

!AUSBILDUNGS- OFFENSIVE!

Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung
von jungen Leuten mit Migrationshintergrund
im bremischen öffentlichen Dienst

Kooperationspartner:

AWO Bremen
und
Aus- und Fortbildungszentrum - **AFZ** -
für den bremischen öffentlichen Dienst
- Sachgebiet Berufliche Ausbildung und Praktika -

Die Ausbildungsinitiative wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Inhaltsverzeichnis

Vorab	2
Statistisches Zahlenmaterial des AFZ	3
Projektvorhaben	5
Arbeitsplan und Aufgaben.....	6
Auswertung des Bewerbungsverlaufs – Frühjahr 2003	8
Testergebnisse im Einzelnen	11
Altersdurchschnitt.....	13
Bildungsabschlüsse.....	13
Weitere Einstellungen	14
Gesamtergebnis	14

Vorab

Der bremische öffentliche Dienst besteht aus unterschiedlichen Bereichen bzw. Ressorts und ist heute der größte Ausbildungsbetrieb im Land Bremen. Jedes Jahr schließen ca. 700 junge Berufsanfänger/innen einen Ausbildungsvertrag in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes ab. In diesem Jahr (2003) waren es 683 Einstellungen. Eine beeindruckende Zahl an Ausbildungsstellen, die jungen Menschen in Bremen existenzielle und soziale Perspektiven verschafft. Als Dienstherr und „Großkonzern“ hat der bremische öffentliche Dienst nicht nur eine besondere beschäftigungspolitische Verantwortung. Er sollte auch die Vielgestaltigkeit der Gesellschaft widerspiegeln - nicht nur als Serviceleistung für Personen mit Migrationshintergrund, sondern vor allem auch als Zeichen einer vielschichtigen, pluralistischen und multikulturellen Gesellschaft. Der bremische öffentliche Dienst verdeutlicht explizit sein Interesse an Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei den Stellenausschreibungen durch den Zusatz: „Wir würden es begrüßen, wenn möglichst viele Zuwanderinnen und Zuwanderer Interesse an einer Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst zeigen“. In Veranstaltungen mit der Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte – BQN – (Projekt unter Trägerschaft der AWO Bremen) konnte in der Vergangenheit verstärkt auf die beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven im bremischen öffentlichen Dienst hingewiesen und eine Erhöhung der Bewerberzahl erreicht werden.

Das Bild des öffentlichen Dienstes aus den vergangenen Jahren hat kaum etwas mit dem heutigen gemeinsam. Neben „klassischen“ Ausbildungsangeboten im gehobenen Polizeivollzugsdienst, im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst, im mittleren Steuerverwaltungsdienst, den Gesundheitsfachberufen und auf der Funktionsebene des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes sowie Praktikantenstellen für das Anerkennungsjahr der Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen werden neue und aktuelle Ausbildungsberufe angeboten, die den Zeitgeist, aber auch die wirtschaftliche Notwendigkeit, widerspiegeln. Dabei reicht das Ausbildungsplatzangebot des größten Arbeitgebers in Bremen vom Mikrotechnologien, über die/den IT-Systemkauffrau/mann bis hin zur/zum Sport- und Fitnesskauffrau/mann. Ausbildungsverbände mit der Privatwirtschaft unterstützen und garantieren den Innovationsgedanken des öffentlichen Dienstes und schaffen zahlreiche Ausbildungsplätze in kaufmännisch-verwaltenden und gewerblich-technischen Berufen. Darüber hinaus untermauern Verbände in den Ausbildungsberufen der Informations- und Telekommunikationstechnik diesen Gedanken.

Die vorliegende Auswertung soll als Grundlage für das EQUAL-Teilprojekt „Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst“ unter Trägerschaft der AWO Bremen dienen. Sie beschreibt den Projektansatz, legt Ziele dar und definiert konkrete Handlungsansätze. Der Projektfokus liegt dabei auf dem Ausbildungsplatzangebot des Aus- und Fortbildungszentrums für den bremischen öffentlichen Dienst – Sachgebiet Berufliche Ausbildung und Praktika, welches zur Zeit 38 Ausbildungsberufe umfasst. Das Aus und Fortbildungszentrum – AFZ – ist eine dem Geschäftsbereich des Senators für Finanzen zugeordnete Dienststelle, die 1982 aufgrund des rapid gewachsenen Fortbildungsbedarfes im bremischen öffentlichen Dienst gebildet wurde. Das Sachgebiet des Aus- und Fortbildungszentrums „Berufliche Ausbildung und Praktika“ ist für den operativen Teil

*Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung
von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst*

der praktischen Berufsausbildung im bremischen öffentlichen Dienst verantwortlich. Das betrifft sowohl die sogenannten bedarfsorientierten Berufe für die Funktionsebene des allgemeinen Verwaltungsdienstes als auch sonstige kaufmännisch-verwaltende und gewerblich-technische Berufe. Das Aufgabenspektrum reicht von der Entwicklung von Ausbildungsprogrammen und der Ausbildungsberatung über die Auswahl und Betreuung der Auszubildenden bis zur Ausbildung der Ausbilder/innen. Überdies leitet das Sachgebiet „Berufliche Ausbildung und Praktika“ die Organisation und Durchführung der Ausbildungs- und Praktikaangelegenheiten. Für die Durchführung des praktischen Teils der Berufsausbildung sind in den Ausbildungsdienststellen die Ausbilder/innen zuständig.

Statistisches Zahlenmaterial des AFZ

Über das Aus- und Fortbildungszentrum des bremischen öffentlichen Dienstes (AFZ) werden pro Jahr im Durchschnitt 160 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Das Ausbildungsplatzkontingent des öffentlichen Dienstes variiert in jedem Ausbildungsjahr (siehe Tabelle). In diesem Jahr (2003) erfolgten 201 Einstellungen.

Einstellungen beim AFZ	1999	2000	2001	2002	2003
Personalbedarfsorientierte Ausbildungsgänge¹					
Fachangestellte/-r für Bürokommunikation	20	15	15	15	23
Verwaltungsfachangestellte/-r	0	15	30	16	14
Summe:	20	30	45	31	37
Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen und kaufmännisch-verwaltenden Bereich nach dem Berufsbildungsgesetz	102	110	136	138	164
Gesamtsumme der Einstellungen beim AFZ:	122²	140³	181⁴	169	201
Prozentualer Anteil der bedarfsorientierten Ausbildungsberufe im Verhältnis zu den Gesamteinstellungen beim AFZ	16,39 %	21,42 %	24,86 %	18,34 %	18,40 %

Quelle: AFZ

¹ Unter bedarfsorientierten Ausbildungsgängen werden Ausbildungsberufe verstanden, die zur Deckung des eigenen Personalbedarfes in der bremischen öffentlichen Verwaltung dienen, darunter fallen der allgemeine Verwaltungsdienst, der Polizeivollzugsdienst, der Feuerwehr- und Justizdienst sowie der Justizvollzugsdienst, in der Regel sind diese Berufe mit einer Weiterbeschäftigung in den Dienststellen und Eigenbetrieben des Landes und der Stadtgemeinde Bremen verbunden. Das AFZ bildet in zwei bedarfsorientierten Ausbildungsberufen aus (Fachangestellte/r für Bürokommunikation und Verwaltungsfachangestellte/r).

² Zusätzlich erfolgten 1999 noch folgende Einstellungen: 12 Inspektoranwärter/innen für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst und 16 Verwaltungsfachangestellte für die Oberfinanzdirektion jeweils mit einem vorgeschalteten Ausbildungsjahr beim AFZ.

³ Zusätzlich erfolgten 2000 noch folgende Einstellungen: 20 Verwaltungsfachangestellte für die Oberfinanzdirektion mit einem vorgeschalteten Ausbildungsjahr beim AFZ.

⁴ Zusätzlich erfolgten 2001 noch folgende Einstellungen: 30 Verwaltungsfachangestellte für die Oberfinanzdirektion mit einem vorgeschalteten Ausbildungsjahr beim AFZ.

**Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung
von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst**

Der prozentuale Anteil des bedarfsorientierten Ausbildungsbereiches im Verhältnis zum gesamten Ausbildungskontingent des AFZ beträgt zum Teil sogar bis zu 25%. In Anbetracht dessen, dass es die beiden einzigen Ausbildungsberufe sind, in denen grundsätzlich eine Weiterbeschäftigung (in der Funktionsebene des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes) angeboten wird, implizieren diese beiden Ausbildungsberufe in der heutigen Zeit ein Höchstmaß an Attraktivität für die Bewerber/innen (auch und insbesondere für Jugendliche ausländischer Herkunft). Schon allein aus den Aspekten der Zukunftssicherung ergibt sich insofern für Jugendliche und junge Erwachsenen mit Migrationshintergrund ein Anreiz, sich im Bewerbungsverfahren für eine Einstellung in einem solchen Ausbildungsberuf durchzusetzen. Außerdem hätte eine höhere Einstellungsquote von Migrant/innen zur Folge, dass die interkulturelle Öffnung des bremischen öffentlichen Dienstes auf der personellen Ebene vorangetrieben werden kann. Es wird insofern im Folgenden von besonderem Interesse sein zu dokumentieren, wie viele Einstellungen von Personen mit Migrationshintergrund in den beiden bedarfsorientierten Ausbildungsgängen tatsächlich erreicht werden konnten.

Nach den statistischen Daten des Aus- und Fortbildungszentrums des bremischen öffentlichen Dienstes hat es auf die oben angegebenen gesamten Ausbildungsgänge folgende Bewerbungen und Einstellungen von Migrant/innen⁵ in den vergangenen fünf Jahren gegeben:

Jahr	Bewerbungen gesamt	davon Migrant/innen	in %
1999	1587	74	4,66
2000	1120	134	11,96
2001	2593	408	15,73
2002	2815	414	14,71
2003	4710 ⁶	889	18,87

Jahr	Einstellungen gesamt	davon Migrant/innen	in %
1999	122	4	3,3
2000	140	28	20
2001	181	28	15,5
2002	169	36	21,3
2003	201	39	19,4

Quelle: AFZ

⁵ Unter Migrant/innen sind hier analog zur Zwischenbilanz der Ausländerbeauftragten des Landes Bremen nicht nur alle Personen gemeint, die einen ausländischen Pass besitzen, sondern auch alle Aussiedler/innen und alle Eingebürgerten. Vergl. „Integration und Zuwanderung. Entwicklungen im Land Bremen 2001/2003. Eine Zwischenbilanz.“ Hrsg.: Ausländerbeauftragte des Landes Bremen, S.5.

⁶ Unmittelbar nach der Regierungsbildung hat der neue Finanzsenator Bremens Dr. Ulrich Nussbaum 50 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, die vom AFZ eingestellt und betreut werden. Im ersten Bewerbungsverlauf gingen 3018 Bewerbungen beim AFZ ein, für die neu geschaffenen Ausbildungsplätze kamen noch weitere 1692 Bewerbungen dazu.

Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst

Wie die Tabelle zeigt, konnten sowohl die Bewerbungen als auch die Einstellungen von Personen mit Migrationshintergrund in den vergangenen fünf Jahren kontinuierlich gesteigert werden und erreichten im vorherigen Jahr den absoluten Höchststand an Einstellungen von 21,3%, während die Quote in diesem Jahr mit 19,4% leicht rückläufig ist. Trotz der insgesamt positiven Ergebnisse lässt sich aus dieser Gesamtquote keine differenzierte Aussage über die genaue Verteilung auf die einzelnen Ausbildungsgänge machen. Dies wäre aber erforderlich, um festzustellen, welche Anstrengungen notwendig sind, um Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund in alle Ausbildungsgänge des AFZ gemäß ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung⁷ zu integrieren.

Um sich beim AFZ bewerben zu können, müssen alle Bewerber/innen mindestens die Hauptschule mit Erfolg besucht haben oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand nachweisen können. Bei der angespannten Situation auf dem Bremer Ausbildungsmarkt ist jedoch davon auszugehen, dass sich zahlreiche „höher Qualifizierte“ (Realschulabgänger/innen, Abiturienten, evt. Studienabbrecher/innen) für Ausbildungsplätze beim AFZ bewerben werden. Wer sich für die Ausbildungsgänge Verwaltungsfachangestellte/r oder Fachangestellte/r für Bürokommunikation bewirbt, wird zunächst zu einem schriftlichen Auswahlverfahren eingeladen. Erst nach erfolgreicher Absolvierung des schriftlichen Teils erfolgen die Bewerbungsgespräche und ggf. eine Einstellung in ein Ausbildungsverhältnis. Da die Anzahl der Bewerber/innen, die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze bei Weitem übersteigt, bedarf es eines differenzierten Auswahlverfahrens. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Ausbildungschancen für Bewerber/innen mit Migrationshintergrund erheblich verbessert werden können, sofern sie auf das schriftliche Auswahlverfahren sowie das anschließende Bewerbungsgespräch gezielt vorbereitet werden. Eine passgenaue Vorbereitung auf das Bewerbungsverfahren verhilft den Kandidat/innen überdies zu einem sichereren und fachlich kompetenteren Auftreten.

Projektvorhaben

Die AWO Bremen will in Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) für den bremischen öffentlichen Dienst durch individuelles Coaching und Entwicklung von Fördermodulen in bezug auf Bewerbungsverfahren die Zahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den bedarfsorientierten Ausbildungsberufen Fachangestellte/r für Bürokommunikation und Verwaltungsfachangestellte/r sowie im kaufmännisch-verwaltenden und gewerblich-technischen Bereich erhöhen. Neben der allgemeinen Präsentation der Ausbildungsmöglichkeiten des bremischen öffentlichen Dienstes an allgemeinbildenden Schulen, sollen spezielle Vorbereitungseinheiten für Bewerbungsverfahren entwickelt und mit einer Gruppe Bewerber/innen „durchgespielt“ werden. Abschließend wird dokumentiert, wie sich die Zahl der Bewerber/innen, die dann tatsächlich eine Ausbildung beginnen, durch die Projektoffensive erhöht hat.

⁷ Der Gesamtanteil an Personen mit Migrationshintergrund liegt laut der Ausländerbeauftragten des Landes Bremens derzeit bei 19%. Dabei sind Personen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich jünger als Personen ohne Migrationshintergrund. Bei der Altersgruppe der 20 – 29jährigen besitzen sogar 32% einen Migrationshintergrund. Vergl. „Integration und Zuwanderung. Entwicklungen im Land Bremen 2001/2003. Eine Zwischenbilanz.“ Hrsg.: Ausländerbeauftragte des Landes Bremen, S.4 und 14.

Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst

Dieses Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (EQUAL).

Projektlaufzeit: 01.04.2003 – 30.06.2005

Projektkapazitäten: 27 Arbeitsstunden in der Woche

Arbeitsplan und Aufgaben

Das EQUAL-Modellprojekt setzt an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf an. Das impliziert die Annahme, dass zwischen dem Berufsfindungsprozess und dem potentiellen Auswahlverfahren im bremischen öffentlichen Dienst prozessbegleitend Informationsangebote und Stützmaßnahmen für zukünftige Auszubildende mit Migrationshintergrund bereitgestellt werden müssen. Hier setzt das Projekt der AWO Bremen an.

In Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum Bremen werden die Daten des Bewerbungsverfahrens 2003 für die Ausbildungsgänge Fachangestellte/r für Bürokommunikation und Verwaltungsfachangestellte analysiert, um festzustellen in welchen Bereichen (z.B. in der Sprache oder im logischen Denken) die Bewerber/innen Defizite aufweisen. Diese Auswertung dient als Grundlage für die Entwicklung von individuellem Coaching und gezielten Bewerbungseinheiten mit entsprechenden Fördermodulen. Diese Module sollen in simulierten Bewerbungsgesprächen die Kompetenz der Jugendlichen erhöhen und zukünftige Bewerber/innen mit Migrationshintergrund vorbereiteter, sicherer und aufgeklärter an den Bewerbungsverfahren teilnehmen lassen. Darüber hinaus soll den Bewerber/innen verdeutlicht werden, welche beruflichen Anforderungen sie im öffentlichen Dienst erwarten und welche Voraussetzungen (Stichwort: Kompetenzerfordernisse) vom Ausbildungsbetrieb erwartet werden. Außerdem soll versucht werden, in Kooperation mit anderen Projekten, Lehrern und Lehrerinnen sowie ggf. ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen und Multiplikator/innen Stützunterricht sowie sonstige individuelle Hilfsangebote für die Teilnehmer/innen je nach Bedarf zu organisieren, so dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen optimal begleitet und ihren Bedürfnissen entsprechend gefördert werden können. Mittels Informationsveranstaltungen an allgemeinbildenden Schulen sowie der höheren Handelsschule (hoher Praxisbezug für verwaltende und kaufmännische Ausbildungsgänge), sollen die Ausbildungsmöglichkeiten beim Aus- und Fortbildungszentrum vorgestellt werden (von Arzthelfer/in, Chemielaborant/in, Informatikkaufmann/frau bis Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r). Die interessierten jungen Migrant/innen werden anschließend zu Bewerbungseinheiten und Testsimulationen eingeladen.

Um die o.g. Arbeitsplanungen in praktische Handlungsprozesse umsetzen zu können, sollen folgende konkrete Arbeitsschritte vorgenommen werden:

■ Auftakt- bzw. Informationsveranstaltung für Lehrer/innen (impliziert Klassen-, Kontakt- und Arbeitslehrer/innen) an allgemeinbildenden Schulen. Das Projekt soll mit seinen Zielen und Aufgaben vorgestellt werden. Insbesondere die Darstellung der Berufsbilder des Aus- und Fortbildungszentrums, die entsprechenden beruflichen Anforderungsprofile, das Bewerbungsverfahren, Aufstiegsperspektiven sowie Fort-

Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst

und Weiterbildungsmaßnahmen sollen präsentiert werden. Daraus soll ein konkreter Arbeitsplan mit den jeweiligen Schulen und Lehrer/innen erarbeitet werden.

- Ansprache und Gewinnung von Klassenverbänden des 9. Schuljahres mit einem hohen Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch Lehrer/innen aus dem Arbeitslehrebereich (auch Klassen- und Kontaktlehrer/innen sowie Schulleiter/innen), die sich für die Ausbildungsberufe im bremischen öffentlichen Dienst interessieren
- Gezielte, berufliche Vorbereitungsplanungen mit der o.g. Gruppe vornehmen, um einen ganzheitlichen Ansatz von dem „Berufswunsch bis zum Testverfahren“ anbieten zu können (daraus resultieren gruppen- oder individuell spezifische Anforderungen, die abgedeckt werden sollen)
- Vorstellung der Berufsbilder in Projektwochen (Schule), Messen, Börsen und Migrantenorganisationen
- Verstärkte Vermittlung von Praktikumsplätzen, um Berufsvorstellungen abzugleichen, weiter zu entwickeln oder zu revidieren
- Initiierung einer Multiplikatorengruppe, eines sogenannten Stammtisches, der aus Auszubildenden des bremischen öffentlichen Dienstes (Projektbereich AFZ) besteht. Dieser Stammtisch soll bei Veranstaltungen eingesetzt werden und durch persönliche Ausbildungserfahrungen als Ansprechpartner „gleicher Augenhöhe“ für zukünftige Berufsanfänger fungieren. Hier ist zu betonen, dass der Stammtisch aus einer kulturell gemischten Gruppe bestehen sollte, damit „monokulturelle“ Sichtweisen und Argumente nicht einen Nährboden für Ausgrenzung oder Missverständnisse finden können.
- Informationsabende für Eltern einrichten. Die Elternansprache ist analog dem Projektverlauf in Kooperation mit den Schulen und deren Lehrer/innen anzubieten. Inhaltlich soll über Chancen und Perspektiven des bremischen öffentlichen Dienstes informiert werden. Als weiterer „Partner“ ist der anvisierte Stammtisch einzubeziehen.
- Individuelle, kontinuierliche, thematische Begleitangebote für junge Leute mit Migrationshintergrund sollen im Verlauf des Projektes entwickelt, vorgestellt und ausgewertet werden. So werden vermutlich im Bereich Deutsch, Logisches Denken oder Politische Bildung (testrelevante Schwerpunkte) thematische Komponenten erarbeitet werden, um eine Basis an Kenntnissen und Informationen zu erreichen, die bei der Teilnahme am Bewerbungsverfahren abgerufen werden kann.

In einer Abschlussveranstaltung sollen die Projektergebnisse mit dem Kooperationspartner gemeinsam vorgestellt werden. Dabei sollen die erarbeiteten und „erprobten“ didaktischen Ansätze, Test- und Bewertungseinheiten sowie Beratungs- und Begleitbedarfe präsentiert und diskutiert werden. Ein Folgeprojekt mit entsprechender personeller und verwaltungstechnischer Ausstattung ist bei einem positiven Projektverlauf denkbar bzw. wünschenswert.

Auswertung des Bewerbungsverlaufs – Frühjahr 2003

für die bedarfsorientierten Ausbildungsgänge:

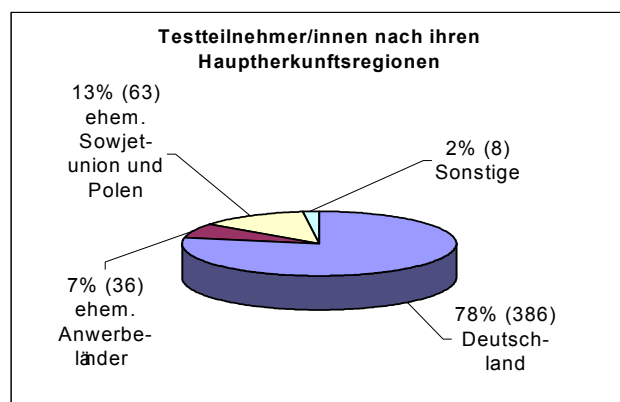
Fachangestellte/r für Bürokommunikation und Verwaltungsfachangestellte/r

Von den 1021 Bewerbungen⁸ auf die zunächst geplanten 29 Ausbildungsplätze (später: 37) in den beiden bedarfsorientierten Ausbildungsgängen Fachangestellte/r für Bürokommunikation und Verwaltungsfachangestellte/r waren im Jahr 2003 181 (17,72%) Personen mit Migrationshintergrund. Im zweiten Bewerbungsverlauf gingen für die zusätzlichen in diesem Bereich geschaffenen 8 Ausbildungsplätze noch einmal 139 Bewerbungen ein, wobei 33 (23,74%) von Jugendlichen und jungen Leuten mit Migrationshintergrund kamen. Von den insgesamt 214 Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund konnten letztendlich fünf in ein Ausbildungsverhältnis einmünden.

Im Folgenden wird nur der Bewerbungsverlauf des ersten Bewerbungszyklus nachgezeichnet, da es sich hierbei um das originäre Verfahren handelt. Beim zweiten Zyklus wurde aus Zeitgründen z.T. auf das schriftliche Auswahlverfahren verzichtet und eine Vorauswahl nach Zeugnissen getroffen.

Das Auswahlverfahren für die beiden Ausbildungsgänge sieht vor, dass alle Bewerber und Bewerberinnen, die mindestens über einen Hauptschulabschluss verfügen, zum schriftlichen Einstellungstest eingeladen werden. Der Test besteht aus vier Modulen: Mathematik, Diktat, Logisches Denken und Allgemeinwissen. Teilnehmer/innen, die in einem Modul weniger als 1/3 der möglichen Gesamtpunktzahl erreichen, kommen nicht ins weitere Einstellungsverfahren.

493 Personen haben tatsächlich am Einstellungstest teilgenommen, 107 (21,70%) davon mit Migrationshintergrund. Von den 255 Bewerber/innen, die nicht zum Test erschienen sind, waren 32 (12,54%) mit Migrationshintergrund. Die Familien der Jugendlichen und jungen Erwachsenen stammen aus folgenden Regionen:

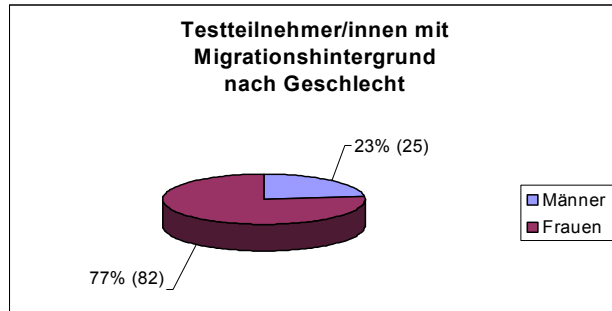


78% (386) der Testteilnehmer/innen haben keinen erkennbaren Migrationshintergrund (Deutsche ohne (Spät)-Aussiedler/innen). 13% (63) kommen aus der ehem. Sowjetunion und Polen (vornehmlich (Spät)-Aussiedler/innen), gefolgt von 7% (36), die aus den ehemaligen Anwerbeländern stammen (knapp 90% (32) türkischer Herkunft, die restlichen vier haben einen griechischen, spanischen und jugoslawischen Migrationshintergrund). Nur 2% (8) sind aus weiteren Ländern (Afghanistan, Brasilien, Indien, Iran, Peru, Philippinen, Tunesien und Uruguay) zugewandert.

⁸ inklusive Doppelbewerbungen für beide Berufe

**Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung
von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst**

Die hier gewählte Gruppenbildung fokussiert die Abstammung der Familien im Rahmen der spezifisch deutschen Migrationspolitik (Zuwanderung durch Anwerbung, Familiennachzug und (Spät)-Aussiedler/innen), ist also unabhängig von der tatsächlichen Staatsangehörigkeit der jeweiligen Person zu verstehen. Die Auswertung konzentriert sich auf die beiden größten Gruppen mit Migrationshintergrund, die Familien aus den ehem. Anwerbeländern (zu 90% türkischer Herkunft) und die Familien aus Osteuropa (vornehmlich (Spät)-Aussiedler/innen).



Über 77% (82) der Testteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund waren weiblich, nur 23% (25) männlich. Wird die Gruppe der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund unterteilt in Personen aus den ehem. Anwerbeländern, die z.T. bereits eine Migrationsgeschichte über drei/vier Generationen haben und den Personen aus Osteuropa (vornehmlich (Spät)-Aussiedler/innen), dann zeigt

sich, dass sich die Geschlechterverteilung bei den Migrant/innen aus den ehem. Anwerbeländern (61% Frauen und 39% Männer) denen der deutschen Bewerber/innen (63% Frauen und 37% Männer) angeglichen hat. Ein deutliches Gefälle zugunsten der Bewerberinnen findet sich jedoch bei den Personen aus Osteuropa, hier sind 84% weiblich und nur 16% männlichen Geschlechts.

Die Testteilnehmer/innen nach **Geschlecht und Herkunftsgebieten:**

Herkunftsgebiete	weiblich	männlich
ehem. Anwerbeländer (36)	22	14
ehem. Sowjetunion und Polen (63)	53	10
Sonstige (8)	5	3
Deutschland (386)	242	144

Das Drei- bis Vierfache der tatsächlichen Einstellungszahl wird an Personen - abgestuft nach erreichter Gesamtpunktzahl im schriftlichen Auswahlverfahren - zu einem Vorstellungsgespräch im Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst eingeladen. Das Einstellungsverfahren sieht dabei eine kurze persönliche Vorstellung jeder Person innerhalb einer Gruppe von vier bis fünf Bewerber/innen vor, des Weiteren ein Gruppengespräch über einen vorgegebenen Text und abschließend die Möglichkeit, Rückfragen an die Runde der Prüfer/innen über den Ausbildungsberuf und den Ausbildungsablauf zu stellen.

**Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung
von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst**

In der Gesamtauswertung werden die Endergebnisse folgendermaßen gewichtet:

- schriftliche Testergebnisse: 40%
- Vorstellungsgespräch: 50%
- Abschlusszeugnis: 10%

Von den 107 Personen mit Migrationshintergrund haben 6,54% (vier Frauen und drei Männer) im schriftlichen Teil über 90 Punkte erreicht und kamen damit ins weitere Bewerbungsverfahren. Alle sieben wurden zum Vorstellungstermin eingeladen und haben diesen auch wahrgenommen. Letztendlich haben zwei Personen (eine männliche Person türkischer Herkunft für den Ausbildungsberuf des Fachangestellten für Bürokommunikation und eine weibliche Person ebenfalls türkischer Herkunft für den Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten) die Zusage für jeweils einen der beiden Ausbildungsberufe erhalten. Ausgehend von 28 Ausbildungsplätzen für die beiden bedarfsorientierten Ausbildungsgänge liegt die Einstellungsquote der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund damit im ersten Bewerbungsverlauf bei **7,14%**. Nach der zweiten Bewerbungsrunde für die zusätzlich geschaffenen 8 Ausbildungsplätze als Fachangestellte/r für Bürokommunikation konnten drei weitere Personen ausländischer Herkunft (jeweils eine männliche und eine weibliche Person griechischer und eine weitere männliche Person türkischer Herkunft) ihren Ausbildungsvertrag unterschreiben, wodurch die Einstellungsquote von Migrant/innen in den bedarfsorientierten Ausbildungsberufen auf **13,51%** erhöht werden konnte.

Einstellungen zum 01.09.2003 beim AFZ im Lande Bremen				davon: Migrant/-innen		
	gesamt	m	w	gesamt	m	w
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	23	10	13	4	1xgriech 2xtürk	1xgriech
Verwaltungsfachangestellte/r	14	7	7	1	0	1xtürk
Gesamt	37	17	20	5	3	2

Quelle: AFZ

Die fünf Einstellungen verteilen sich auf Personen türkischer und griechischer Herkunft, was nicht zuletzt darin begründet ist, dass diese Personen bei den schriftlichen Gesamtergebnissen etwas besser abschnitten als Personen mit einem osteuropäischen Migrationshintergrund, so dass sie überhaupt in die nächste Bewerbungsrunde kommen konnten. Überdies sind ihre Deutschkenntnisse besser als die ihrer Konkurrent/innen aus Osteuropa, so dass sie sich - sofern sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden - besser artikulieren und darstellen können.

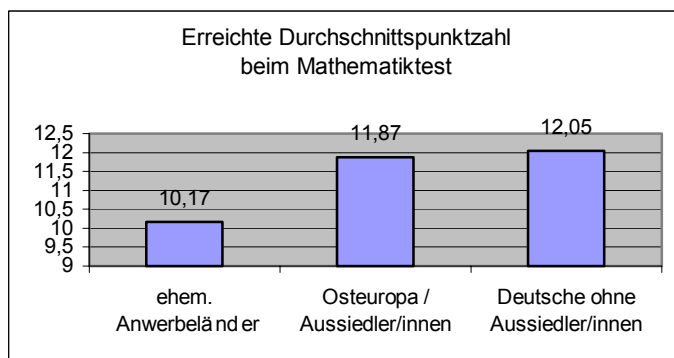
Testergebnisse im Einzelnen

Vergleich der durchschnittlich erreichten Punktzahl beim Einstellungstest aller 493 Teilnehmer/innen nach Migrationshintergrund:

Herkunftsgebiete der Teilnehmer/innen bzw. deren Eltern	Mathe	Diktat	Logik	Allgemeinwissen (Politik)	Gesamtpunkte
max. zu erreichende Punktzahl	41	40	34	45	160
ehem. Anwerbeländer (36)	10,17	14,56	12,26	16,07	53,06
ehem. Sowjetunion und Polen (63)	11,87	10,51	12,52	15,25	50,15
Sonstige (8)	8,75	8,5	12	16,5	45,75
Deutschland (386)	12,05	19,13	14,34	20,27	65,80

Da die Gruppe der sonstigen Zugewanderten aus einer beliebig zusammengesetzten Gruppe von 8 Personen besteht, kann über diese Gruppe hier keine verwertbare Aussage gemacht werden. Im Folgenden werden daher nur Aussagen über Tendenzen in den Gruppen der Migrant/innen aus den ehemaligen Anwerbeländern und aus Osteuropa im Vergleich zu den Deutschen ohne Aussiedler/innen gemacht.

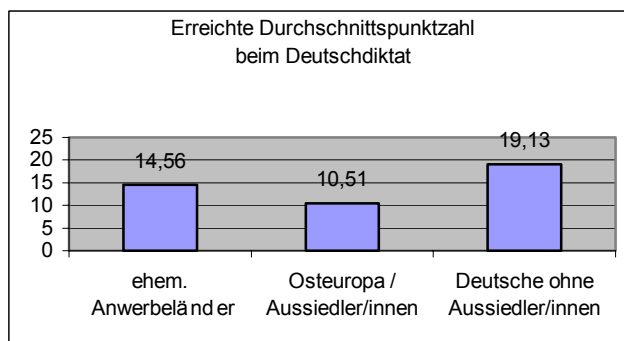
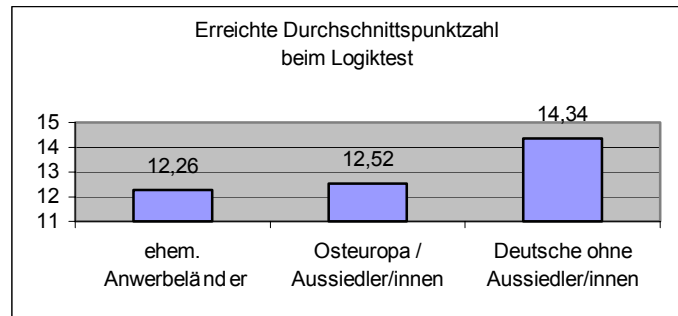
Die einzelnen Testmodule im Vergleich:



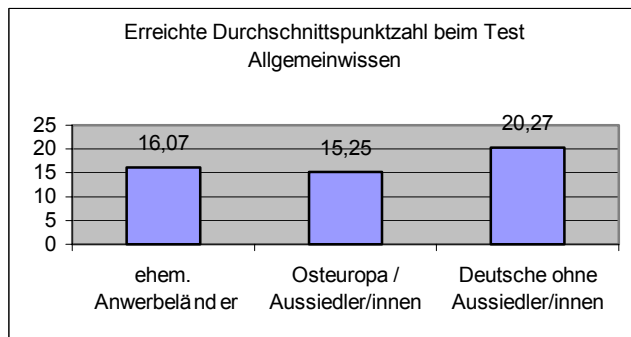
Beim Mathematiktest konnten maximal 41 Punkte erreicht werden. Im Durchschnitt erreichten die Personen aus Osteuropa eine Punktzahl von 11,87 und lagen damit knapp hinter dem höchsten Ergebnis der Deutschen von 12,05 Punkten. Die Personen aus den ehemaligen Anwerbeländern fallen dagegen mit 10,17 auf den hinteren Rang ab.

**Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung
von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst**

Im logischen Denken waren insgesamt 34 Punkte zu erreichen. Auch hier liegt der Durchschnittswert der Personen aus Osteuropa mit 12,52 an zweiter Stelle, hinter dem der Deutschen von 14,34. Wobei ihre Leistungen hier nur unwesentlich höher liegen als bei Personen aus den ehem. Anwerbeländern, die durchschnittlich 12,26 Punkte erreichten.

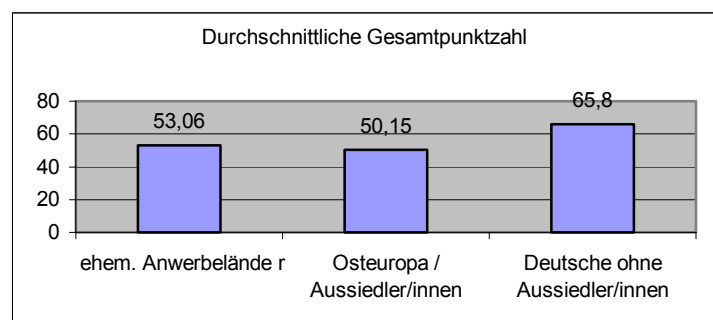


Das relativ gute Ergebnis der Personen aus Osteuropa im Mathematiktest wurde beim Deutschdiktat nicht wieder erreicht. Die maximal zu erreichende Punktzahl lag im Diktat bei 40 Punkten. Hier schneiden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus den ehemaligen Anwerbeländern bedeutend besser ab.



Auch beim Test Allgemeinwissen, bei dem 45 Punkte erreicht werden konnten, kamen die Kinder der Einwanderer aus den ehemaligen Anwerbeländern auf eine höhere Durchschnittspunktzahl als die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einem osteuropäischen Herkunftshintergrund.

Die maximale Gesamtpunktzahl liegt bei 160. In der durchschnittlich erreichten Gesamtpunktzahl liegen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus den ehem. Anwerbeländern vor denen aus Osteuropa.



*Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung
von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst*

Altersdurchschnitt

Interessant ist bei allen 493 Testteilnehmerinnen das hohe Durchschnittsalter, welches sich z.T. aus weiterführenden Schul- und höheren Bildungsabschlüssen sowie vorheriger Berufsausbildung bzw. Berufstätigkeit erklärt.

Bewerber/innengruppen	Durchschnittsalter
Deutsche ohne Aussiedler/innen	20
ehem. Anwerbeländer (vornehmlich türkischer Herkunft)	22
ehem. Sowjetunion und Polen	23
Sonstige	24

Von den 107 Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund haben mehr als die Hälfte (57) nach dem Schulabschluss eine weiterführende Schule besucht oder eine berufliche Tätigkeit ausgeübt. Mittels der vom Aus- und Fortbildungszentrum erhobenen Datenlage lässt sich der vorherige Werdegang der Bewerber/innen jedoch nur rudimentär ermitteln, so dass hier auf eine weitere Ausdifferenzierung verzichtet werden muss.

Bildungsabschlüsse

Bewerber/innengruppen	Abitur / Fachhochschulreife	Handelschule / Realschulabschluss	Hauptschulabschluss
Deutsche ohne Aussiedler/innen	43	261	82
ehem. Anwerbeländer (vornehmlich türkischer Herkunft)	5	16	15
ehem. Sowjetunion und Polen	5	45	13
Sonstige	3	3	2
Gesamt	56	325	112

Von den 493 Teilnehmer/innen am Testverfahren hatten 325 einen Realschulabschluss, obwohl die Mindestvoraussetzung „nur“ einen Hauptschulabschluss vorsieht. Wie erwartet, sind die meisten der Bewerber/innen also „höher Qualifizierte“, dies gilt sowohl für Personen ohne als auch für Personen mit Migrationshintergrund. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund besaß knapp jede/r fünfte Bewerber/in einen Hauptschulabschluss, bei den Personen mit Migrationshintergrund knapp jede/r vierte. Von den fünf Personen, die einen Ausbildungsplatz als Fachangestellte/r für Bürokommunikation bzw. Verwaltungsfachangestellte/r bekommen haben, hatten drei Personen einen Realschulabschluss, eine Person die Fachhochschulreife und eine Person einen Hauptschulabschluss.

Weitere Einstellungen

Im Gegensatz zu den bedarfsorientierten Ausbildungsberufen (Fachangestellte/r für Bürokommunikation und Verwaltungsfachangestellte/r) hat der kaufmännisch-verwaltende und gewerblich-technische Bereich sowie der Informations- und Telekommunikationsbereich kein einheitliches Einstellungsverfahren. Neben einer Vorauswahl nach Zeugnissen ist in den meisten Fällen jedoch ein Einstellungstest vorgesehen. Besonders im gewerblich-technischen Bereich kommt es jedoch vor, dass der/die Ausbilder/in „nur“ aufgrund der Bewerbungsunterlagen und des persönlichen Vorstellungsgesprächs einstellt.

Von den insgesamt 3550 Bewerbungen im kaufmännisch-verwaltenden, gewerblich-technischen und dem Informations- und Telekommunikationsbereich waren 675 (19,01%) von Personen mit Migrationshintergrund, wovon 34 (17m / 17w) tatsächlich einen Ausbildungsvertrag unterschreiben konnten. Neun der 17 Frauen beginnen eine Ausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, die restlichen 8 teilen sich auf folgende gewerblich-technische Berufe auf: Arzthelferin, Biologie- bzw. Chemielaborantin, Hauswirtschafterin, Hauswirtschaftstechnische Betriebs Helferin und technische Zeichnerin. Bei den 17 Männern sind es nur drei, die in den kaufmännisch-verwaltenden Bereich gehen, die restlichen 15 streben eine Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich an und zwar als: Elektroniker für Betriebstechnik, Hauswirtschaftstechnischer Betriebs Helfer, Industriemechaniker in den beiden Fachrichtungen Betriebstechnik sowie Geräte- und Feinwerktechnik, Koch und Zerspanungsmechaniker mit der Fachrichtung Frästechnik. Das Ergebnis spiegelt die geschlechtsspezifische Konzentration auf bestimmte Berufsfelder wider, wobei dies bei Personen mit Migrationshintergrund verstärkt der Fall ist.⁹

Gesamtergebnis

Die Gesamteinstellungsquote von Migrant/-innen in allen Ausbildungsgängen liegt bei **19,4%**, davon 51,28% Männer und 48,72% Frauen. Innerhalb der einzelnen Bereiche sieht die Einstellungsquote jeweils wie folgt aus:

- kaufmännisch-verwaltend: **25%**
davon: Männer 25% und Frauen 75%
- gewerblich-technisch: **21,5%**
davon: Männer 65,21% und Frauen 34,78%
- bedarfsorientiert: **13,51%**
davon: Männer 60% und Frauen 40%
- Information- und Telekommunikation: **0%**

Der kaufmännisch-verwaltende Bereich liegt damit bei den Einstellungen vorn, gefolgt von den Einstellungen im gewerblich-technischen Bereich. In diesen beiden Bereichen lässt sich feststellen, dass der

⁹ Vergl. Berufsbildungsbericht 2002 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), S.94

Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst

Migrant/-innenanteil bei den Einstellungen von mindestens 19% erreicht werden konnte und dies, laut Angaben des Aus- und Fortbildungszentrums, „nur“ aufgrund der besseren Informationsgabe an Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund ohne die Einstellungsmodalitäten zu verändern. In den bedarfsorientierten Ausbildungsgängen für die Funktionsebene des allgemeinen Verwaltungsdienstes liegt die Quote bei 13,51%. Bei den acht Ausbildungsplätzen im Informations- und Telekommunikationsbereich kam es zu keiner Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund. Um diese Zahl richtig zu deuten, müsste die Anzahl der tatsächlich eingegangenen Bewerbungen von Migrant/-innen innerhalb dieses Bereiches als Vergleichswert gegenüber gestellt werden, welche für dieses Jahr (2003) hier aber nicht vorliegt. Es bleibt zu beobachten, ob es sich somit um ein einmaliges Ergebnis handelt oder ob es Migrant/-innen auch im nächsten Jahr nicht schaffen werden, einen Ausbildungsplatz im Informations- und Telekommunikationsbereich zu besetzen.

Auffallend bei den 39 Einstellungen von Migrant/innen in den verschiedenen Bereichen ist die Verteilung nach Herkunftsgebieten:

- Einstellungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich: 12 Personen
davon: 7 x Osteuropa, 4 x ehem. Anwerbeländer und 1 x Sonstige
- Einstellungen im gewerblich-technischen Bereich: 22 Personen
davon: 17 x Osteuropa, 3 x ehem. Anwerbeländer und 2 x Sonstige
- Einstellungen in den beiden bedarfsorientierten Ausbildungsgängen: 5 Personen
davon: 5 x ehem. Anwerbeländer

Analog zu den schriftlichen Testergebnissen aus dem Einstellungsverfahren für die beiden bedarfsorientierten Ausbildungsberufe lässt sich unter Vorbehalt folgende Aussage machen: Personen mit osteuropäischem Migrationshintergrund münden aufgrund ihrer guten mathematischen Kenntnisse aber vergleichsweise schlechten Deutschkenntnisse überdurchschnittlich häufig im gewerblich-technischen Bereich ein, während Personen, deren Herkunftshintergrund sich auf die ehemaligen Anwerbeländer bezieht, aufgrund ihrer tendenziell besseren Deutschkenntnisse sowie vergleichsweise schlechteren mathematischen Kenntnisse gute Chancen in den beiden bedarfsorientierten Ausbildungsberufen haben. Für den kaufmännisch-verwaltenden Bereich lässt sich hier keine Auffälligkeit beobachten, da die Einstellungen nach Herkunftsregionen in etwa den eingegangenen Bewerbungen entsprechen dürften.

Die Hansestadt Bremen befindet sich mit diesem Ergebnis auf dem richtigen Weg bei der Erwerbsintegration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Laut der bereits erwähnten Zwischenbilanz der Ausländerbeauftragten (S.14) sind rund 26% aller Kinder und Jugendlichen¹⁰, die heute in Bremen und Bremerhaven leben, Migrantinnen und Migranten; und das Gleiche gilt für sogar rund 32% aller jungen Erwachsenen¹¹. Insofern nähern sich die Einstellungsquoten im kaufmännisch-verwaltenden (25%) und gewerblich-technischen (21,5%) Bereich den Realitäten an. Der Projektfokus sollte sich nach dieser Aus-

¹⁰ Altersgruppe von 0 bis 19 Jahren

¹¹ Altersgruppe von 20 bis 29 Jahren

*Offensive zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung
von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst*

wertung jedoch mehr auf die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den beiden bedarfsorientierten Ausbildungsgängen (13,51%) sowie dem Informations- und Telekommunikationsbereich (0%) konzentrieren. Außerdem müsste die Einstellungshäufung bestimmter Migrant/innengruppen innerhalb der verschiedenen Ausbildungsbereiche aufgeweicht werden. Neben einer Sensibilisierung junger Migrant/innen, für die von ihnen schwach besetzten Ausbildungsgänge und individuellen Bewerbungstrainings, müssen gezielte Stützangebote im Bereich Mathe (bei den Jugendlichen aus den ehemaligen Anwerbeländern) und Deutsch (bei den jungen Leuten mit einem osteuropäischen Migrationshintergrund) in Kooperation mit den Lehrer/innen angeboten werden.

Bundesweit wird im gesamten öffentlichen Dienst von einer Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit ausländischem Pass von 3% ausgegangen.¹² Ein bundesweiter Vergleichswert zu den Einstellungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den bedarfsorientierten Ausbildungsgängen für die Funktionsebene des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit Berücksichtigung der hier benutzten Definition von Migrant/innen existiert zur Zeit leider nicht.

¹² Vergl.: Alt, Christel / Granato, Mona: „Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung verwirklichen“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): „Integration durch Qualifikation. Chancengleichheit für Migranten und Migrantinnen in der beruflichen Bildung“. 2003, S.75.