



Netzwerk

Hamburg



NOBI

Netzwerk zur beruflichen Integration
von Migrantinnen und Migranten



Berufliche Perspektiven ermöglichen

**Der Lehrgang „Herstellung und Verkauf
von Hackfleisch im eigenen Betrieb“**

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Inhalt

	Seite
1. Warum ein Hackfleischseminar für Muslime?	4
2. Auf welche Zielgruppe ist die Maßnahme zugeschnitten?	7
3. Welche Ziele verfolgt das Lehrgangsangebot?	8
4. Beispielhafte Kooperation	9
5. Ablauf, Inhalte, Methoden und Kosten der Qualifizierungsmaßnahme	10
6. Räumliche und personelle Ausstattung	12
7. Interview mit Lehrgangsleiter Norbert Latz	13
8. Lehrorganisation	16
9. Lehrgangsabschluss und Zeugnisse	17
10. Teilnehmerporträts	
Fikret Alici	18
Erhan Erden	20
Kenan Kaya	22
11. Auswertungen im Hinblick auf die Zielerreichung	24
11. 1 Zahlen zur Maßnahme	24
11. 2 Vorgehen bei der Befragung	24
11. 3 Herausforderungen bei der Analyse	24
11. 4 Befragung der Teilnehmer	25
12. Berufliche Weiterbildung – wer profitiert?	29
13. Berufsbezogenes Deutsch als Ergänzung des Angebotes	31
14. Das IQ-Netzwerk NOBI	32
Impressum	34

1. Warum ein Hackfleisch-Seminar für Muslime?

Im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ sind zahlreiche Handlungsansätze und Instrumente zur Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten entwickelt, erprobt und transferiert worden. Dabei diente die idealtypische Beschreibung des beruflichen Werdeganges anhand der IQ-Prozesskette mit den fünf Stationen Ansprache, Orientierung, Qualifizierung, Einstieg und Sicherung der Erwerbstätigkeit als Orientierung.

Zugangswege zu Unterstützungsangeboten, Beratungsansätze, Kompetenzfeststellungsverfahren, Qualifizierungsangebote und Anpassungsmaßnahmen wurden unter dem Gesichtspunkt entwickelt oder verändert, dass sie dem Bedarf von einer großen Gruppe von Migrantinnen und Migranten entsprechen.

Dagegen wurde bisher weniger untersucht, ob und wie der Einstieg in Arbeit tatsächlich gelingt, nachdem die Unterstützungsleistung in Anspruch

genommen wurde. Mit der genaueren Beschreibung und Analyse des Lehrganges „Herstellung und Verkauf von Hackfleisch im eigenen Betrieb“ wollen wir zeigen, wie dies durch ein singuläres Qualifizierungsangebot für An- und Ungelernte gelingen kann.

Leicht verderbliche Lebensmittel dürfen in Deutschland nur von Personen hergestellt, behandelt oder in den Verkehr gebracht werden, die aufgrund einer Schulung über die für die jeweilige Tätigkeit notwendigen Fachkenntnisse in den entsprechenden Sachgebieten verfügen. Unter diese Bestimmung fällt nicht nur die Herstellung von Hackfleisch, sondern auch die Bearbeitung von Fleisch, wenn es zerkleinert wird. Als sachkundig in der Herstellung und Behandlung von Hackfleisch gilt, wer die deutsche Meisterprüfung bestanden hat – oder aber, wer die Voraussetzungen für den Erhalt einer Ausnahmegewilligung erfüllt. Die Fachkenntnisse sind der zuständigen Behörde auf Verlangen nachzuweisen.¹⁾

¹⁾ Verordnung zur Durchführung von Vorschriften des gemeinschaftlichen Lebensmittelhygienerechts

In der türkischen Küche spielt Hackfleisch bei der Zubereitung von Gerichten eine große Rolle. Viele Migrantinnen und Migranten, die selbst oder deren Eltern aus der Türkei stammen, sind muslimischen Glaubens. Muslimische Konsumenten wollen ihre Fleisch- und Wurstwaren nach islamischen Vorschriften verarbeitet wissen und sicher sein, dass diese nicht mit Schweinefleisch in Berührung gekommen sind. Die Nachfrage dieser Käufergruppe nach Fleischprodukten konzentriert sich daher auf Lebensmittelgeschäfte mit Frischfleischtresen, die vor allem von Migrantinnen oder Migranten aus der Türkei geführt werden.

Viele dieser Selbstständigen haben weder in der Türkei noch in der Bundesrepublik eine entsprechende Ausbildung absolviert, sind aber schon lange genug in der Branche tätig, um entsprechendes Fachwissen vorzuweisen. In Deutschland ist für die Verarbeitung von Fleisch ein Meisterbrief vorgeschrieben, aber es gibt unter den vor allem türkischstämmigen Migrantinnen und Migranten nur wenige, die offiziell über eine Genehmigung verfü-

gen, Fleischprodukte bearbeiten und verkaufen zu dürfen. Verkaufen sie das Fleisch ohne diese Erlaubnis, riskieren sie bei einer Kontrolle die Schließung ihres Geschäftes und damit ihre Existenz.

Bei der Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e. V. (ATU), aus der 2007 die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. (ASM) hervorging, suchten – und suchen auch heute noch – Unternehmer Rat bei den unterschiedlichsten Problemen mit den Behörden. Im Jahr 1999 erhielt die ATU zehn Anfragen, ob es – wie es in Berlin schon üblich war – auch in Hamburg die Möglichkeit zur Erteilung einer Ausnahmegenehmigung für die Herstellung und den Verkauf von Hackfleischprodukten geben würde. Da dies nicht der Fall war, ergriff die ATU die Initiative: Zunächst nahm der Verein Kontakt zur Wirtschaftsbehörde auf, anschließend zur Fleischerinnung und zur Handwerkskammer. Nach langen Verhandlungen gelang es, mit den Beteiligten eine Lösung zu finden.

Den erfolgreichen Teilnehmern eines Lehrganges im Ausbildungszentrum

der Fleischerfachschole wurde von nun an auf Antrag eine Ausnahmege-
nehmigung nach § 8 der Handwerks-
ordnung zur Eintragung in die Hand-
werksrolle erteilt. Die Eintragung für
das Fleischerhandwerk beschränkt
sich dabei auf die Teiltätigkeiten „Be-
arbeitung von Fleisch (Rind, Schaf, Ge-
flügel)“ sowie die „Verarbeitung von
Fleisch im Rahmen der Hackfleischver-
ordnung (Rind, Schaf, Geflügel)“. Auch
das in der Gesundheitsbehörde ange-
siedelte Veterinärwesen erklärte,
keine Bedenken zu haben. So konnte
die Fleischerfachschole in Absprache
mit der Fleischerinnung beginnen,
für das Seminar „Herstellung und
Verkauf von Hackfleisch im eigenen
Betrieb“ – so der gefundene Titel –
einen Unterrichtsplan zu erstellen.

Mit diesem Lehrgang wollen wir ins-
besondere An- und Ungelernte qua-
lifizieren und sie in ihrer beruflichen
Tätigkeit und/oder in ihrer Selbst-
ständigkeit stärken.

Nach fünf erfolgreich durchgeführ-
ten Lehrgängen wollten wir folgen-
den Fragen nachgehen: Schätzen
die Teilnehmer das Qualifizierungs-
angebot als nützlich für ihre beruf-
liche und persönliche Entwicklung
ein? Wie gelingt nach erfolgrei-
cher Qualifizierung der Einstieg in
den Arbeitsmarkt? Inwiefern hat
die Qualifizierung zur beruflichen
Selbstständigkeit oder zu einem An-
gestelltenverhältnis von Migrantin-
nen und Migranten beigetragen?

2. Auf welche Zielgruppe ist die Maßnahme zugeschnitten?

Zielgruppe sind Angestellte und Unternehmer sowie Arbeitslose mit Migrationshintergrund, die mit geringer beruflicher Qualifikation in der Lebensmittel-/Einzelhandels- oder Fleischerbranche tätig sind und durch die Maßnahme die Ausnahmegewilligung zur Herstellung und zum Verkauf von Hackfleisch im eigenen Betrieb erhalten können. Damit sind sie in der Lage, das Verkaufsspektrum im Interesse ihrer Kundinnen und Kunden zu erweitern und somit ihren eigenen Arbeitsplatz oder die Existenz ihres Unternehmens zu sichern.

Die persönlichen und beruflichen Voraussetzungen für die Teilnahme am Lehrgang sind definiert und werden in den Ankündigungen (wie z. B. Falblätter oder Presstexten) klar benannt. Verlangt werden ausreichende Deutschkenntnisse in Wort und Schrift und möglichst erste Erfahrungen in der Lebensmittelbranche im Umgang mit Fleisch.

In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit wird geprüft, ob die individuellen Voraussetzungen für den An-



Der ehemalige Teilnehmer Fikret Alici im Kühlraum seines Ladens.

spruch auf einen Bildungsgutschein vorliegen.

3. Welche Ziele verfolgt das Lehrgangsangebot?

Die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. will mit dem Fleischerseminar die legale berufliche Existenz von Migrantinnen und Migranten massiv stärken. Würden sie kein Hackfleisch verkaufen dürfen, kämen viele muslimische Kundinnen und Kunden nicht mehr in ihre Läden und würden stattdessen wahrscheinlich ihr Fleisch (abgepackt) zusammen mit anderen Produkten gleich im Discounter kaufen.

Lehrgangsziel ist es, die Teilnehmer zu befähigen, speziell im Bereich der

Hygiene und der Warenpflege das empfindliche Fleischprodukt Hack in ihrem Betrieb zu vermarkten. Durch diese zusätzlich erworbene Qualifikation sichern sie ihr Beschäftigungsverhältnis bzw. ihre Selbstständigkeit.

Arbeitslose legen den Grundstein für eine Selbstständigkeit oder eine Anstellung im Frischfleischbereich eines Supermarktes, der die Gruppe der muslimischen Kundinnen und Kunden anspricht.

4. Beispielhafte Kooperation



Bei der Konzeption der Maßnahme haben wir eng mit der Fleischerfachschole Hamburg zusammengearbeitet. Diese hat den genauen Unterrichts- und Lehrplan für das Seminar erstellt. Überdies stellt die Fleischerfachschole bei jedem Lehrgangsdurchgang die Dozenten und die Unterrichtsräume. Dass wir die Fleischerfachschole mit ins Boot holen konnten, war nur möglich, weil die Fleischerinnung grünes Licht für die Maßnahme gegeben hat.

Bei der Zertifizierung der Maßnahme haben wir mit dem Berufsbildungswerk des DGB zusammengearbeitet. Diese Kooperation hat eine unkomplizierte und schnelle Maßnahmeprüfung unseres Qualifizierungsseminars ermöglicht. Im Sommer 2008 wurde der Lehrgang gemäß den Richtlinien der Gesellschaft der deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH (Certqua) zertifiziert.

5. Ablauf, Inhalte, Methoden und Kosten der Qualifizierungsmaßnahme

Der zeitliche Umfang der gesamten Maßnahme beträgt 240 Stunden. Unterrichtet wird zweimal in der Woche jeweils vier Stunden am Nachmittag. Für diejenigen, die schon selbstständig waren, stellte es eine Herausforderung dar, das Ladengeschäft pünktlich einem Mitarbeiter oder einer Vertretung zu übergeben. Auch konnte oder wollte nicht jeder die Abrechnung nach Ladenschluss dieser Vertretung überlassen. Diese Teilnehmer verließen oft vor Unterrichtsende die Fleischerschule (siehe dazu auch das Interview mit Norbert Latz, S. 13)

Im Zentrum steht die Unterweisung in Hygiene sowie die richtige Warenpflege. Vermittelt werden unter anderem: Eigenschaften und Zusammensetzung des jeweiligen Lebensmittels, Fachkenntnisse zu Warenkontrolle, Haltbarkeitsprüfung und Kennzeichnung, Anforderung an die Kühlung und Lagerung des jeweiligen Lebensmittels sowie Reinigung und Desinfektion.

Die Teilnehmer erfahren alles über die Wareneingangskontrolle, über die Material- und Preiskalkulation

von Rind- und Lammfleisch, über den Einkauf von Rind- und Schaffleisch (Warenkenntnisse erwerben, Handelsklassen kennenlernen, Frischezustand beurteilen) sowie über Inhalte, die den Verkauf von Fleisch betreffen (z. B. die deutschen Bezeichnungen für die Teilstücke eines Tieres). Die Berechnung von Löhnen und Einblicke in die Ernährungslehre runden den Unterricht ab.

In den praktischen Unterrichtseinheiten wird der Zerlegeschnitt erlernt, die fachgerechte Zerlegung von Lamm- und Rindfleisch. Die Teilnehmer lernen zudem, Rindsbratwurst und küchenfertige Fleischprodukte herzustellen.

Die Unterrichtsfächer teilen sich vom zeitlichen Volumen her auf folgende Stunden auf:

Wareneingangskontrolle	32 Stunden
Materialkontrolle und Behandlung von Rind- und Lammfleisch	32 Stunden
Hygiene, Tierschutzbestimmungen und Unfallverhütung	36 Stunden
Praktische Technologie	60 Stunden
Fachrechnen (Kalkulationen, Analyseberechnungen u. a.)	36 Stunden
Verkaufskunde und Verbraucherschutz sowie Wiederholung	44 Stunden

Von der Werbung für das Qualifizierungsangebot in Medien für bestimmte ethnische Gruppen über die Unterstützung bei der Inanspruchnahme eines Bildungsgutscheines bis hin zu Vorgesprächen und Übersetzungen im Unterricht hat die ASM die Teilnehmer umfassend begleitet. Diese zielgruppenspezifische Betreuung ist wichtig für Dozenten und Teilnehmer: Letztere werden durch die ASM e. V. mit zielgruppenspezifischen Methoden geworben und über die gesamte Dauer der Maßnahme begleitet. So nimmt teilweise ein ASM-Mitarbeiter am Unterricht teil und vermittelt bei auftretenden sprachlichen oder kulturell bedingten Verständigungsschwierigkeiten.



Die Lehrgangsgebühren betragen pro Teilnehmer 1500 Euro für die 240 Unterrichtsstunden. Hinzu kommt noch eine Prüfungsgebühr in Höhe von 250 Euro.

6. Räumliche und personelle Ausstattung



Die Lehrfleischerei der Staatlichen Gewerbeschule Gastronomie und Ernährung gilt als die modernste Fleischerei in ganz Hamburg. Ihre Unterrichtsräume sind mit Tafeln, Beamer, Laptop und Overheadprojektor ausgestattet. Der Verkaufsraum erstreckt sich über 150 Quadratmeter und verfügt über einen Schockfroster, eine Imbissanlage und zwei Umluftöfen. Die gleiche Größe hat der Zerlege- und Produktionsraum. Er ist bis unter die Decke gefliest, und hat einen Rohrbahnanschluss für die Anlieferung einzelner Fleischteile. Kühl-, Gefrier- und Vorkühlraum sind angeschlossen.

Der Hörsaal der Fleischerei ist 70 Quadratmeter groß und mit modernsten Maschinen und Geräten ausgerüstet. Ein weiterer Raum enthält zwei Räucherkammern, einen Kessel und einen Korimaten. Es gibt je einen Umkleideraum für Männer und Frauen. Die ersten zwei Lehrgangsdurchgänge fanden noch in der Gewerbeförderungsanstalt statt, in der die Fleischereinnung Räume angemietet hatte.

Geleitet wird der Lehrgang von einem Studiendirektor und Fleischermeister. Dieser erteilt den theoretischen Unterricht. Ein Studienrat und Fleischermeister vermittelt den praktischen Teil. Beide verfügen aufgrund ihrer Lehrtätigkeit an der Fleischfachschule über aktuelle fachliche und berufspraktische Kenntnisse.

Durch die in den vergangenen Jahren bereits durchgeführten Lehrgänge verfügen beide Lehrkräfte über grundlegende Erfahrungen in der Arbeit mit der Zielgruppe. Die Unterrichtspraxis kann von ihnen entsprechend zielgruppenspezifisch gestaltet werden.

7. „Mit Händen und Füßen gearbeitet“

Interview mit Norbert Latz,
Fleischermeister, Gewerbelehrer
und stellvertretender Schulleiter
der Gewerbeschule für Gastronomie
und Ernährung.

Herr Latz, Sie haben den Teilnehmern aller fünf bisherigen Durchgänge des Hackfleischlehrganges das theoretische Wissen vermittelt. Normalerweise unterrichten Sie junge Menschen, die den Beruf des Fleischers erlernen. Wie haben Sie sich auf die ungewohnte Zielgruppe eingestellt?

Es ist eine grundsätzlich andere Klientel. Mit der war ich aber vertraut, da ich im Ruhrpott in einer Gegend mit vielen Gastarbeitern aufgewachsen bin. Jeder Lehrgang war ein Balanceakt zwischen Menschlichkeit und den Ansprüchen unseres Handwerkes. Mit vielem, wie dem unangekündigten Fastenbrechen mitten im Unterricht während des Ramadans, bin ich locker umgegangen, habe das mit Schmunzeln hingenommen. Die Pünktlichkeit, die wir erwarten, war für mich die größte Herausforderung. In manchen Kursen dauerte es eineinhalb Stunden, bis alle eingetrof-



fen waren. Und manche gingen eher, weil sie sagten, sie müssten ihren Laden zumachen. Nach dem Motto: Ich komme und gehe, wann ich will.

Haben Sie den Unterricht anders abgehalten als den für Ihre Berufsschüler?

Ich hatte ja teilweise mit Analphabeten zu tun. Zum Teil haben die Teilnehmer nur wenige Jahre lang die Schule besucht. Ich habe viel mit Arbeitsblättern gearbeitet, die Abbildungen haben. Nachdem drei Viertel des Lehrganges zu Ende waren, habe ich mit den Wiederholungen angefangen. Wir haben immer wieder dieselben komplexen Matheaufgaben trainiert, nur mit unterschiedlichen Zahlen. Bei der Kostenkalkulation gab es stets einen Aha-Effekt, wenn die Teilnehmer errechnet hatten, aus welchen Positionen sich der Preis einer Lammkeule zusammensetzt – im Vergleich zu dem Preis, zu dem sie die bisher verkauft haben. Und im praktischen Unterricht wurde immer wieder die Lammzerlegung geübt. Auch das Schächten habe ich problematisiert.

Wie war das mit der deutschen Sprache? War das eine große Hürde im theoretischen und praktischen Unterricht?

Einige hatten nur geringe Deutschkenntnisse. Deshalb haben Thilo Maaßen, der den praktischen Unterricht erteilt hat, und ich teilweise auch mit einem Dolmetscher gearbeitet. Zum Teil haben andere Kursteilnehmer oder ein ASM-Mitarbeiter übersetzt. Wir haben auch mit Händen und Füßen gearbeitet.

War es für Sie nützlich, dass über weite Teile ein ASM-Mitarbeiter am Unterricht teilgenommen hat?

In den Anfangsphasen der Lehrgänge war das wichtig. Die Teilnehmer mussten stark motiviert werden, sich zu Wort zu melden, wenn sie etwas nicht verstanden hatten. Sie haben sich dann oft an den anwesenden ASM-Mitarbeiter gewandt.

Wie sah die Abschlussprüfung aus? Gab es auch bezüglich der Prüfung besondere Verfahrensweisen, die in der Zusammensetzung der Kurse begründet waren?

Ich habe für den Lehrgang eine Theorieprüfung entwickelt, die aus 50 Fragen besteht. Die müssen teilweise angekreuzt werden, teilweise müssen Sätze ergänzt werden und zum Teil auch einzelne Sätze aufgeschrieben werden. In der praktischen Prüfung haben die Teilnehmer Rindsbratwurst hergestellt, ein küchenfertiges Fleischgericht zubereitet und ein Lamm zerlegt. Wer die Theorieprüfung nicht bestanden hat, kam vor einer Kommission in die mündliche Prüfung.

Wie bewerten Sie die Maßnahme insgesamt? Ist das ein Konzept, das genau in dieser Form auch in anderen Bundesländern durchgeführt werden könnte?



In Hamburg gibt es eine enge Kooperation zwischen der Berufsschule für Fleischer und der Fleischerinnung. Diese hat den Lehrgang ermöglicht, denn ohne Einverständnis der Flei-

scherinnung, die unser direkter Auftraggeber ist, hätten wir diesen Kurs nicht angeboten. Generell ist das aber auch eine Maßnahme für andere Bundesländer.

8. Lehrorganisation



Auf einer Informationsveranstaltung und in individuellen Vorgesprächen werden die Interessenten umfassend über Inhalte und Ablauf der Fortbildung ins Bild gesetzt. In den Gesprächen geht es um Bildungsvoraussetzungen, vorhandene Vorkenntnisse, Berufserfahrung und -eignung, die berufliche Position und die Aufgaben und Perspektiven der Teilnehmer.

Der Lehrplan

- orientiert sich an Praxiserfordernissen und neuesten fachlichen Erkenntnissen,
- berücksichtigt sich ändernde Anforderungen an Berufsrollen und

-profile, auch aufgrund gesetzlicher und struktureller Entwicklungen und

- wird den Lernenden durch Beratung und Informationen transparent gemacht.

Das fachliche Niveau der Maßnahme wird gewährleistet durch

- die Qualifikation und Kompetenzen des eingesetzten Personals und
- das Lehr-Lern-Konzept – es sieht bei Bedarf zusätzliche Lernschritte, „Nachhilfeschleifen“ oder neue Lernansätze vor, um auf einen erfolgreichen Abschluss der Teilnehmer hinzuwirken.

Lernförderliche Rahmenbedingungen werden gesichert durch

- eine qualifizierte Lehrgangsführung,
- eine zielgruppenspezifische Begleitung der Teilnehmer durch die ASM e. V.,
- eine den Lernzielen und dem Methodenspektrum angemessene Gruppengröße,
- geeignete Räume und mediale Ausstattung und
- geeignete Lehr-, Lern- und Demonstrationsmittel.

9. Lehrgangsabschluss und Zeugnis



Die Teilnehmer des 2013 abgeschlossenen Lehrgangs präsentieren stolz ihre Zertifikate.

Die Maßnahme schließt mit einer Prüfung ab. Alle, die bestanden haben, erhalten ein Zertifikat der Fleischerinnung. Dieses berechtigt die Teilnehmer, bei der Handwerkskammer

Hamburg eine Ausnahmegewilligung zur Herstellung und zum Verkauf von Hackfleisch zu beantragen. Danach können sie sich in die Handwerksrolle der Kammer eintragen lassen.

Insgesamt 57 Teilnehmer aus den bisherigen Lehrgängen haben die Abschlussprüfung bestanden. Drei von ihnen stellen wir auf den folgenden Seiten in einem Kurzporträt vor.

Fikret Alici:

„Keine Angst mehr vor Kontrollen“

Als Fikret Alici 2012 sein Geschäft mit türkischen Lebensmitteln und einer Fleischtheke eröffnete, kamen die Vertreter des Veterinäramtes noch jede Woche zur Kontrolle. „Dann prüften sie einmal im Monat, später dann alle sechs Monate.“ Seit Alici den Hackfleischlehrgang Anfang 2013 abgeschlossen hat, steht er nicht mehr unter dem Druck, mit seinem kleinen Laden das Gehalt für die vorher bei ihm beschäftigte Fleischermeisterin erwirtschaften zu müssen. Eine Kopie der Urkunde der Fleischerfachschule hat der 40-Jährige hinter dem Fleischtresen gut sichtbar an die Wand gehängt.

Es waren Veterinäre, die den aus der Gegend von Ankara stammenden Vater von zwei Kindern auf den Lehrgang, der vom ASM e. V. initiiert wurde, aufmerksam gemacht hatten. Zum damaligen Zeitpunkt war Alici noch als Angestellter in einem Laden tätig,

den er heute von seinem Geschäft aus auf der gegenüberliegenden Straßenseite sieht. „Und davor habe ich drei Jahre im Lindenbazar gearbeitet. Insgesamt war ich neun Jahre angestellt.“ Seinem Traum, in dem Beruf arbeiten zu können, den er in der Türkei erlernt und den schon sein Vater ausgeübt hat, stand das Meister-Zertifikat im Weg. Alici: „Ich bin vor zwölf Jahren durch Familienzusammenführung nach Deutschland gekommen. Meine Frau war damals schon lange in Hamburg. Ich habe damals einen Fehler gemacht, weil ich nicht zur Sprachschule gegangen bin.“

Obwohl sich Alici inzwischen problemlos in der Sprache seiner Wahlheimat ausdrücken kann, hatte er eindeutig eine Vorliebe für den praktischen Teil des Kurses. Verständlich, denn seine eigene Schulzeit war nach der Grundschule und zwei Jahren auf einer weiterführenden Schule be-



endet, das Lernen lag entsprechend lange zurück. Praktisch fand Alici übrigens, dass ASM-Mitarbeiter ihn immer darüber informiert haben, wenn die Schulung ausfiel, zum Beispiel wegen Ferien und Feiertagen. Und hilfreich war für ihn ebenfalls, dass ihm die Mitarbeiter auch bei der Be-

antragung des Bildungsgutscheines geholfen haben. 1750 Euro Eigenanteil musste er dann noch dazahlen. Für Alici dennoch eine gute Investition: „Jetzt habe ich keine Angst mehr vor der Kontrolle durch das Amt, denn ich kann sagen: „Seht her, ich habe ein Zertifikat!“

Kenan Kaya: „Ich bin glücklich!“

„Ich war von mir überzeugt“, erklärt Kenan Kaya seinen riskanten Weg in die Selbstständigkeit. Bereits drei Monate vor der Abschlussprüfung des Hackfleischlehrganges – und damit noch nicht im Besitz einer Ausnahme genehmigung – hatte Kaya ein bestehendes Fleischergeschäft an der Wilhelmsburger Fährstraße übernommen. Der damalige Noch-Inhaber war anfangs vermutlich etwas skeptisch und stellte ihm einige fachliche Fragen. „Der wollte wohl wissen, ob ich als Nachfolger geeignet bin“, so der Vater von zwei Töchtern und zwei Söhnen.

Obwohl es lange her ist, hat der 49-Jährige alle wichtigen Daten seines beruflichen Lebensweges sofort parat: „Ich hatte am 28. April 2000 Abschlussprüfung und habe am 1. Mai 2000 meinen Laden eröffnet.“ Während sich die anderen Kursteilnehmer schon Monate vorher ausschließlich auf die schriftliche und praktische Prüfung vorbereitet haben, gestaltete Kaya mithilfe seiner Familie das angemietete Geschäft um und bereitete dessen Eröffnung vor. Außerdem hat er zu dem Zeitpunkt noch in Schichtarbeit in einem Produktionsbetrieb für

Dichtungen Maschinen auf die jeweilige Produktlinie eingestellt. Trotz der ungünstigen Rahmenbedingungen konnte Kaya die Fortbildung erfolgreich abschließen und erinnert sich gern an den Kurs zurück: „Ich mochte den theoretischen und den praktischen Unterricht. Herr Latz ist ein guter Dozent – und ein guter Mensch.“

Bildung stellt für den in Trabzon an der türkischen Schwarzmeerküste geborenen Unternehmer ein hohes Gut dar. Dabei stand ihm nach seiner Ankunft in Hamburg am 20. August 1980 der Zugang zum deutschen Bildungssystem zunächst nicht uneingeschränkt offen. „Ich habe zuerst ein Jahr Ausbildungsvorbereitung gemacht und dann eine Arbeitserlaubnis erhalten. Aber ich konnte weder einen Ausbildungs- noch einen Arbeitsplatz finden“, erinnert er sich an die harte Anfangszeit. Bei einem Obst- und Gemüseladen in Ottensen erhielt er schließlich auf seine Frage „Hast du Arbeit?“ einen Job als Hilfsarbeiter. Sechs Jahre hat Kaya, der in der Türkei acht Jahre lang die Schule besucht hatte, dort schließlich gearbeitet – und kam in der Zeit auch zum ersten Mal beruflich mit der Ware Fleisch in



Berührung. Danach klappte es doch noch mit einer soliden beruflichen Qualifikation: Kaya wurde Facharbeiter, parallel zur Schichtarbeit und zur Tätigkeit als zweiter Betriebsratsvorsitzender ackerte er mit Erfolg für den Facharbeiterbrief als Zerspanungsmechaniker.

Die Attitüde des Vaters hat auf die Kinder abgefärbt: Ein Sohn studiert Maschinenbau, eine Tochter wartet auf einen Studienplatz für das Medizinstudium. Beide haben dennoch den

Hackfleischlehrgang absolviert. Kaya erklärt den Grund: „Die beiden helfen zur Urlaubszeit und vor Feiertagen im Laden aus.“ Im Alltag halten Kayas Ehefrau und ein Angestellter den Betrieb am Laufen, der sich inzwischen an der Veringstraße in Wilhelmsburg befindet. Für Kaya war der Lehrgang, den er von seinen Ersparnissen finanziert hatte, schicksalhaft: „Der Kurs hat mir sehr weitergeholfen. Ich bin dadurch Geschäftsmann geworden, habe Geld verdient und meine Kinder ernährt. Ich bin glücklich!“

Erhan Erden:

„Das Lernen hat Spaß gemacht!“

Erhan Erden ist die Begeisterung noch anzumerken, als er über seine Teilnahme am Hackfleischlehrgang spricht: „Ich habe viel gelernt, zum Beispiel über Ernährung. Und auch, wie man ein Lamm zerlegt und berechnet oder woran man das Alter eines geschlachteten Tieres erkennt. Das ist sehr hilfreich.“ Der in zweiter Ehe verheiratete Vater von drei Töchtern hat den Lehrgang Anfang 2013 beendet. Obwohl Erden, der 1980 im Osten der Türkei geboren wurde und mit einem Jahr nach Deutschland kam, am Ende des Kurses arbeitslos wurde, glaubt er, dass seine Teilnahme ihm klare Vorteile bringt: „Man will durch den Lehrgang ja seinen Horizont erweitern, hofft, mehr Geld zu verdienen. Ich gucke auch immer mal wieder in die Unterlagen rein.“

Das Lernen in der Fleischerschule habe ihm großen Spaß gemacht, besonders die Theorie. „Die Praxis konnte ich ja schon“, sagt Erden, der nach seinem Hauptschulabschluss gleich angefangen hatte, zu jobben. Als junger Vater verdiente er den Unterhalt für sich und seine Familie in den drei

Geschäften seines Bruders und zeitweise auch außerhalb des Familienkreises als Barkeeper. „Im Nachhinein hat man gemerkt, dass Schule sehr wichtig war. Es war gut für mich, jetzt wieder zu lernen.“ Von den Dozenten Thilo Maaßen und Norbert Latz ist der 33-Jährige begeistert: „Die sind gut auf uns eingegangen, haben immer wieder gefragt, ob wir alles verstanden haben.“

Von der Fortbildung, die er mit Bildungsgutscheinen und einem großen Eigenanteil finanziert hat, hatte Erden schon vor langer Zeit von einem Nefen erfahren, der an dem Kurs teilgenommen hatte. Doch damals war er noch nicht interessiert, da er zu dieser Zeit beruflich nicht mit dem Lebensmittel Fleisch zu tun hatte. Später berichtete dann ein ASM-Mitarbeiter von einem neuen Durchgang, und diesmal war der Zeitpunkt für ihn passend. Obwohl sich sein Plan zerschlagen hat, eine Fleischtheke in einem Lebensmittelmarkt in der Nähe seines Wohnortes am Osdorfer Born zu pachten, ist Erden optimistisch: „Meine Schwester hat BWL studiert und



wird sich jetzt mit einem Bistro in der City-Süd selbstständig machen.“ Das soll schon sehr bald auch der neue Arbeitsplatz ihres Bruders werden. Sei-

ne im Kurs gewonnenen Kenntnisse über Hygiene und Ernährung wird er also schon in naher Zukunft anwenden können.

11. Auswertungen im Hinblick auf die Zielerreichung

Bisher gab es fünf Durchgänge des Lehrganges. Das erste Mal haben wir die Fortbildung 2000 angeboten, es folgten Durchgänge in den Jahren 2002, 2009 und 2010; der vorerst letzte begann 2012 und endete 2013.

Der individuelle Nutzen einer Fortbildung lässt sich nicht quantifizieren für eine Gruppe von Teilnehmern, die, neben einigen Analphabeten, fast ausnahmslos über eine kurze schulische Laufbahn verfügen und sich nun nach vielen Jahren zum ersten Mal wieder einem strukturierten Lernprozess unterzogen haben. Um aber zu erfahren, welchen Effekt die Maßnahme konkret für ihre Beschäftigungssituation hatte, haben wir eine Telefonumfrage bei den ehemaligen Lehrgangsteilnehmern vorgenommen und zwei Durchgänge genauer untersucht.

11.1 Zahlen zur Maßnahme

Insgesamt besuchten 160 Teilnehmer die Lehrgänge. Von ihnen haben 70 an der Abschlussprüfung teilgenommen, die wiederum von 57 bestanden wurde. Diese Absolventen hatten somit

die Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle erfüllt.

11.2 Vorgehen bei der Befragung

Mit insgesamt 68 Teilnehmern der fünf Lehrgänge wurden Telefoninterviews zu der Maßnahme geführt. Für die Befragung haben wir im Vorwege einen Leitfaden erstellt. Da für das Interview eine türkischsprachige Kollegin gewonnen werden konnte, hatten die Angerufenen die Wahl, in welcher Sprache sie befragt werden möchten. Dies war auch wichtig, um Vertrauen bei denjenigen aufzubauen, die bereits vor längerer Zeit an dem Kursus teilgenommen hatten und beim Anruf nicht sofort den Zusammenhang mit der ASM herstellen konnten.

11.3 Herausforderungen bei der Analyse

Wir haben uns für die genauere Analyse die Teilnehmer des ersten sowie des im Frühjahr 2013 abgeschlosse-

nen Lehrganges ausgesucht. Durch die Interviews mit den Besuchern der 13 Jahre zurückliegenden Maßnahme wollten wir Erkenntnisse über einen etwaigen längerfristigen Arbeitseffekt gewinnen. Naturgemäß gestaltete sich diese Umfrage schwieriger, da nur alte, in der Mehrzahl nicht mehr aktuelle Kontaktdaten vorlagen. In vielen Fällen war es nicht möglich, die private oder berufliche Adresse herauszufinden. Das liegt nicht zuletzt daran, dass die Lebensmittelbranche, aus der die Teilnehmer sich rekrutierten, sehr wandelbar ist – häufige Standortwechsel sind gang und gäbe.

11.4 Befragung der Teilnehmer

Um auszuwerten, inwiefern die Anpassungsqualifizierung „Herstellung und Verkauf von Hackfleisch im eigenen Betrieb“ zur Selbstständigkeit oder zu einem Angestelltenverhältnis von Migrantinnen und Migranten beigetragen hat, wurde mit Teilnehmern aller Durchgänge telefonisch Kontakt aufgenommen. Für die genauere Analyse wurden exemplarisch die Teilnehmer der Lehrgänge 2012 und 2000 ausgewählt.

Von den 22 Teilnehmern, die 2012 an der Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hatten, konnten 13 (also

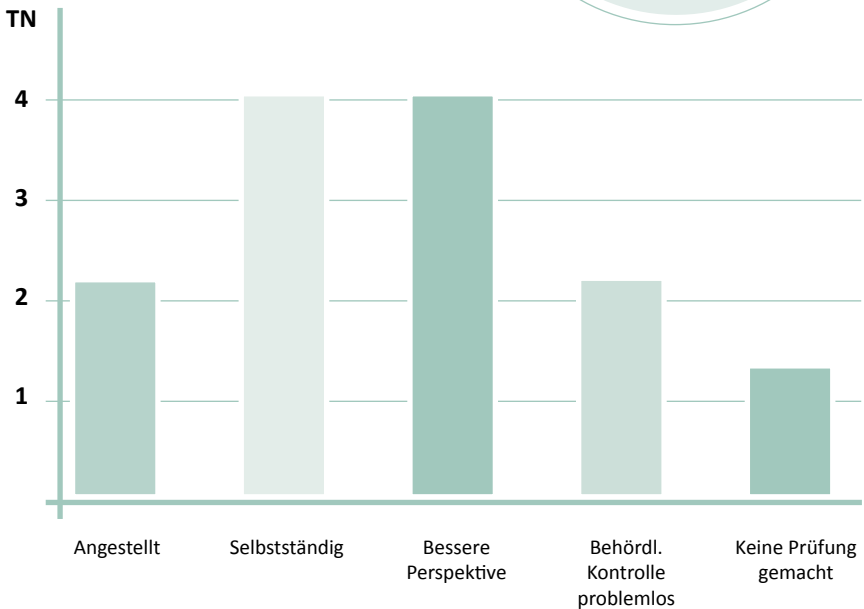
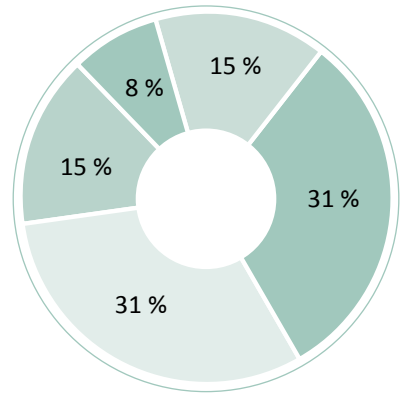


62 Prozent) erreicht werden. Von diesen haben 93 Prozent den Lehrgang mit bestandener Prüfung beendet. Sieben Prozent gaben an, den Lehrgang wegen finanzieller Probleme abgebrochen zu haben. 15 Prozent der Teilnehmer des Lehrganges waren vor Beginn der Maßnahme arbeitslos, alle anderen waren angestellt oder selbstständig.

Die Frage, ob ihnen die Teilnahme am Hackfleischseminar weitergeholfen habe, wurde von 92 Prozent der Befragten bejaht. Die Teilnehmer zogen ein positives Resümee auch in Bezug auf ihre persönliche Investition in die Zertifizierung. Alle Befragten antworteten auf die Frage, ob sie den Lehrgang weiterempfehlen könnten, mit Ja.

Umfrage Teilnehmer 2012

Wie hat der Lehrgang beruflich weitergeholfen?



Schwieriger gestaltete sich die Auswertung des 2000er-Lehrganges, weil nur noch 17 Prozent von den damals 42 Teilnehmern erreicht werden konnten. Das lag zum Beispiel daran, dass eine Telefonnummer nicht stimmte, dass ein Betrieb nicht mehr existierte oder dass der Inhaber, der damals teilgenommen hatte, heute nicht mehr als solcher fungiert. Von den erreichten Teilnehmern sagten 85 Prozent bei der telefonischen Befragung, dass ihnen der Lehrgang beruflich weitergeholfen habe.

Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse der zwei untersuchten Lehrgänge

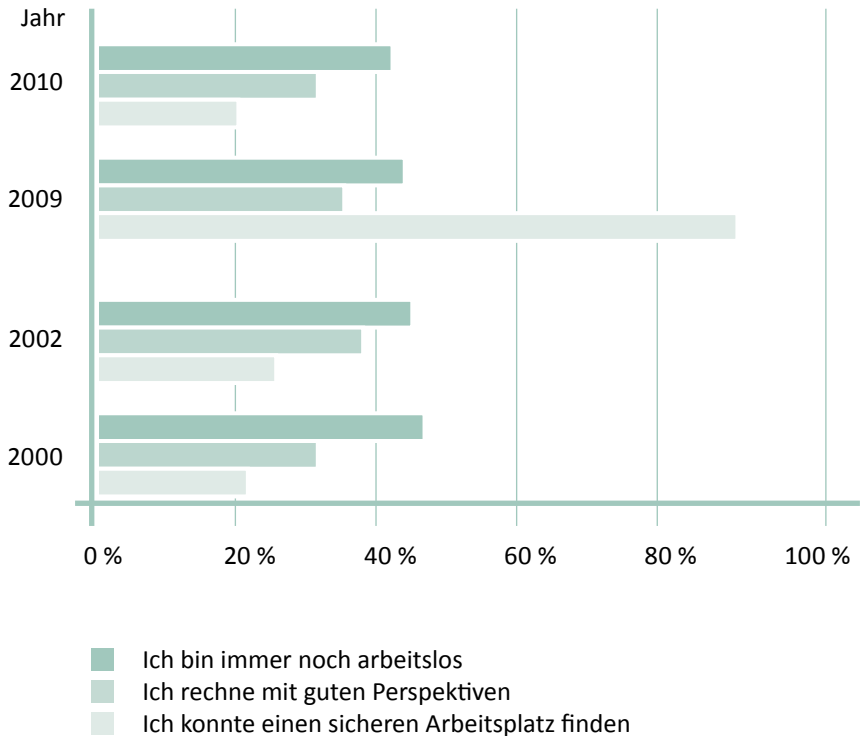
	2000	2012
Hat Ihnen der Lehrgang beruflich weitergeholfen?		
Ja	95 %	100 %
Nein	5 %	

Warum glauben Sie das?		
Ich habe mich selbstständig gemacht	50 %	30 %
Der Lehrgang hat mir eine bessere berufliche Perspektive ermöglicht	20 %	30 %
Ich bin jetzt angestellt	15 %	15 %
Ich kann das nicht genau begründen	15 %	10 %*
Ich habe keine Probleme mehr bei behördlichen Kontrollen	15 %	

* Darunter auch ein Teilnehmer, der aus finanziellen Gründen abgebrochen und nicht an der Prüfung teilgenommen hat.

Vereinzelt riefen wir auch Absolventen der Lehrgänge 2002, 2009 und 2010 an. Die Grafik enthält auch diese nicht repräsentativen Antworten der Befragten zum Beschäftigungsstatus und zur eigenen Einschätzung der beruflichen Chancen.

Grafik Teilnehmer 2000



Damit beurteilt die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer die Maßnahme positiv. Jedoch kann durch den langen Zeitraum von 2000 bis 2013, in dem die fünf Lehrgänge stattfanden, über den Verbleib vieler Teilnehmer nichts ausgesagt werden. Deutlich zurückgegangen ist die Anzahl der Teilnehmer pro Durchgang. Anfangs lag sie noch bei 42 Personen, im Jahr 2012 nur noch bei 22. Diese Zahl wird jedoch der heterogenen Zusammensetzung der Gruppe sowie den komplexen Herausforderungen bei der Durchführung des Lehrganges wesentlich gerechter. Eine optimale Gruppengröße wäre bei 15 Personen. Allerdings ist ein Lehrgang mit einer solchen Teilnehmeranzahl offensichtlich nicht mehr finanzierbar.

12. Berufliche Weiterbildung – wer profitiert?

Die Anforderungen der Arbeitswelt steigen und der Bedarf an qualifiziertem Personal wächst. Während sich für Wirtschaftsbetriebe die Suche nach Fachkräften zunehmend schwierig gestaltet, steigt gleichzeitig bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern die Zahl der Menschen, die ohne Berufsabschluss keine Beschäftigung finden. Laut Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung 2012 sind mehr als 2.2 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 34 Jahren ohne beruflichen Abschluss. Durch diese Fakten gewinnt die Qualifizierung gering qualifizierter Beschäftigter für die Unternehmen an Bedeutung. Diese kann nur gelingen, wenn zielgruppenspezifische Ansätze entwickelt werden. Der von uns hier beschriebene Lehrgang stellt ein Beispiel guter Praxis dar.

Für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung lassen sich je nach Dauer der Weiterbildung unterschiedlich stark ausgeprägte Effekte feststellen. Während Arbeitslose an einer geförderten Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilnehmen, sinkt die Wahrscheinlichkeit zur Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung im

Vergleich zu Personen, die weiterhin arbeitslos sind. Das „Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (IAB) stellte 2012 fest, dass bei Weiterbildungsmaßnahmen von kurzer Dauer (bis zu sechs Monate) die Wahrscheinlichkeit zur Arbeitsaufnahme weniger stark sinkt (Absenkung Männer: 36,8%; Absenkung Frauen: 12,8%) als bei länger andauernden Maßnahmen (Absenkung Männer: 82,2%; Absenkung Frauen: 81,5%). Nach Beendigung einer geförderten Weiterbildung steigt die Chance zur Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung jedoch deutlich. Bei Weiterbildungen, die kürzer als sechs Monate dauern, ist die Wahrscheinlichkeit zum Übergang in ungeforderte Erwerbstätigkeit bei Männern um 55,3 % und bei Frauen um 40,2 % höher als bei Personen, die keine Maßnahme absolviert haben.

Seit Beginn der 1990er Jahre bestätigen Studien die überwiegend positiven Beschäftigungseffekte für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für alle untersuchten Gruppen. Zentrale Ergebnisse der Hartz-Evaluation zur beruflichen Weiterbildung waren:

- Nicht selten kommt es mittlerweile vor, dass geplante Bildungsmaßnahmen wegen fehlender Teilnehmer nicht zu Stande kommen.
- Ältere und Langzeitarbeitslose erhalten nun weit seltener die Möglichkeit zur Weiterbildung als vor der Reform.
- Insbesondere kleine Bildungsträger sind von der Reduzierung der Weiterbildungsmaßnahmen betroffen.
- Mit der Qualität der Bildungsmaßnahmen zeigen sich die Teilnehmer zufrieden.
- Mitarbeiter der Arbeitsagenturen sehen durch den Kostendruck einen Qualitätsverlust.
- Mit der Ausgabe der Bildungsgutscheine ist ein hoher Verwaltungsaufwand verbunden.

Auswertungen des IAB zeigen für das Jahr 2005, dass eher Besserqualifizierte mit Bildungsgutscheinen gefördert werden.

Es lässt sich darüber hinaus feststellen, dass einige Personengruppen mit der Wahl des Bildungsträgers und der Weiterbildungsmaßnahme überfordert sind, da sie die Auswahl nach Ausgabe des Bildungsgutscheins selbstständig treffen müssen. Personen ohne Schul- oder Berufsabschluss erhielten den Bildungsgutschein nicht

nur seltener, sie lösten ihn auch seltener ein. Nehmen Geringqualifizierte jedoch an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teil, profitieren sie hinsichtlich ihrer beruflichen Statusmobilität. Ihnen eröffnet sich der berufsfachliche Arbeitsmarkt. Dieser bietet hinsichtlich der Chancen auf dauerhafte Arbeitsmarktintegration ein höheres Maß an Sicherheit als der Arbeitsmarkt für an- und ungelernete Arbeitskräfte.

Angesichts der oben aufgeführten Erkenntnisse kommt den unterstützten Leistungen der Migrant*innenorganisation ASM e.V. bei der Vorbereitung des Curriculums für den Lehrgang, bei Zertifizierung der Maßnahme, in der Kooperation mit Partnern, bei der migrationssensiblen Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie in der Zusammenarbeit mit Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes eine wesentliche Rolle bei der erfolgreichen Durchführung der Lehrgänge zu.

13. Berufsbezogenes Deutsch als Ergänzung des Angebotes

Da die Schulzeit bzw. das Lernen in organisierter Form bei den meisten Teilnehmern weit zurück liegt und viele von ihnen über geringe Deutschkenntnisse verfügen, bot die ASM im Rahmen zweier Lehrgänge an den Wochenenden berufsbezogene Deutschseminare an.

Die Bezeichnung „Berufsbezogenes Deutsch“ bezieht sich auf sprachliche Anforderungen im Berufsleben oder in Vorbereitung darauf. Dabei geht es vor allem um mündliche und schriftliche Kommunikation, die mit einer bestimmten Arbeitstätigkeit einhergeht. Erst in zweiter Hinsicht geht es um Fachwörter und Grammatik. Der berufsbezogene Deutschunterricht greift verschiedene kommunikative Anforderungen des Arbeitslebens auf. In diesem Falle gehörten dazu kommunikative Situationen aus dem Alltag des Fleischerhandwerks ebenso wie Telefongespräche führen, Sicherheitsvorschriften lesen und Hygienevorschriften verstehen und anwenden können.

In den Seminareinheiten wurden je nach Bedarf der Teilnehmer in Absprache mit den Dozenten zusätzliche Lernschritte und Nachhilfeschnitten

eingeführt. Kommunikative Situationen am Arbeitsplatz wurden ebenso eingeübt wie bestimmte Fachtermini. Dieser Teil des Lehrganges ist ausbaufähig. Die berufsbezogenen Deutschangebote wurden bereits sehr praxisorientiert gestaltet. Jedoch kann eine Sprachbedarfserhebung am Arbeitsplatz, auf deren Basis Unterrichtsmaterial entwickelt werden kann und sprachliche Handlungen am Arbeitsplatz in den Unterricht aufgenommen werden, die Qualität des gesamten Lehrganges steigern.

Dazu bedarf es jedoch entsprechender Ressourcen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Die Teilnehmer können in der Regel vor allem auf ihre Praxiserfahrung und auf Kenntnisse des Arbeitslebens zurückgreifen. Durch ein den Lehrgang begleitendes berufsbezogenes Deutschangebot kann der Lernerfolg der Teilnehmer gesteigert werden. Das Bestehen der Prüfungen würde ihnen erleichtert werden. Nicht zuletzt kommt eine verbesserte kommunikative Kompetenz in der deutschen Sprache auch den Kundinnen und Kunden zugute.

14. Das IQ Netzwerk Hamburg – NOBI

Mehr Erwachsene mit Migrationshintergrund in den Hamburger Arbeitsmarkt zu integrieren, das ist das Ziel des IQ Netzwerkes Hamburg – NOBI. Acht Partner haben sich unter dem Dach von NOBI zusammengeschlossen, um dort aktiv zu werden, wo sich Handlungsbedarf abzeichnet.

Anerkennen und qualifizieren

NOBI informiert zugewanderte Fachkräfte und Arbeitgeber über Möglichkeiten des Bundes- und des Landesenerkennungsgesetzes, vernetzt verschiedene Angebote zur Anerkennungsberatung und entwickelt neue Verfahren zur Anerkennung im Handwerksbereich. Mitunter müssen sich Zugewanderte nach einer beruflichen Anerkennung noch weiter qualifizieren, damit die ausländische Qualifikation der entsprechenden deutschen gleichgestellt wird. Solche Anpassungsqualifizierungen bietet NOBI für Handwerksberufe an und entwickelt neue Angebote für Gesundheits- und Krankenpfleger und für Ingenieure.

Umdenken und vernetzen

NOBI hat nicht nur konkrete Angebote für Erwachsene mit Migrationshintergrund, sondern arbeitet auch daran,

die strukturellen Bedingungen zur beruflichen Integration nachhaltig zu verbessern. Damit Migrant*innen beispielsweise besseren Zugang zu Angeboten erhalten, informiert das Netzwerk Organisatoren von Stadtteilprojekten und andere Akteure der Integrationsarbeit, die muslimische Community in Hamburg, afrikanische Kirchen sowie verschiedene ethnische Gruppen. Gemeinsam mit diesen Partnern möchte NOBI über die Bedeutung von Berufsabschlüssen und Qualifizierungen aufklären. Und um die Willkommenskultur an der Hochschule zu stärken und Studierende aus anderen Ländern zu gewinnen, werden Studierende und Lehrende gleichermaßen angesprochen und geeignete Maßnahmen konzipiert. Die genannten Beispiele zeigen, wie mit Institutionen, Behörden und weiteren Partnern der beruflichen Integration Kooperationen aufgebaut werden und Vernetzung gefördert wird. Ergänzend bietet NOBI seinen Partnern interkulturelle Qualifizierungen an, insbesondere den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern team.arbeit.hamburg.

Gemeinsam und vorurteilsfrei

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit

von NOBI in Hamburg zielt darauf ab, nicht nur für, sondern vor allem mit Migrantinnen und Migranten an der Verbesserung der beruflichen Integration zu arbeiten – etwa mit Migrantenorganisationen, die Partner von NOBI sind. Zu den Aufgaben des Landes-

netzwerkes gehören Unterstützungsleistungen für die Zielgruppe und Professionalisierungsmöglichkeiten für Vereine, die Angebote für Zuwanderer bereithalten. Schließlich spielt auch die Antidiskriminierungsarbeit eine wichtige Rolle.

Die Partner von NOBI

Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V.

basis & woge e. V.

Bildungs- und Beratungskarawane e. V.

Handwerkskammer Hamburg

Interkulturelle Bildung Hamburg e. V.

passage gGmbH

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

NOBI ist Teil des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird.

Impressum

Herausgeber:

Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM)
c/o Handelskammer Hamburg
Projekt AQM
Schauenburgerstraße 49
20095 Hamburg
Tel.: 040 / 361 38-766
Fax: 040 / 361 38-774
E-mail: info@asm-hh.de
www.asm-hh.de
www.netzwerk-iq.de

Redaktion:

Susanne Dorn, Marion Wartumjan
Mitarbeit: Esengül Macara, Clement Klutse

Layout:

Anja Kallendorf

Fotos:

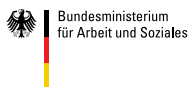
ASM e.V. (S. 7, S. 9, S. 11, S. 12, S. 16, S. 25), Frederika Hoffmann (S. 13, S. 15)
Eike Krebs (Titel, S. 7, S. 19, S. 21, S. 23), Emine Songür (S. 17)

Druck:

Medien Schiff Bruno
Print- und Medienproduktion Hamburg

Stand Dezember 2013

Das Förderprogramm IQ wird finanziert durch:



Träger des Teilprojekts ist:



 Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.nobi-nord.de
www.netzwerk-iq.de