



Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur
für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf

Referat zu AG 2

„Förder- und Qualifizierungskonzepte
für Jugendliche mit
Migrationshintergrund“

6. Projektkonferenz
“Neue Förderstrukturen im Übergang“
am 18. und 19. Mai 2004
in Hohenroda

Von Carolina Monfort-Montero
BQNplus bei der Arbeitswohlfahrt, Bremen



Europäischer Sozialfonds



Bundesagentur für Arbeit



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

**Berufliche Perspektiven für Jugendliche aus zugewanderten
Familien eröffnen -
Die Netzwerkarbeit der Bremer Beratungsstelle zur Qualifizierung
ausländischer Nachwuchskräfte
-BQNplus-**

Schwerpunkte der Bremer Beratungsstelle

Im April 1997 wurde die Bremer Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQNplus) unter Trägerschaft der AWO Bremen eingerichtet. Das Projektteam ist interkulturell besetzt und wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert (EQUAL); zusätzliche Förderer sind die Bundesanstalt für Arbeit, der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales der Freien Hansestadt Bremen sowie die bremer arbeit gmbh..

Die Grundsäulen der BQNplus sind die Beratung von Jugendlichen mit Migartionshintergrund, Eltern und Multiplikatoren, damit die Ausbildungsquote bei den jungen Leuten zunimmt und Betriebe mit InhaberInnen mit Migrationshintergrund dahingehend zu befähigen, dass Ausbildungsplätze eingerichtet und de facto auch besetzt werden können.

Ziele und Aufgaben der BQNplus

Junge Leute mit Migrationshintergrund sind in Ausbildungsverhältnissen unterrepräsentiert. Ihre schulischen Voraussetzungen erschweren Zugänge in bestimmte Berufszweige und ein nicht zu unterschätzender Teil besitzt keinen Abschluss bzw. taucht in keiner Untersuchung oder Qualifizierungsmaßnahme wieder auf.

Viele Eltern wissen nicht um die Chancen und Perspektiven einer Erstausbildung nach dem Dualen Ausbildungssystem. Sie sind in Fragen beruflicher und schulischer Zukunftsplanungen ihrer Kinder oft überfordert und benötigen "gleichsprachige" Ansprechpartner. Die Erfahrung zeigt, dass soziale Realitäten wie die hohe Arbeitslosenziffer bei Migranten und Migrantinnen in Bremen (ca. 31% - Presseinformation des Arbeitsamtes Bremen 2004), die beruflichen Vorstellungen der jungen Leute beeinflussen. Oft fehlen Vorbilder oder Erfahrungswerte in den familiären Strukturen, um Herangehensweisen und nützliche Informationen zu nutzen.

Auch Betriebe haben manchmal Vorbehalte gegenüber zukünftigen Auszubildenden mit Migartionshintergrund. Obwohl viele Unternehmen Berufsanfänger nichtdeutscher Herkunft einstellen, bleiben bei anderen Betriebsinhabern Zweifel bestehen, oft bestärkt durch bereits schlechte Erfahrungswerte in Ausbildungsverhältnissen mit jungen MigrantInnen (z.B. hohe

Abbruchquote, besonders im Handwerk).

Auf der anderen Seite können die Fremdkompetenzen von MigrantInnen in ein Unternehmen erfolgreich eingesetzt werden, worin sich vielschichtige Möglichkeiten für eine Betriebskultur und deren Erfolg verbergen (Stichworte: Interkulturelle Lernorte und Öffnung von Betriebsstrukturen). Interessante Perspektiven für Speditionsfirmen, Banken oder Unternehmensberatungen, die von diesem Potential profitieren könnten.

Kooperationsvereinbarungen mit Schulen, Kulturzentren und der Berufsberatung

Die BQNplus bietet Beratungen vor Ort in Vereinen, Kulturzentren und anderen "Szene-Treffs" (z.B. in türkischen Diskotheken) an, um junge Migrantinnen und Migranten und Erwachsene, aber auch Eltern über berufliche Qualifikationsmöglichkeiten und Zugänge zu informieren. Die Intention ist es, in Begegnungsstätten Personen "abzuholen" und sie ebenfalls, je nach Bedarf, kurz- oder langfristig in BQNplus-Strukturen einzubinden. Hierbei handelt es sich um originäre Aufgaben der AWO-Beratungsstelle.

Die BQNplus hat einen Azubi-Stammtisch gegründet, der sich aus unterschiedlichen Nationalitäten rekrutiert. Die jungen Leute (von 15 bis 31 Jahren) befinden sich in einer beruflichen Erst-, Weiter- oder Fortbildung und sind wichtige Aktivposten in der Gruppe. Sie berichten über Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräche und "Negativerlebnisse" (z.B. Absagen, familiäre Hindernisse etc.). Vor allem sind sie ein lebendiges Forum voller Erfahrungen über die Lebenssituation in ihren Familien. Das ungenügende Wissen von den Eltern über das Duale Berufsausbildungssystem in der Bundesrepublik ist den engagierten Stammtischlern nicht fremd. Daher sind sie ideale Multiplikatoren für Gleichaltrige, aber auch für Eltern. Denn die Ansprache in der Muttersprache erscheint glaubwürdig und nachvollziehbar. Vom Zerspanungsmechaniker über den Polizisten, bis hin zur selbständigen Friseurmeisterin reicht die Berufspalette.

Weiterhin führt die Beratungsstelle Schulveranstaltungen durch, bei denen unterschiedliche Berufsbilder vorgestellt werden. Auch hier sind Mitglieder des Azubi-Stammtisches wichtige Akteure. Sie stellen in Kooperation mit "deutschen und nichtdeutschen" Arbeitgebern und Personalleitern aus Bremer Betrieben kaufmännische oder gewerblich-technische Berufe vor. Klassen- und Kontaktlehrer stellen SchülerInnen mit Migrationshintergrund Unterrichtszeit zur Verfügung, um sich über Berufsbilder, Zugänge und Bewerbungsstrategien "persönlich" beraten zu lassen. Daraus resultieren Kleingruppengespräche und Einzelfallberatungen, die entweder in der Schule, in der Berufsberatung oder in Räumen der BQN geklärt werden.

In Freizeitheimen werden talk-shows initiiert, in denen Mitglieder des Azubi-Stammtisches, Arbeitgeber, Berufsberater u.v.m. "Rede und Antwort" stehen. Hierbei können sogenannte "desorientierte junge MigrantInnen" handfeste, konkrete Auskünfte und Informationen

beziehen. Viele Jugendliche in Freizeitheimen gehören zu der desorientierten Gruppe, weil sie entweder keinen Schulabschluss haben oder nach unzähligen Bewerbungsabsagen ihren Mut verloren haben, unsicher in ihrer Berufswahl sind oder völlig auf sich gestellt, (ohne elterliche Unterstützung) Entscheidungen treffen müssen.

Bei all den genannten methodischen Ansätzen ist die Berufsberatung der örtlichen Arbeitsagentur ein unabdingbarer Partner. Jeden Donnerstag ist ein BQN-Mitarbeiter in der Berufsberatung zugegen. Hier können Ratsuchende mit Migrationshintergrund und ihre Eltern gezielte Informationen, auch in türkischer Sprache, einholen. Kooperationsvereinbarungen mit den Berufsberatern vor Ort ermöglichen schnelle Abwicklungen, kundenorientierte Beratungen. Die Beratungsstelle bietet gezielte Bewerbungstrainings an und hilft bei der Erstellung von korrekten Bewerbungsmappen. Die Übernahme von Einzelfallberatungen impliziert die Kooperationsvereinbarungen, so werden die Kollegen der Berufsberatung entlastet. Viele Eltern nehmen das beschriebene Angebot in Anspruch, oftmals in Begleitung ihrer Kinder bzw. jungen Erwachsenen. In schwierigen Fällen schalten die Berufsberater den BQN-Mitarbeiter ebenfalls hinzu. Durch telefonische Vorgespräche werden die Eltern davon überzeugt, wie wichtig die Aufnahme und Beendigung einer Berufsausbildung ist. Besonders in überbetrieblichen Maßnahmen oder Ausbildungsphasen, in denen die Weiterführung aus welchen Gründen auch immer gefährdet ist, wenden sich die ausländischen Eltern an den BQN-Berater. Durch persönliches Aufsuchen der Familien und konkrete Absprachen mit den entsprechenden Berufsberatern kann kompetent eingelenkt werden. So können die Eltern in einen beruflichen Prozess gezielt eingebunden werden.

Selbständige mit Migrationshintergrund in Bremen

Im Land Bremen (Bremen und Bremerhaven) existieren ca. 2000 Unternehmen mit InhaberInnen mit Migrationshintergrund. Die Mehrheit der Gewerbetreibenden ist im Einzel- und Großhandel, im Export-/Importbereich (Speditionen, Lebensmittelimporteure, etc.), in der Gastronomie, im Dienstleistungssektor (Reise- und Übersetzungsbüros, Unternehmensberatungen, etc.), aber auch in vollhandwerklichen (Friseur-, KFZ- und Elektrobereich) und in "handwerksnahen" (z.B. Änderungsschneidereien) Bereichen zu finden.

Dieser Selbständigenbereich impliziert Potentiale an Ausbildungsplätzen, die es zu erschließen galt und gilt. Hierzu mussten die ausländischen Geschäftsleute nicht nur für das Thema Ausbildung sensibilisiert werden, sondern auch kontinuierlich in einen "Motivationsprozess" involviert werden.

Auf der anderen Seite waren und sind Daten bzw. Adressen, Branchenzugehörigkeit oder Existenzdauer von den genannten Unternehmen nicht katalogisiert oder abrufbar. D.h., dass

in Bremen keinerlei Organisation oder Verband bzw. Verein vorhanden war, die/der eine Struktur für Unternehmen mit ausländischen Inhabern bereitstellte, um gezielt über die Thematik von Ausbildungsberufen oder Qualifizierungsmodulen aufklären zu können.

In anderen Städten sind z.B. ausländische Unternehmerverbände angesiedelt, die in einer bereits funktionierenden Informationsstruktur über das Thema Berufsausbildung referieren können und es seit vielen Jahren realisieren; ein enormer Vorteil bei der Gewinnung von potentiellen Ausbildungsstellen.

Akquise-Schulung-Begleitung und Motivation

Die BQN hat eine Datenbank mit über 400 Unternehmen des Landes Bremen aufgebaut. Sie wird nicht nur gepflegt, sondern auch kontinuierlich erneuert. Die Beratungsstelle führt selbständig Interviews und Umfragen bei BetriebsinhaberInnen mit Migrationshintergrund durch und hat so u.a. herausgefunden, dass von ca. 200 Befragten in etwa 10% in der Lage sind, einen Ausbildungsplatz anzubieten. Dazu müssen jedoch neben einer systematischen Aufklärungsarbeit auch formelle Bedingungen erfüllt werden. Eignung des Betriebes, langjährige Berufserfahrungen (fachliche Eignung) und persönliche Voraussetzungen sind im Vorfeld zu klären. Gleichwohl sollten Mindeststandards der deutschen Sprache vorhanden sein, um einen Ausbilderkursus erfolgreich abzuschließen. Erst wenn diese Eckpunkte stimmen, kann der/die Kandidat/in am pädagogischen einem Seminar teilnehmen.

Ansprache, Akquise, Betreuung und Begleitung von ausländischen Firmenchefs werden von der Beratungsstelle geleistet. Die BQNplus hat ein Kooperationsnetz mit den Bremer Kammern und Weiterbildungsträgern aufgebaut. Anfragen und Betriebsbesuche werden zügig bearbeitet und entsprechende Ausbilderkurse angeboten. Das Projekt hat 15 Seminare durchgeführt, über 100 neue und zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen, über 40 Ausbidungsverbände zwischen deutschen und ausländischen Betriebsinhabern initiiert, über 200 Praktikplätze vermittelt und einen Unternehmerverein (TE WIFO – Türkisch Europäisches Wirtschaftsforum Bremen-Nordwest e.V.) gegründet.

Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst - Vernetzung "par excellence"

Die Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an einer Laufbahn im bremischen öffentlichen Dienst ist seit vielen Jahren ein zentrales Thema. Bundesweit sind nur ca. 3% der Auszubildenden im öffentlichen Dienst ausländischer Herkunft. In der Hansestadt sind im vergangenen Ausbildungsjahr von 201 registrierten Auszubildenden bei der Bremischen Verwaltung, zugehörig dem Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst, 39 Personen mit Migrationshintergrund, das entspricht einem Anteil von 19,4%.

Wie ist diese relativ hohe Beteiligungsquote im Bundesvergleich erklärbar?

In Arbeitskreisen mit Ausbilderinnen und Ausbildern, Vorgesetzten und Entscheidungsträgern

der Bremischen Verwaltung sowie der BQNplus wurde eine Plattform geschaffen, die den Charakter eines Arbeitskreises hatte und bis dato hat. Herangehensweisen, Ideen und Erwartungen wurden im Vorfeld geklärt, unter der Prämisse, dass der Senator für Finanzen die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund langfristig erhöhen möchte. Dazu wurden bekannte und neue Wege, Kommunikationszugänge, bestehende Kontakte und gemeinsame Aktionen realisiert. Die BQNplus begann nicht nur die "Werbetrommel" für die beschriebene Aufgabe zu schlagen, sondern nutze jede Art von Möglichkeit, um oftmals Vorbehalte seitens der Migrant*innenpopulation zu revidieren. Damit ist gemeint, dass die Vielschichtigkeit der beruflichen Perspektiven mit weit über 30 Berufswahlmöglichkeiten (von ArzthelferIn bis ZerspanungsmechanikerIn) eher wenigen jungen Migrant*innen bekannt waren. Hier haben der Senator für Finanzen und die BQNplus gemeinsam angesetzt und Aufklärungsarbeit in Schulen, Vereinen, Sportverbänden, in der Arbeitsagentur (in Kooperation mit der Berufsberatung), bei Elternabenden und zu vielen anderen Gelegenheiten geleistet.

Mit der Vorstellung von den realen Berufsbildern der Bremischen Verwaltung bei Schulveranstaltungen in allgemeinbildenden Schulen mit einem hohen Ausländeranteil konnte gezielt und "passgenau" für die zukünftigen Ausbildungsstellen geworben werden. Fragen zu Bewerbungsverfahren, aber auch Fort- und Weiterbildungschancen sowie Aufstiegsmöglichkeiten im Verwaltungsbereich wurden diskutiert und in Einzelgesprächen fortgesetzt.

Durch eine forcierte Bereitstellung von Praktikaplätzen für Migrant*innen soll für die Ausbildungsmöglichkeit beim Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst eine verstärkte Aufmerksamkeit erreicht werden. Im Vorfeld können so die jungen Leute ihre berufliche Vorstellung überprüfen, oder eventuell für einen anderen Berufszweig gewonnen werden. Insbesondere ist der kaufmännische Bereich, die Verwaltungslaufbahn oder der Beruf des/r Informatik- und IT-Systemkaufmannes/frau eine interessante Alternative. Eventuelle Defizite oder Schwierigkeiten können im Verlauf einer Praktikumphase erkannt, benannt und behoben werden. Eine Herangehensweise, die Ausbilderinnen und Ausbilder einige Arbeit im betrieblichen Alltag abnehmen kann. Aber auch das Erlangen der Erkenntnis, dass eine absolute Überforderung und Fehlbesetzung das Resultat eines Probelaufes sein kann, hilft Spätfolgen verhindern und dient der Orientierungshilfe für Ausbildungsplatzsuchende.

Die Schaffung von Ausbildungsverbänden zwischen der bremischen öffentlichen Verwaltung und Privatunternehmen mit BetriebsinhaberInnen ausländischer Herkunft manifestiert die Bereitstellung von interkulturellen Lernorten. Beide Parteien, der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb bzw. -stelle können von den Erfahrungen profitieren. Das Erlangen von interkulturellen Kompetenzen ist für den wirtschaftlichen Zugewinn ein nicht zu unterschätzender Motivationsaspekt.

Durch die Schaffung einer gemeinsamen Öffentlichkeit mit der Durchführung einer Fachtagung konnte konkret auf die ersten Erfolge hingewiesen, aber auch in Arbeitsgruppen erarbeitet werden, welche Herangehensweisen optimiert werden können. Den weiteren Kooperationspartnern wurden die Arbeitsergebnisse präsentiert und in anschließenden Gesprächsrunden diskutiert. Eine Dokumentation visualisiert die Ergebnisse und weiteren gemeinsamen Kooperationsvereinbarungen.

Mit der Bereitstellung und Erarbeitung eines speziellen Bewerbungstrainings für junge MigrantInnen und SchülerInnen soll in näherer Zukunft auf ein wichtiges Instrumentarium der Bewerberauswahl von Ausbildungsbetrieben hingewiesen werden. Die Auswertungen bei den Einstellungstest von den jungen Leuten haben gezeigt, dass in einigen Bereichen Mängel, auch eine generelle Unwissenheit und Unsicherheit gegenüber dieser Methode vorherrschen. Hier möchten das AFZ und die BQNplus die SchülerInnen mit Migrationshintergrund für das beschriebene Verfahren sensibilisieren und Hemmnisse abbauen.

Durch die aktive Einbeziehung von ausländischen Azubis des Finanzressorts am AZUBI-STAMMTISCH der BQNplus, kann für die beruflichen Optionen im öffentlichen Dienst geworben werden. Für sogenannte desorientierte Jugendliche ist das monatliche Treffen ein idealer Informationsplatz und quasi eine "Aktualitätenbörse" in puncto Ausbildungsplatzfindung. Aber auch Schwierigkeiten in der Ausbildung, oder persönliche Unzulänglichkeiten oder die baldige Heirat, weil die Eltern es so entschieden haben, werden in der Runde besprochen. Auch hier sind Ausbilderinnen und Ausbilder oft zugegen, um einige Anregungen für ihren Ausbildungsalltag mitzunehmen.

Mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit und durch eine kontinuierliche Medienpräsenz wurde und wird auf die Kooperation zwischen Projekt und bremischen öffentlichen Verwaltung hingewiesen. Mit der Ausschreibung von Ausbildungsstellen wird mit dem Aufruf "Wir würden es begrüßen, wenn möglichst viele Zuwanderer und Zuwanderinnen Interesse an einer Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst zeigen" ein positives Signal gesetzt. Ein Signal, das "zugewanderte Familien" wahrnehmen und begrüßen und das den Auszubildenden, AusbilderInnen für zukünftige Handlungen Räume schafft.

"Denn die Präsenz von ausgebildeten jungen Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienstleistungs-, Beratungs-, aber auch Gesundheitseinrichtungen, also im gesamten öffentlichen Kontext, kann auch eine höhere Identifikation der ausländischen Wohnbevölkerung mit dem Aufnahmeland nach sich ziehen und zu einer qualitativen Verbesserung der Lebenssituation von Migranten in der Bundesrepublik führen. Die potentielle Zweisprachigkeit von Fachkräften ausländischer Herkunft im öffentlichen Dienst kann als Instrument zur

Verbesserung der Kommunikation mit der ausländischen Bevölkerung angesehen werden. Die bilinguale und bikulturelle Kompetenz junger Leute ausländischer Herkunft sollte von Einrichtungen des öffentlichen Dienstes genutzt und als Instrument zur Förderung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen ausländischer Herkunft weiterentwickelt werden“, so Frau Dr. Dagmar Beer-Kern von der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen.

Übrigens: Eine weitere interessante Aktion wird mir dem Senator für Inneres vorbereitet. Hier ist es die bremer Polizei, die verstärkt für die berufliche Laufbahn im höheren Dienst bei Interessierten mit Migrationshintergrund werben möchte. In Kooperation mit der BQNplus werden dazu gezielte Informationsveranstaltungen stattfinden.

Vernetzungsarbeit “par excellence” bietet Möglichkeiten und kreative Freiräume zur Schaffung von beruflichen Perspektiven und leistet einen aktiven Beitrag zur Integrationsarbeit.

Carolina Monfort-Montero

Angaben zur Person:

Monfort-Montero, Carolina, M.A.

(Sozialpsychologie und Pädagogik)

Leiterin der Beratungsstelle zur Qualifizierung
ausländischer Nachwuchskräfte –BQNplus-

✉ Am Wall 113

28195 Bremen

☎ 0421/ 33 77 173 📠 0421/ 33 77 195

✉ c.monfort@awo-bremen.de