, Commitment der Leitungsebene fehlt	76 TN
Voraussetzungen im Team	➡ Sensibilisierung aller im Team, Kenntnisse einfache Sprache, Ermöglichung von Sensibilisierungsschulungen	94 TN
	⬅ zu wenig rechtliches und interkulturelles Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden, mangelnde Information/mangelndes Hintergrundwissen bei den Mitarbeitenden, fehlende Vorbereitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu wenig Schulung zu interkulturellen und rechtlichen Themen	17 TN

Förderliche bzw. hinderliche Faktoren wurden auch auf die eigene Handlungssituation bezogen. Dabei wurde als wichtige positive Voraussetzung die eigene interkulturelle Sensibilität benannt. Zu den zentralen hinderlichen Rahmenbedingungen zählen Schwierigkeiten bei der sprachlichen Verständigung.

Förderliche und hinderliche Faktoren für die Umsetzung der vermittelten Schulungsinhalte

Handlungssituation	⬆ eigene Sensibilität, eigene Selbstreflexion, eigenes Wissen über Kulturen, Kommunikation auf Augenhöhe, Individualität sehen	129 TN
	⬇ kulturbedingte Unterschiede in den Verhaltensweisen, interkulturelle Missverständnisse	53 TN
	⬆ eigene Kenntnisse „Einfache Sprache“	8 TN
	⬇ Schwierigkeiten bei der sprachlichen Verständigung, Sprachbarrieren	134 TN

Weitere Hinweise der befragten Schulungsteilnehmenden beziehen sich auf Vernetzung als förderliche Voraussetzung sowie weitere extern gesetzte Rahmenbedingungen und hier insbesondere auf die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Vermittlungs- und Beratungshandeln.

www.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“