

*Ausbildung von Jugendlichen
ausländischer Herkunft
- ein Beitrag zur Integration*

**Aus- und Fortbildungszentrum
des bremischen öffentlichen Dienstes**

Der Senator für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Herausgeber:

Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst
Der Senator für Finanzen - Referat 33 - Personalentwicklung
Doventorscontrescarpe 172, 28195 Bremen

Bearbeitung:

Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst
Sachgebiet 40 -Berufliche Ausbildung und Praktika-
Doventorscontrescarpe 172 B, 28195 Bremen

Druck:

Senator für Finanzen – Hausdruckerei
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Vorwort



Ich sehe die Globalisierung und Internationalisierung von Verwaltungsarbeit und den steigenden Migrantenanteil in unserem Land als Herausforderung an das Personalmanagement des öffentlichen Dienstes. Die verstärkte Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den bremischen öffentlichen Dienst und die deutliche Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft durch gezielte Informationsarbeit ist gesellschaftspolitische Verpflichtung und bedarf aktiven staatlichen Handelns.

Umso mehr freut es mich, Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, mit den folgenden Informationen sowohl einen Überblick über unsere Aktivitäten als auch die daraus resultierenden Erfolge präsentieren zu können:

Im Jahr 2003 hatten 19,4 % der durch das Aus- und Fortbildungszentrum des bremischen öffentlichen Dienstes (AFZ) eingestellten Auszubildenden einen Migrationshintergrund. Dieser vergleichsweise hohe Prozentsatz konnte nur aufgrund einer Vielzahl von Maßnahmen erreicht werden: u.a. ermöglicht das AFZ Jugendlichen ausländischer Herkunft zur Berufsorientierung ein Praktikum in den verschiedenen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes; so können sie selbst erfahren, welche Anforderungen der entsprechende Ausbildungsberuf mit sich bringt und ob dieser den eigenen Neigungen und Begabungen entspricht.

Darüber hinaus werden in Kooperation mit der Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQNplus) Informationsveranstaltungen in Schulen durchgeführt, Verbundausbildungen mit Betriebsinhabern ausländischer Herkunft organisiert sowie Bewerbungstraining für Jugendliche ausländischer Herkunft angeboten.

Ich würde mich freuen, wenn sich aufgrund unserer gezielten Angebote noch mehr Zuwanderinnen und Zuwanderer für eine Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst interessieren und bewerben.

A handwritten signature in black ink, reading 'Ulrich Nußbaum'. The script is cursive and fluid.

Dr. Ulrich Nußbaum

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Ausgangslage	1
1.1 Rahmensetzung der Europäischen Union	1
1.2 Interkulturelle Ausrichtung der öffentlichen Verwaltung	2
1.3 Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den Ausbildungsmarkt – ein Leitziel des Senats der Freien Hansestadt Bremen	3
2. Maßnahmen zur Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den Ausbildungsmarkt	3
2.1 Information über Praktikumsplätze	4
2.2 Kooperation mit der Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQNplus)	5
2.3 Bewerbungstraining für Jugendliche ausländischer Herkunft	6
2.4 Gezielte Werbung für Ausbildungsplätze	6
2.5 Verbundausbildung mit Betriebsinhabern ausländischer Herkunft	8
2.6 Betreuung während der Ausbildung	9
2.7 Fachtagung Jugend	9
2.8 Ausbildung der Ausbilder/innen	10
3. Wirkung der Maßnahmen	10
3.1 Quantitative Ergebnisse	10
3.2 Einschätzungen der Auszubildenden	11
4. Ausblick	15

Anlagen

- I. Die Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer
Nachwachskräfte
- II. Ausbildungsberufe des AFZ
- III. Ansprechpartner/innen im AFZ

1. Ausgangslage

Im Rahmen von Globalisierung und zunehmenden internationalen Verflechtungen wird die Fähigkeit, interkulturell zu agieren und zu reagieren eine Grundvoraussetzung für die Positionierung privater und öffentlicher Dienstleistungsorganisationen. Zudem haben Migrationsprozesse zu einer Gesellschaft geführt, in der die Anforderungen einer multikulturellen Klientel von zunehmender praktischer Bedeutung für die Organisations- und Personalentwicklung geworden sind.

1.1 Rahmensetzung der Europäischen Union

Aufgrund der EU-Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft hat der öffentliche Dienst die Integration von Migrantinnen und Migranten zu fördern. Nach Artikel 1 der Richtlinie zielt dies auf die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in den Mitgliedstaaten, auf die Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft. Die Richtlinie gilt gemäß Artikel 3 Abs. 1b für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen u.a. für den Zugang zu der Berufsausbildung.

Ferner wurde mit der EU-Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ein weiterer Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf geschaffen um den Gleichbehandlungsgrundsatz in den Mitgliedstaaten zu verwirklichen.

Vor dem Hintergrund dieser EU-Vorgaben ist die Beteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund an einer Ausbildung im öffentlichen Dienst seit vielen Jahren nicht nur in Bremen ein zentrales Thema – sind doch bundesweit nur drei Prozent der Auszubildenden Jugendliche mit Migrationshintergrund¹. Der bremische öffentliche Dienst ist sich seiner sozialen und politischen Verantwortung sowie seiner Vorbildfunktion bewusst und fördert deshalb die Integrationen von Migrantinnen und Migranten.

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin, Berufsbildungsbericht 2000

1.2 Interkulturelle Ausrichtung der öffentlichen Verwaltung

Die öffentlichen Verwaltungen können nur effektiv gestaltet werden, wenn ihre Aufbau- und Ablaufstrukturen sowie ihre Vertriebswege den vielfältigen gesellschaftlichen Ansprüchen gerecht werden.

Zuwanderinnen und Zuwanderer sind Kunden bzw. Leistungsempfänger des öffentlichen Dienstes. Die Inanspruchnahme der Leistungen setzt in der Regel bestimmte Kommunikations- und Handlungsweisen voraus, die bei diesem Personenkreis nicht ohne Weiteres als vorhanden vorausgesetzt werden können. Interkulturelle Kommunikation ist entsprechend ein wichtiger Bestandteil der Integration von Migrantinnen und Migranten. Damit ist der öffentliche Dienst gefordert, sich durch integrationsorientierte Veränderungsprozesse zu optimieren, dazu gehört zum Beispiel das Wissen um verschiedene Kulturen und Mentalitäten, aber auch das Wissen über vorhandene Netzwerke, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie Organisationen. Unter diesem Aspekt kann die interkulturelle Ausrichtung von Verwaltungsreformprozessen und deren Verankerung im Leitbild der jeweiligen Verwaltung als ein entscheidender Beitrag zum Integrationsprozess gewertet werden.

In Bezug auf Kunden- bzw. Bürgerorientierung hängt der Erfolg bzw. die Leistungsfähigkeit aber auch maßgeblich davon ab, inwieweit das multikulturelle Potenzial für die öffentliche Verwaltung erschlossen werden kann. So bringen Migranten und Migrantinnen häufig „Zusatz-Qualifikationen“ mit, die nicht nur Zweisprachigkeit umfassen, sondern auch die Kompetenz, sich in unterschiedlichen Kulturen zu bewegen. Es muss daher nach Wegen gesucht werden - auch im Sinne des „Managing Diversity“ - die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die Menschen mit Migrationshintergrund mitbringen, als Bereicherung einer bislang eher monokulturell ausgerichteten öffentlichen Verwaltung zu entdecken, anzuerkennen und zu fördern. Interkulturelle Aspekte sind daher in die Personalentwicklung bzw. das Personalmanagement des öffentlichen Dienstes einzubeziehen. Hierbei kommt dem Ausbildungssektor eine besondere Rolle zu.

1.3 Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den Ausbildungsmarkt - ein Leitziel des Senats der Freien Hansestadt Bremen

Integration von Zugewanderten kann nur gelingen, wenn ihnen im Rahmen der für sie unterschiedlichen gesetzlichen Handlungsspielräume Chancengleichheit am ökonomischen Leben im Lande Bremen ermöglicht wird. Dafür ist es erforderlich, die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung von Zuwanderinnen und Zuwanderern zu stärken und sie auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt systematisch zu unterstützen.

Diese Ziele sind gesellschaftspolitische Verpflichtung und erfordern aktives Handeln. Dem hat der Senat mit dem Konzept zur Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern im Lande Bremen vom 25.07.2000 Rechnung getragen.

Die Förderung von Migrantinnen und Migranten ist deshalb fester Bestandteil des Personalmanagementkonzeptes für den Konzern Freie Hansestadt Bremen, das u.a. die beschäftigungs- und ausbildungspolitische Verantwortung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen als größtem Arbeitgeber der Region unterstreicht. Durch eine innovative Ausbildung mit der Nutzung von Möglichkeiten der Verbundausbildung soll das Ausbildungsplatzangebot der Freien Hansestadt Bremen quantitativ ausgeweitet und qualitativ verbessert werden. Dabei wird eine multifunktionale Verwendungsbreite von Auszubildenden in allen Bereichen der bremischen Verwaltung sowie das bürgerorientierte Verwaltungshandeln in den Vordergrund gestellt.

Da von Chancengleichheit und beruflicher Integration im Grunde erst dann gesprochen werden kann, wenn Menschen ausländischer Herkunft in allen Berufen und Branchen, aber auch auf allen Hierarchieebenen entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil vertreten sind, gehört hierzu maßgeblich eine Erhöhung der Zahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft im bremischen öffentlichen Dienst.

2. Maßnahmen zur Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den Ausbildungsmarkt

Migrantinnen und Migranten haben im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern eine ungünstigere Ausgangsposition einen Ausbildungsplatz zu finden. Ursachen dafür können die Bedingungen des sozialen Umfeldes

(Elternhaus) aber auch nicht ausreichend vorhandene Grundkenntnisse in wichtigen schulischen Fächern sein.

Ein wesentliches Ziel von Interventionen besteht deshalb darin die Einsicht zu fördern, dass es in unserer Gesellschaft für alle wichtig ist, eine Ausbildung aufzunehmen und erfolgreich abzuschließen, um die eigene Zukunft gestalten zu können. Hierzu müssen alle Möglichkeiten genutzt und alle Bereiche einbezogen werden. Wegen eventueller Vorbehalte gerade gegenüber dem öffentlichen Dienst ist eine intensive Informationsarbeit notwendig.

Um insbesondere den fachtheoretischen Ausbildungsanforderungen gewachsen zu sein, sind schulische Grundkenntnisse unerlässlich bzw. berufsvorbereitende Maßnahmen zu entwickeln. Dies bedeutet, dass bestimmte Voraussetzungen (z.B. Kenntnisse in der deutschen Sprache oder in Mathematik) bereits vor Ausbildungsbeginn vorliegen müssen, da ein Ausgleich von Defiziten erst während der Ausbildung nicht nur für Migrantinnen und Migranten eine zusätzliche Belastung darstellt.

Integration in den Ausbildungsmarkt kann nur gelingen, wenn Jugendliche ausländischer Herkunft die vorhandenen Angebote kennen und nutzen können. Neben einer gezielten Information ist es dafür erforderlich, ihnen die entsprechenden Ausbildungsmöglichkeiten durch Praktika zugänglich zu machen und sie beim Abbau von Ängsten und Hemmschwellen zu unterstützen. Eine Erhöhung des Anteils von jugendlichen Bewerberinnen und Bewerbern ausländischer Herkunft um einen Ausbildungsplatz kann als Indiz für ihre Integration bewertet werden. Entscheidend kommt es also darauf an ihre Chancen zu erhöhen, sich in den jeweiligen Auswahlverfahren durchsetzen zu können.

Zur Verbesserung der Ausgangsposition von Migrantinnen und Migranten wurden vom Senator für Finanzen in Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst (AFZ) die folgenden Maßnahmen entwickelt und durchgeführt.

2.1 Information über Praktikumsplätze

Die gezielte Informationsarbeit und Beratung der Dienststellen und Einrichtungen der Freien Hansestadt Bremen durch das AFZ hat zu einem breit gefächerten Angebot an Praktikumsplätzen in den verschiedenen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes geführt.

Dies ermöglicht Jugendlichen ausländischer Herkunft eine erste Berufsorientierung, mit der ein wichtiger Grundstein für den weiteren Ausbildungs- und Berufsweg gelegt werden kann. So können die Jugendlichen selbst prüfen und

feststellen, welche Anforderungen der Ausbildungsberuf mit sich bringt - insbesondere auch im bremischen öffentlichen Dienst - und ob er ihren Begabungen, Neigungen und dem individuellen Belastungsprofil entspricht.

2.2 Kooperation mit der Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQNplus)

Durch die enge Kooperation des AFZ mit der Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQNplus) ergibt sich eine weitere qualifizierte Informationsquelle für die Jugendlichen ausländischer Herkunft und deren Eltern.

Die BQNplus ist am 1. April 1997 Bremen unter der Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt (AWO-Bremen) eingerichtet worden. Sie will die Berufsausbildung Jugendlicher ausländischer Herkunft fördern, indem sie Betriebe, ausländische Familien, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie interessierte Institutionen für diese Thematik sensibilisiert und ein breites Informations- und Hilfsangebot zur Verfügung stellt. Ein wesentlicher Aspekt der Arbeit der BQNplus ist die Initiierung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Betrieben mit Betriebsinhabern ausländischer Herkunft. Ihre Ziele kann die BQNplus in enger Kooperation mit Partnern, die u.a. über Sachkompetenz im Bereich der Berufsausbildung verfügen, realisieren.

Die BQNplus informiert über Ausbildungsfragen und -zugänge sowie Fördermöglichkeiten, initiiert Kontaktveranstaltungen für interessierte Selbstständige, organisiert und führt spezielle, auf die Bedürfnisse von potenziellen Ausbildern zugeschnittene, Seminare zur Ausbildung der Ausbilder durch. Weiterhin begleitet die BQNplus Ausbilder bei Fragen im Rahmen ihrer Ausbildertätigkeit, eruiert und koordiniert bestehendes Ausbildungsplatzpotenzial im Handwerk sowie in freien Berufssparten mit Kooperationspartnern. Die BQNplus bietet bei Bedarf flankierende Hilfestellungen bei der Existenzgründung und initiiert Verbände und Lernortkooperationen.

Vertieft wurde die Kooperation des AFZ mit der BQNplus durch ein gemeinsames **Projekt „!Ausbildungsoffensive!“** mit dem Ziel der Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von jungen Leuten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst. Die Angebote dieses Projektes erstrecken sich u.a. auf Hilfen und Stützangebote für Bewerbungsprozesse, individuelles Coaching und Elternansprache. Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

2.3 Bewerbungstraining für Jugendliche ausländischer Herkunft

Um die Chancen ausländischer Jugendlicher in Bewerbungsverfahren zu erhöhen, wird in Kooperation mit der BQNplus speziell ein Bewerbungstraining für Migrantinnen und Migranten angeboten. Dieses Bewerbungstraining eröffnet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, individuelle Bewerbungsstrategien unter Berücksichtigung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erarbeiten. Dazu gehört u.a. Bewerbungsschreiben und Lebensläufe zu verfassen, zu gestalten und sich entsprechend auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Das Training findet mit Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft aus Bremer Schulen statt.

2.4 Gezielte Werbung für Ausbildungsplätze

Die Vielfalt der angebotenen Ausbildungsberufe setzt eine berufliche Orientierung der Jugendlichen voraus. Gerade bei Jugendlichen ausländischer Herkunft zeigt sich, dass sie oftmals unsicher und desorientiert hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft sind. Sie kennen den öffentlichen Dienst als Ausbildenden nicht und/oder reduzieren das Ausbildungsplatzangebot auf die ihnen lediglich bekannten „Büroberufe“.

Das Aus- und Fortbildungszentrum ist u.a. im Bereich der allgemeinen Verwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen für die Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst für die Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz zuständig. Das Ausbildungsplatzangebot erstreckt sich auf gewerblich-technische und kaufmännisch-verwaltende Berufe von A bis Z, angefangen bei „Arzt-helfer/in“ über „Chemielaborant/in“, „Fachinformatiker/in“ und „Restaurantfachmann/frau“ bis hin zum/zur „Zerspanungsmechaniker/in“. Dies schließt auch die Ausbildungsberufe in den sogenannten bedarfsbezogenen Ausbildungsgängen „Fachangestellte/r für Bürokommunikation“ und „Verwaltungsfachangestellte/r“ mit ein. Durch zusätzliche Ausbildungskapazitäten in den relativ neuen Berufen „Sport- und Fitnesskaufmann / Sport- und Fitnesskauffrau“, „Mikrotechnologe / Mikrotechnologin“ sowie bei den Informations- und Mediendiensten reagiert der bremische öffentliche Dienst auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes.

Im Durchschnitt treten pro Einstellungsjahr ca. 160 Auszubildende in den o.g. Berufen ihre Ausbildung an. Diese Auszubildenden haben sich zuvor in Auswahlverfahren durchgesetzt, an denen durchschnittlich 2500 Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen haben. Von den festgelegten Auswahlkriterien ist

auch bei der Einstellung von Zuwanderinnen und Zuwanderern nie abgewichen worden. Verbessert wurde aber die Informationsarbeit und die Vorbereitung dieses Personenkreises auf eine Ausbildung im öffentlichen Dienst.

Schwerpunkte der Ausbildungsangebote liegen im gehobenen Polizeivollzugsdienst, im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst, im mittleren Steuerverwaltungsdienst, in den Gesundheitsfachberufen und in der Funktionsebene des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes. Dieses Angebot für die bedarfsbezogenen Ausbildungsgänge wird noch ergänzt durch Praktikantenstellen für das Anerkennungsjahr der Erzieherinnen und Erzieher und der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter.

Das Aus- und Fortbildungszentrum leistet zielgruppenorientierte Informationsarbeit durch den speziellen Hinweis

„[...] Wir würden es begrüßen, wenn möglichst viele Zuwanderinnen und Zuwanderer Interesse an einer Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst zeigen [...]“

in allen Stellenausschreibungen für die angebotenen Ausbildungsplätze.

Darüber hinaus wird u.a. durch die gezielte Übersendung der Ausschreibungen und Broschüren des Aus- und Fortbildungszentrums an diverse Vereine und Institutionen, die Migrantinnen und Migranten unterstützen, auf das Angebot hingewiesen.

Ferner nehmen Vertreterinnen und Vertreter des Aus- und Fortbildungszentrums als Multiplikatoren am sog. „Azubi-Stammtisch“ der BQNplus teil. Den „Stammtisch“ bildet eine Gruppe von jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft im Alter zwischen 16 und 33 Jahren, die ihre Erfahrungen untereinander austauschen: Bewerbungsstrategien, Testverfahren und Einstellungsgespräche sind hier ebenso Thema wie allgemeine Fragen zum beruflichen Alltag.

Zur individuellen Beratung von Interessentinnen und Interessenten und zur Präsentation des Ausbildungsplatzangebotes nimmt das Aus- und Fortbildungszentrum an den jährlich stattfindenden Berufsbörsen teil, wie zum Beispiel:

- im Februar:
 - „Top Job's am Bremer Kreuz“ im Weser Park
 - „Markt der Berufe“ im Roland-Center Bremen
- im Mai:
 - „Markt der Berufe“ im Schulzentrum Drebbberstraße
 - „Markt der Berufe“ im Schulzentrum Lerchenstraße
- im Oktober
 - „Berufs-Orientierungsbörse“ im Berufsförderungszentrum

Darüber hinaus werden Möglichkeiten im Rahmen der BQNplus-Veranstaltungen genutzt, z.B. in der Fatih-Moschee in Bremen oder bei türkischen Elternvereinen, um auch dort über Ausbildungsmöglichkeiten informieren und beraten zu können.

2.5 Verbundausbildung mit Betriebsinhabern ausländischer Herkunft

Auch die Verbundausbildung, mit der im Rahmen der innovativen Ausbildung das Ausbildungsplatzangebot der Freien Hansestadt Bremen quantitativ ausgedehnt und qualitativ verbessert wird, ist ein wesentlicher Integrationsbaustein geworden. Dies gilt besonders für Verbundausbildungsmaßnahmen mit Betriebsinhabern ausländischer Herkunft.

Der Ausbildungsverbund ist eine Form der „kooperativen Berufsausbildung“ und kennzeichnet Kooperationsmaßnahmen, die zur Nutzung sonst brachliegender Teilkapazitäten, zur Zusammenführung von Teilkapazitäten einzelner Betriebe für eine Vollausbildung oder zur gleichmäßigeren Auslastung nur teilweise genutzter Kapazitäten führen. Dies betrifft besonders den Weg, Betriebe in die Ausbildung zu integrieren, die sich bisher aus organisatorischen, personellen, finanziellen und sonstigen Gründen daran nicht beteiligt haben. Attraktiv ist diese Form der Ausbildung aber auch für solche Betriebe, die die Ausbildung in bestimmten Berufen aus firmenpolitischen Gründen kurzfristig entweder stark ausweiten oder einschränken wollen, da die daraus resultierenden Kapazitätsengpässe oder Überhänge durch Verbundsysteme aufgefangen werden können. Darüber hinaus bieten Verbundausbildungen neuen Ausbilderinnen und Ausbildern die Möglichkeit, das Know-how der Verbundpartner mit zu nutzen.

Im Rahmen einer Initiative des bremischen öffentlichen Dienstes wurden durch Vermittlung der BQNplus auch Ausbildungsverbünde mit Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund und Auszubildenden deutscher und ausländischer Herkunft in den Ausbildungsberufen Bauzeichner/in, Fachinformatiker/in (Fachrichtung: Systemintegration) und Kaufmann/frau für Bürokommunikation geschaffen.

Schon nach den ersten Erfahrungen ergibt sich eine positive Bilanz: Betriebsinhaber ausländischer Herkunft aber eben auch die öffentliche Verwaltung profitiert in Dienststellen mit Publikumsverkehr von der Beschäftigung dieser Auszubildenden. In der Kooperation erhöht sich die interkulturelle Kompetenz sowohl für die beteiligten Jugendlichen als auch für die Auszubildenden. Die Betriebsinhaber ausländischer Herkunft haben durch die Beteiligung an einer Verbund-

ausbildung für das Aus- und Fortbildungszentrum automatisch die Rolle des Multiplikators angenommen, um Jugendliche ausländischer Herkunft für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu sensibilisieren und zu gewinnen. Die Betriebsinhaber sind nach Abschluss der Lernortkooperationen motivierter selbst auszubilden und haben dies auch umgesetzt - ein Gewinn für den bremischen Ausbildungsmarkt in jeder Hinsicht.

2.6 Betreuung während der Ausbildung

Beim Aus – und Fortbildungszentrum sind Ausbildungsbeauftragte bestellt, die die praktische Berufsausbildung steuern. Sie fördern und unterstützen die Auszubildenden und die Ausbilder bei grundsätzlichen und persönlichen Fragen und Problemen durch Beratung und Unterweisung. Während der Ausbildung werden ausländische Jugendliche in den jeweiligen Dienststellen und Betrieben zielgerichtet von Ausbildungsbeauftragten betreut. Bei evtl. auftretenden Schwierigkeiten, die auf den besonderen kulturellen Hintergrund zurückzuführen sind, wird im Einzelfall auf die Beratungsleistungen der BQNplus zurückgegriffen um den Ausbildungserfolg zu sichern.

2.7 Fachtagung Jugend

Im Oktober 2000 wurde im Land Bremen eine Fachtagung Jugend („Junge Erwachsene ausländischer Herkunft auf dem Ausbildungsmarkt - Hindernisse, Chancen, Handlungsmöglichkeiten“) in Kooperation mit der BQNplus, dem Dachverband ausländischer Kulturvereine e.V. und dem Senator für Finanzen durchgeführt.

Bei dieser Zusammenführung von Politik, Wissenschaft und Praxis hat das Aus- und Fortbildungszentrum deutlich gemacht, dass der bremische öffentliche Dienst der beruflichen Integration junger Zuwanderinnen und Zuwanderer in den Ausbildungsmarkt einen hohen Stellenwert beimisst. Im Rahmen der Veranstaltung wurden jungen Menschen qualitative Perspektiven einer Aufnahme der Berufsausbildung im bremischen öffentlichen Dienst aufgezeigt.

2.8 Ausbildung der Ausbilder/innen

Für eine kontinuierliche Verbesserung der Ausbildung im öffentlichen Dienst ist es erforderlich, dass die mit der Ausbildung betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihrer fachlichen Eignung ihre Kenntnisse in der Berufs- und Arbeitspädagogik stetig aktualisieren. Auf der Grundlage der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) vom 16.02.1999 (Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung) werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Rahmen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms des Senators für Finanzen die notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse vermittelt. Der Erwerb dieser Kenntnisse kann gem. § 3 AEVO in einer Prüfung vor dem Prüfungsausschuss der zuständigen Stelle nachgewiesen werden. Mit dem Modul „Kulturelle Unterschiede berücksichtigen“, das in Kooperation mit der BQNplus durchgeführt wird, werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Integration von Auszubildenden ausländischer Herkunft sensibilisiert.

3. Wirkung der Maßnahmen

3.1 Quantitative Ergebnisse

Durch aktives Handeln und gezielte Informationsarbeit wurden für das Land und die Stadtgemeinde Bremen in den letzten Jahren erhebliche positive Veränderungen erreicht. So konnte von 1999 bis 2003 der Anteil von Bewerbungen jugendlicher Migrantinnen und Migranten an den Gesamtbewerbungen von 4,66% auf 18,87% erhöht werden.

Darüber hinaus stieg die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden (nur in den Ausbildungsberufen des Aus- und Fortbildungszentrums für den bremischen öffentlichen Dienst) aus dem Bereich der Zuwanderer von 2,6% (1999) auf 19,4% (2003), wie die nachfolgend abgebildete Graphik zeigt:

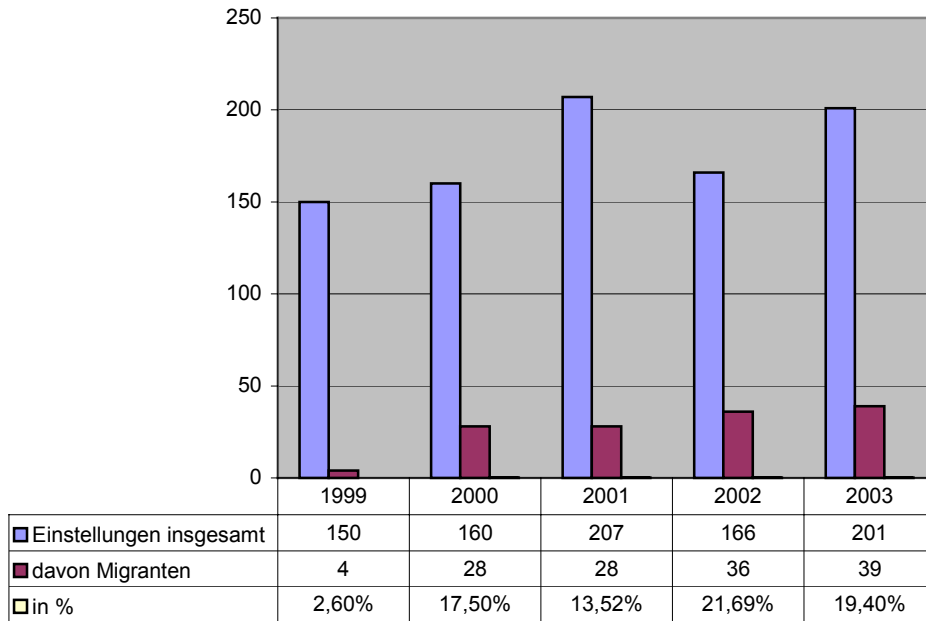


Abb.: Neu eingestellte Auszubildende in Ausbildungsberufen des AFZ

3.2 Einschätzungen der Auszubildenden

Im Oktober 2002 wurden Auszubildende verschiedener Staatsangehörigkeiten in den unterschiedlichsten Ausbildungsberufen zu ihrer Ausbildung im bremschen öffentlichen Dienst befragt. Die Fragen bezogen sich auf das Image des öffentlichen Dienstes, die Qualität der Ausbildung und ihren Status als jugendlicher ausländischer Herkunft. Die Befragung ergab ein durchweg positives Bild der Ausbildung. Vier Auszüge aus den Antworten sind auf den folgenden Seiten abgedruckt.

Kaufmann für Bürokommunikation

Name: **Attila Basaran**

Alter: 29 Jahre
Geburtsort: Bremen
Staatsangehörigkeit: türkisch, jetzt deutsch
Schulabschluss: gleichgestellter
Abschluss, einjährige
Höhere Handelsschule



„Ich habe eine dreijährige Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation von 1997-2000 erfolgreich absolviert. Seit dem bin ich bei der Volkshochschule Bremen im EDV- Bereich beschäftigt. Ursprünglich wollte ich entweder Immobilienmakler, Physiotherapeut oder Kaufmann für Bürokommunikation werden.

Insgesamt habe ich zwei Bewerbungen für den Beruf des Physiotherapeuten und fünf Bewerbungen als Kaufmann für Bürokommunikation geschrieben.

Für den Ausbildungsberuf ‚Kaufmann für Bürokommunikation‘ habe ich mich entschieden, weil dieser Beruf auf dem Stellenmarkt zum späten Zeitpunkt meiner Bewerbung noch im Angebot war.

Vorbehalte gegen den öffentlichen Dienst hatte dabei nicht. Mir gefällt am öffentlichen Dienst die Zugehörigkeit zu einem großen Konzern in Bremen mit einem zukunftssicheren und sozial eingestellten Arbeitsplatz. Allerdings finde ich, dass einige Geschäftsabläufe transparenter und schneller gestaltet sein könnten. Vor- oder Nachteile in der Ausbildung habe ich aufgrund meiner ausländischen Herkunft nicht, zumindest nicht persönlich, festgestellt.

Was für mich ‚gelungene Integration‘ bedeutet? Es bedeute Anpassungsfähigkeit an eine neue Kultur und die Gesetze des neuen Heimortes. Weiterhin natürlich Toleranz gegenüber seinen neuen Mitmenschen.“

Restaurantfachfrau

Name: **Kieu Ying Ying Ninh**

Alter: 16 Jahre

Geburtsort: Lüneburg

Staatsangehörigkeit: chinesisch und vietnamesisch

Schulabschluss: erweiterte Hauptschule



„Ich bin im ersten Jahr der dreijährigen Ausbildung zur Restaurantfachfrau. Ursprünglich wollte ich vieles lernen: Einzelhandelskauffrau, Hotelfachfrau, Hotelkauffrau, Berufe, in denen ich viel mit Menschen zu tun habe.

Ich glaube, ich habe ca. 15 Bewerbungen geschrieben, und das für die o.g. Berufe sowie Restaurantfachfrau und sonstige Berufe wie Zahnarzthelferin oder so. Warum ich mich für den öffentlichen Dienst entschieden habe? Soll ich ehrlich sein? Ich wusste nicht, dass mein Beruf für den öffentlichen Dienst ist.

Ich liebe es, mit Leuten umgeben zu sein. Da ich selber von meiner Cousine gehört habe, wie es so ist usw., war ich so neugierig drauf und könnte mir gut vorstellen, dass es mir Spaß machen würde.

Was mir am öffentlichen Dienst nicht gefällt? Da ich gerade eine Lehre als Restaurantfachfrau mache, stört es mich, dass ich bzw. wir keine Trinkgelder annehmen dürfen, weil man so was auch als Bestechung sehen kann oder so. Aber auch nicht schlimm, dafür bekommen wir viel mehr ausgezahlt als andere Azubis.

Nach meiner Meinung habe ich persönlich keine Vor- oder Nachteile als Jugendliche ausländischer Herkunft, wir werden alle gleichbehandelt. Nur mich stört es manchmal, dass andere so komisch mit mir reden, als ob ich nicht so gut Deutsch kann.

Die Frage nach der ‚gelungenen Integration‘ ist eine schwere Frage. Also, dass z.B. mehr Ausländer sich bewerben und es auch wirklich wollen und es durchziehen und dass alle einfach gleichberechtigt behandelt werden.“

Industriemechanikerin Fachrichtung: Geräte- und Feinwerktechnik

Name: **Rita Sahdo**
Alter: 21 Jahre
Geburtsort: Beirut, Libanon
Staatsangehörigkeit: deutsch, libanesisch und syrisch; seit 1988/ 1989 in Deutschland
Schulabschluss: Realschule



„Ich befinde mich gerade im 4. Ausbildungsjahr zur Industriemechanikerin, Fachrichtung: Geräte – und Feinwerktechnik. Es ist eine 3 ½jährige Ausbildung, die im Frühjahr 2003 endet. Ich wollte schon immer einen handwerklichen Beruf erlernen und habe dafür 15-20 Bewerbungen im Bereich Metall/Handwerk geschrieben.

Für den öffentlichen Dienst habe ich mich entschieden, weil man nicht befürchten muss, dass das Unternehmen Konkurs geht und weil die Qualität und Vielfalt im öffentlichen Dienst bekannt ist.

Ich glaube, es gibt ein bestimmtes Berufswahlverhalten bei Jugendlichen ausländischer Herkunft, und zwar dass Frauen so genannte Frauenberufe und Männer sogenannte Männerberufe ergreifen.

Besonders gefällt mir im öffentlichen Dienst die Vielfalt, die wir in unserem Beruf ausüben können, weil wir recht selten Massenaufträge bekommen.

Irgendwelche Vor- oder Nachteile habe ich aufgrund meiner ausländischen Herkunft nicht mitbekommen, denn in unserer Werkstatt werden alle gleich behandelt.

„Gelungene Integration“ bedeutet für mich, dass ich die deutsche Sprache fließend beherrsche und Anteil an der deutschen Kultur nehme, ohne meine eigene Kultur zu vernachlässigen oder gar zu verleugnen.“

Fachangestellte für Bürokommunikation

Name: **Irene Schmidt**
Alter: 21 Jahre
Geburtsort: Nowosibirsk, Russland
Staatsangehörigkeit: deutsch, seit 1990 in
Deutschland
Schulabschluss: Realschule



„Ich befinde mich im dritten Ausbildungsjahr zur Fachangestellten für Bürokommunikation, wollte aber eigentlich Physiotherapeutin werden.

Ich habe damals für die Berufe Reiseverkehrskauffrau, Physiotherapeutin und Kauffrau für Bürokommunikation ca. 10 Bewerbungen geschrieben.

Für den öffentlichen Dienst und den Beruf habe ich mich wegen der Vielfältigkeit, (d.h. mehrere Dienststellen zum Reinschnuppern) und das schon während der Ausbildung und wegen des sicheren Arbeitsplatzes entschieden.

Mir gefällt auch, dass man abwechslungsreiche Tätigkeiten macht und flexibel ist. Ich glaube aber grundsätzlich, dass ausländische Jungen eher technische Berufe lernen wollen und viele ausländische Mädchen im Einzelhandel arbeiten möchten.

Nachteile habe ich bislang aufgrund meiner ausländischen Herkunft nicht gehabt, ganz im Gegenteil. Im Gegenteil, die Ausbilder freuen sich, dass ausländische Jugendliche versuchen, sich in die Berufswelt zu integrieren, da auch die verschiedenen Kulturen und Mentalitäten eine Bereicherung sind.

„Gelungene Integration“ bedeutet für mich, wenn man sich in einem Land wohlfühlt und wenn man sich den anderen anpassen kann.“

4. Ausblick

Das Bemühen um die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Ausbildungsmarkt bleibt auch künftig im Fokus des bremischen öffentlichen Dienstes. In die Anstrengungen für die Einrichtung und Betreuung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen für diese Zielgruppe werden weiterhin eine Vielzahl von Trägern, Institutionen und Betrieben (auch solche, die selber von Migrantinnen und Migranten geleitet werden) einbezogen. So werden Räume für eine breite Kooperation und Kommunikation geschaffen, die zum gegenseitigen Verstehen und zur kulturellen Toleranz beitragen: Die „Arbeits-Beziehungen“ wirken sich aus, ziehen Kreise und führen wieder zu neuen Verbindungen und Kontakten.

Auf diese Weise erhoffen die Stadtgemeinde und das Land Bremen als größter Arbeitgeber der Region weiterhin ihrer Vorbildfunktion für andere Einrichtungen und Betriebe gerecht zu werden und den Herausforderungen durch eine zunehmend multikulturelle Klientel begegnen zu können.

Die Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQNplus)¹

Ansprechpartner/innen:

- Carolina Monfort-Montero
Leiterin
Tel.: 0421 / 337 71 73
- Kaan Karayilmaz
Ansprechpartner für Jugendliche und Eltern
Tel.: 0421 / 337 71 71
- Ahmet Can
Ansprechpartner für Betriebe
Tel.: 0421 / 337 71 72
- Monika Bartels
Ansprechpartnerin für Betriebe
Tel.: 0421 / 337 71 74
- Brigitte Richter-Ben Trad
Verwaltung und Informationszentrale
Tel.: 0421 / 337 71 70

Publikationen (kostenlos bei der BQNplus zu beziehen):

- Video: „Wir über uns“;
Junge Menschen ausländischer Herkunft, die sich schulisch und beruflich orientiert haben, geben ihre Erfahrungen an Interessierte weiter. Die Akteure im Film sind authentisch und beim Azubi-Stammtisch der BQNplus direkt ansprechbar.
- Jugendbroschüre „Zur Integration von Jugendlichen ausländischer Herkunft – Hintergründe, Zahlen, Fakten“,
Begleitheft zum Video „Wir über uns“
- Broschüre zum Berufswahlverhalten,
Ergebnisse einer Umfrage der BQNplus an drei Bremer Schulen
- Broschüre „Engagiert und kompetent: Ausländische Selbstständige bilden aus“,
Porträts ausbildender Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, Einschätzungen durch Experten

BQNplus Bremen, Am Wall 113, 2. Etage, 28195 Bremen
Telefon: 0421 / 337 71 80, Telefax: 0421 / 337 71 95,
Email: b.richter@awo-bremen.de

¹ Die BQNPLUS wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, die bremer arbeit gmbh (bag), die Bundesanstalt für Arbeit sowie den Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales der Freien Hansestadt Bremen.

Ausbildungsberufe des AFZ

Bedarfsorientierte Ausbildungsgänge:

- Fachangestellte/r für Bürokommunikation
- Verwaltungsfachangestellte/r

Ausbildungsmöglichkeiten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich:

- Bürokaufmann/frau
- Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv
- Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek
- Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste, Fachrichtung Medizinische Dokumentation
- Kaufmann/frau für Bürokommunikation
- Kaufmann/frau im Gesundheitswesen
- Sport- und Fitnesskaufmann/frau
- Werbekaufmann/frau

Ausbildungsmöglichkeiten im Informations- und Telekommunikationsbereich:

- Informatikkaufmann/frau,
- IT-Systemkaufmann/frau
- Fachinformatiker/in, Fachrichtung Systemintegration

Ausbildungsmöglichkeiten im gewerblich-technischen Bereich:

- Arzthelfer/in
- Bauzeichner/in
- Biologielaborant/in
- Buchbinder/in
- Chemielaborant/in
- Elektroniker/in für Anlagentechnik
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft
- Fotograf/in
- Gärtner/in
- Hauswirtschafter/in
- Hauswirtschaftshelfer/in
- Industriemechaniker/in, Fachrichtung Betriebstechnik
- Industriemechaniker/in, Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik
- Köchin/Koch
- Konstruktionsmechaniker/in
- Kfz-Mechatroniker/in
- Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin
- Mikrotechnologe/in
- Restaurantfachmann/frau
- Technische/r Zeichner/in
- Tischler/in
- Vermessungstechniker/in
- Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
- Zerspanungsmechaniker/in

Ansprechpartner/innen im AFZ

<p>Ihre Bewerbung richten Sie bitte an das:</p> <p>Für Fragen und Informationen stehen Ihnen gern zur Verfügung:</p>	<p>Aus- und Fortbildungszentrum Sachgebiet 40 Doventorscontrescarpe 172, Block B 28195 Bremen</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Frau Cordes Telefon: 0421 / 361-59980 urte.cordes@afz.bremen.de • Frau Karbowski Telefon: 0421 / 361-5208 angelika.karbowski@afz.bremen.de • Frau Praatz-Schanz Telefon: 0421 / 361-59909 brigitta.praatz-schanz@afz.bremen.de • Frau Schebsdat Telefon: 0421 / 361-59911 monika.schebsdat@afz.bremen.de • Frau Dr. Schüller Telefon: 0421 / 361-59944 kirsten.schueller@afz.bremen.de • Frau Seidel Telefon: 0421 / 361-5330 marion.seidel@afz.bremen.de
<p>Zur vollständigen Bewerbung gehören:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbungsanschreiben • Lebenslauf • Passbild • Kopie des Schulzeugnisses • Ggf. Nachweise über Beschäftigungen seit der Schulentlassung
<p>Internet:</p>	<p>http://www.afz.bremen.de</p>