BERLIN BRAUCHT DICH!

Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебя!
Berlin needs you!
Berlin'in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين بحاجة اليك!

GUT ANKOMMEN IN DER AUSBILDUNG

10 JAHRE
BERLIN BRAUCHT DICH!

10 NEUE WEGE IN BERLIN
28 VIERSTUFIGKEIT IM BETRIEB
36 STANDARDS FÜR BETRIEBSBEGEGNUNGEN

VORWORT

„Der Erfolg gesellschaftlicher Integration hängt in entscheidendem Maße von der Teilnahme am Erwerbsleben ab.“ Dieser zentrale Satz aus dem Berliner Integrationskonzept von 2007 galt damals und gilt auch heute noch. Berufsausbildung ist für eine gelungene Teilnahme am Erwerbsleben Voraussetzung und bietet heute – angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels – besonders gute Chancen. Berufsausbildung für Jugendliche mit Migrationsgeschichte zu öffnen, war und ist deshalb ein wichtiges Anliegen der Berliner Integrationspolitik und *Berlin braucht dich!* eines ihrer Leitprojekte.

Zehn Jahre Berlin braucht dich!
Das vorliegende Magazin zeigt, dass die Zeit gut genutzt wurde. Die Ergebnisse von *Berlin braucht dich!* belegen, dass Integration langfristige und beharrliche Anstrengungen und keine atemlose Projektmacherei braucht.

Die Kampagne, die im Zentrum der ersten Phase stand, sah – vom Senat so gewollt – den Öffentlichen Dienst und die Betriebe mit Landesbeteiligung als Vorreiter. Ihre direkten und indirekten Effekte waren beachtlich, zuvorderst der bemerkenswerte Anstieg des Anteils von Jugendlichen mit Migrationsgeschichte an allen Auszubildenden. Um dies langfristig zu garantieren, wurden in der zweiten Phase in enger Zusammenarbeit mit Schulen und Betrieben Betriebsbegegnungen ab Klasse 7 zu der *Qualifizierten Vierstufigkeit* zusammen geführt. Dieses Instrument hat auch – integrationspolitisch wichtig – Eingang in das neue Berliner Landeskonzept für Berufs- und Studienorientierung gefunden.

Vieles ist in Bewegung gekommen und kann und wird durch die verstärkte Nutzung von *Berlin braucht dich!*-Erfahrungen und -Werkzeugen in die Breite gebracht werden. Aber: Hier und da gibt es Stagnation. Vor allem gelingen in einer erheblichen Zahl von Schulen mit hoher Konzentration von Jugendlichen in Risikolagen die Übergänge in Ausbildung unbefriedigend selten. Dies erfordert von Schulen und Betrieben erneut eine hohe Bereitschaft, Anstrengungen und Fantasie. „Eine berufliche Perspektive für jede und jeden“ – so steht es im Integrationskonzept. Das wird auch in Zukunft kein Selbstläufer. Mit *Berlin braucht dich!* als einem Leitprojekt unserer Integrationspolitik werden wir auch in der nächsten Phase gemeinsam für die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben arbeiten.

Berlin, Dezember 2015

Andreas Germershausen,
Beauftragter des Senats von Berlin
für Integration und Migration

INHALTSVERZEICHNIS

5 10 JAHRE BERLIN BRAUCHT DICH!

10 NEUE WEGE IN DER BERLINER INTEGRATIONSPOLITIK

13 GEMEINSAM FÜR OFFENE ÜBERGÄNGE IN AUSBILDUNG

14 DAS BERLIN BRAUCHT DICH! KONSORTIUM

16 SCHULEN MIT SCHWERPUNKT BERUFSORIENTIERUNG INVESTIEREN IN DEN LERNORT BETRIEB

20 JUNGE DEUTSCHE FÜHLEN SICH ALS „AUSLÄNDER" IM EIGENEN LAND UND WOLLEN TROTZDEM IHREN WEG GEHEN

22 BERUFSORIENTIERUNG UND ERKUNDUNG DER ARBEITSWELT

26 DIE QUALIFIZIERTE VIERSTUFIGKEIT

28 VIERSTUFIGKEIT IM BETRIEB

30 DER BERLIN BRAUCHT DICH! WERKZEUGKOFFER

32 DAS MATCHINGTOOL FÜR BETRIEBSBEGEGNUNGEN

34 WARUM INTERKULTURELL SENSIBLE BETRIEBS-BEGEGNUNGEN?

36 10 MINDESTSTANDARDS FÜR BETRIEBSBEGEGNUNGEN

38 DIE WIRKUNG EINES PRAKTIKUMS FESTHALTEN UND VERVIELFACHEN

40 DIE SCHNUPPERTOURNEE

41 DIE BETRIEBLICHE DIREKTANSPRACHE

42 DURCH INNOVATIVE MODELLE IN AUSBILDUNG

43 BERLIN BRAUCHT DICH! IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

45 VIELFALT IST TRAININGSSACHE

47 VIVANTES ALS VORREITER FÜR EIN NEUES AUSWAHL-VERFAHREN

49 EINSTELLUNGSVERFAHREN NEU AUFGELEGT

50 AUSBLICK

Danksagung

Wir danken dem Konsortium für die enge Kooperation, insbesondere dem Koordinierungsgremium und Frau Sünne Espert für die Unterstützung und Mitarbeit am Magazin.

Impressum

Herausgeber:
BQN Berlin e. V.
Berufliches Qualifizierungsnetzwerk
für Migrantinnen und Migranten

V.i.S.d.P.:
Klaus Kohlmeyer

Redaktionsteam:
Anne von Oswald
Samad Berdjas
Robert Westermann

Autoren/innen:
Samad Berdjas
Christiana Bruning
Helin Demirkol
Katharina Goethe
Klaus Kohlmeyer
Wilfried Kruse
Anne von Oswald
Orkan Özdemir
Anne Röhrig
Robert Westermann
Serdar Yazar

Fotos:
Judith Affolter
außer:
S. 28 *visitBerlin*
S. 34, 43 unten und 48 unten Barbara Dietl
S. 42 und 43 oben Daniela Incoronato

Gestaltung:
Ö GRAFIK
www.oe-grafik.de

Druck:
Grafisches Centrum Cuno

© BQN Berlin e. V., 2015

10 JAHRE BERLIN BRAUCHT DICH!

Ausgangspunkt von *Berlin braucht dich!* im Jahr 2005 war die integrationspolitisch alarmierende Feststellung: Unter den Auszubildenden in Berlin fand sich nur ein verschwindend niedriger Anteil von Jugendlichen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte. Dies galt sowohl für die Ausbildung des Dualen Systems insgesamt, im Besonderen aber auch im Öffentlichen Dienst. Dort lag die Quote bei 8,7 % – und das bei einem Anteil dieser Jugendlichen an der Bevölkerung von knapp 40 %.

WARUM DER BEGRIFF „JUGENDLICHE AUS FAMILIEN MIT EINWANDERUNGSGESCHICHTE"?

Die Schülerinnen und Schüler von *Berlin braucht dich!* sind mehrheitlich in Deutschland geboren und haben keine direkte Migrationserfahrung bzw. einen Migrationshintergrund. Die Bezeichnung **„Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte"** beschreibt die Zielgruppe geeigneter und stellt gleichzeitig eine positive, potenzialorientierte Konnotation her: In Deutschland geboren erfahren sie aufgrund ihrer Familienbiographie erweiterte kulturelle und transkulturelle Alltagspraxen, die nicht als Defizit oder Dilemma, sondern als Bereicherung der Einwanderungsgesellschaft Deutschland verstanden werden.

Wann Migrationshintergrund?

Der Migrationshintergrund ist ansonsten eine anerkannte, statistische Kategorie, mit der die Repräsentanz von Personen mit eigener oder familiärer Einwanderungserfahrung etwa im Bildungswesen oder Erwerbsleben gemessen wird. BQN Berlin verwendet diesen Begriff im Rahmen der statistischen Erhebung von neu eingestellten Auszubildenden und Studierenden im Land Berlin und bezieht sich dabei auf die Definition von § 6 der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung (MighEV).

ab 2009
Gründung Konsortium

September 2009
„Neue Chancen für Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst und der Betriebe mit Landesbeteiligung“
Auftaktveranstaltung des Öffentlichen Dienstes und der Betriebe mit Landesbeteiligung

Dezember 2009
Auftaktveranstaltung
Geschäftsführer/innen

März 2010
Auftaktveranstaltung
Schulleiter/innen

Interessensbekundung von Schulen und Betrieben

Kampagneneinstieg *Berlin braucht dich!*
Schulen

Kampagneneinstieg *Berlin braucht dich!*
Betriebe

2010
1. *Berlin braucht dich!* Konsortialtreffen
„Integration in duale Ausbildung fördern“

2010 – 2011
Modellphase

2010
Planungsworkshops der Betriebsbegegnungen (PW) mit Schul- und Betriebsvertretern/innen

2011
2. *Berlin braucht dich!* Konsortialtreffen
„Vom Modell zum Alltag“

2011
Gründung Koordinierungsgremium

2012
Übergang in den Transfer

2012
3. *Berlin braucht dich!* Konsortialtreffen
„Mitten im Transfer“

Transferworkshops für Betriebsbegegnungen mit weiteren Betrieben und Schulen

ab 2013
Öffnung in die Privatwirtschaft

2013
4. *Berlin braucht dich!* Konsortialtreffen
„Erfolge sichern als Herausforderung“

Auftaktveranstaltung mit M&E Betrieben, VME und IG Metall 2013

Transferworkshops (TW) für Betriebsbegegnungen der M&E Betriebe

2013
Gründung Steuerkreis Metall- und Elektroindustrie

2014 – 2015
Konsolidierung als integrationspolitische Initiative Berlins am Übergang Schule – Ausbildung

2014
5. *Berlin braucht dich!* Konsortialtreffen
„Fokus Migration“

2015
6. *Berlin braucht dich!* Konsortialtreffen
„Gut ankommen in der Ausbildung“

November 2015
Start des Piloten „Gut ankommen in der Ausbildung“

Phase I

Kampagne zur Öffnung von Berufsausbildung für Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte (2005 bis 2010)

Die Kampagne *Berlin braucht dich!*, initiiert und gefördert durch den Berliner Integrationsbeauftragten mit BQN Berlin als Träger, war zunächst eine Arbeitgeber-Kampagne. Sie wurde durch den Öffentlichen Dienst und ab 2009 durch die Betriebe mit Landesbeteiligung getragen. Diese Vorreiterrolle war damals auch im Vergleich mit anderen Bundesländern vorbildlich.

Adressaten/innen der Kampagne waren primär Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte. Sie wurden motiviert, sich mit betrieblicher Ausbildung als realer Berufsoption auseinanderzusetzen und sich beim Land Berlin zu bewerben.

Mit Betrieben und Schulen wurde daran gearbeitet, den Jugendlichen die Aussage *Berlin braucht dich!* glaubwürdig zu vermitteln.

Und die Ergebnisse konnten sich sehen lassen: Der Anteil der Auszubildenden aus Familien mit Einwanderungsgeschichte stieg im Berliner Öffentlichen Dienst von 8,7 % (2006) auf 16,6 % (2010) an. Neben diesen direkten Effekten bei den beteiligten Betrieben konnte man auch von Anstoßeffekten der Kampagne in der Wirtschaft insgesamt ausgehen.

Eine wichtige Einsicht ging mit diesen ersten Erfolgen einher: Die Kampagne setzte „nur" jenen Teil der Jugendlichen in Bewegung, die schon „in den Startlöchern" standen. D. h. jene, die schulisch gut waren und vom Verhaltensrepertoire in das Bild passten, das Betriebe von Auszubildenden hatten.

Integrationspolitisch wichtig war es aber auch – so die Überlegung zur Ausrichtung der Phase II – den anderen Jugendlichen Chancen zu eröffnen. Dies ist kein Automatismus, sondern hierfür müssen Zugänge zu qualifizierten Betrieben und zur Ausbildung systematisch hergestellt werden.

Phase II

Betriebsbegegnungen, Vierstufigkeit und Konsortium (2010 bis 2015)

Zentraler Ansatz für die weitere interkulturelle Öffnung des Übergangs Schule-Beruf wurde es nun, die Distanz zwischen Jugendlichen und Arbeitswelt zu verringern. Ins Zentrum rückte die Bedeutung von Betriebsbegegnungen und ihre zielgruppengerechte Qualität im Rahmen einer systematischen Berufsorientierung. Dadurch werden Schulen und Betriebe zu Türöffnern in die Ausbildung, wobei die Betriebe immer mehr als Bereitsteller von Betriebsbegegnungen gefragt sind. Die Notwendigkeit, die Distanz zwischen Jugendlichen und Betrieben massiv zu verringern, hat zwei Konsequenzen: 1. frühzeitiger Beginn (ab Klasse 7) und 2. Kontinuität bis zum Ende der Sekundarstufe 1. In jedem Schuljahr ab Klasse 7 bis Klasse 10 wird in den Partnerschulen von *Berlin braucht dich!* der Lern- und Erfahrungsort Betrieb zugänglich gemacht und zwar: interkulturell sensibel, in guter Qualität, und nicht zufällig, sondern gezielt und regelmäßig.

Dieses Lernen im Betrieb in unterschiedlichen Formaten – je nach Alter der Schüler/innen bzw. nach Jahrgangsstufe – nennen wir Qualifizierte Vierstufigkeit, die in das Landeskonzept der Berliner Berufs- und Studienorientierung eingebracht werden konnte.

Zu Beginn der Phase II wurde das *Berlin braucht dich!* Konsortium als Netzwerk gegründet. Es besteht heute aus 28 Schulen und über 60 Unternehmen, zumeist Großbetrieben, die gemeinsam an einer besseren – auch interkulturellen – Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt arbeiten.

Der große Vorteil des *Berlin braucht dich!* Konsortiums ist die Vielfalt an Betrieben, die den Jugendlichen ein breites Spektrum an Berufsfeldern und Ausbildungsberufen eröffnet. Auf Grundlage einer abgestimmten Wertschätzungs- und Feedback-Kultur zwischen Schulen und Betrieben können sie sich in verschiedenen Bereichen ausprobieren und so das finden, was ihren Interessen und Zukunftsvorstellungen entspricht.

Beim Konsortium handelt es sich keineswegs nur um eine „Matching-Maschine" für Betriebsbegegnungen, sondern vor allem um einen Raum der Annäherung zwischen zwei einander bis dato sehr fremden Welten: der Welt der Schule und der Welt der Betriebe.

Ergebnisse Phase II

Zwischen den beteiligten Schulen und Betrieben wurde ein System von Betriebsbegegnungen im Rahmen der Berufsorientierung ab Klasse 7 aufgebaut, das immer stärker zur Vierstufigkeit abgerundet wird. 2014 gab es schon über 2.000 pädagogisch gestaltete Betriebsbegegnungen, die von den Betrieben angeboten wurden. Und die Zahl steigt. Gleichzeitig steigt auch der Anteil der neueingestellten Auszubildenden aus Familien mit Einwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst auf ca. 18 % (2014) und in den Betrieben mit Landesbeteiligung von 13 % (2010) auf 21,9 % (2014).

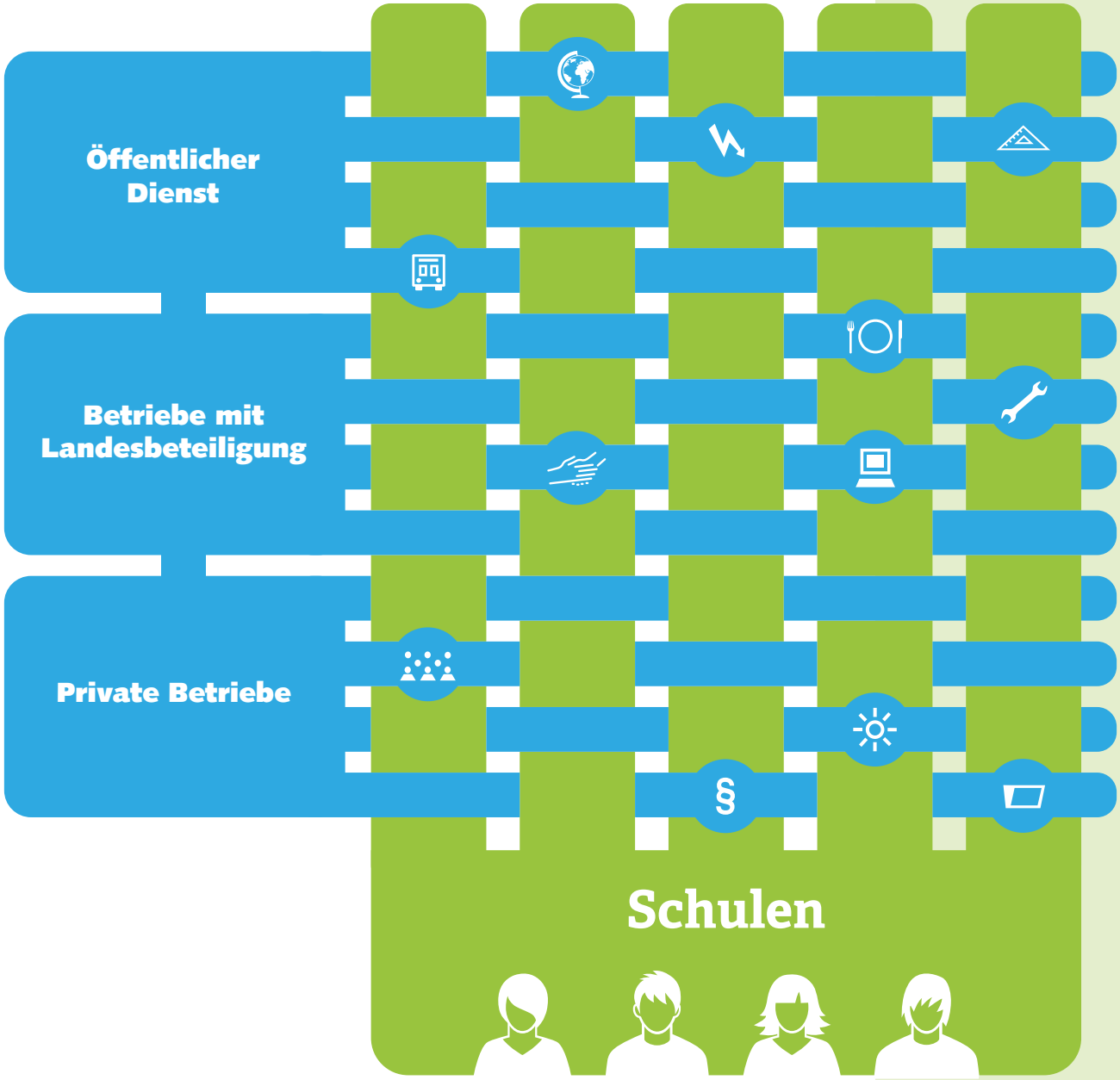
Mit umfangreichem fachlichen Input von BQN ist ein praktikabler Werkzeugkasten (siehe die Übersicht auf Seite 30/31) entstanden und soweit erprobt worden, dass er nun insgesamt für Berufsorientierung in Berlin zur Verfügung stehen kann. U. a. gehören dazu Matchingtool, Diversity-Trainings für Ausbilder/innen und Auszubildende, Handlungshilfen für Betriebsbegegnungen, über 30 Berufsorientierungsfilme mit hohen Klickzahlen, Begleitbögen zur Bewertung von Praktika, Methoden der direkten Arbeit mit Schülerinnen und Schülern und nicht zuletzt erfolgreiche Regeln und Arbeitsweisen für die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Schulen (Konsortialarbeit).

Der Eintritt der Metall- und Elektroindustrie in das Vorhaben und die Kontinuität der Mitarbeit einer wachsenden Zahl von Betrieben des Öffentlichen Dienstes und Unternehmen mt Landesbeteiligung signalisieren: Die Motivlage bei den Unternehmen erweitert sich von einer Art sozialpolitischen Verantwortungsübernahme zu einem immer wichtiger werdenden Interesse an der eigenen Nachwuchsgewinnung. Und dieses Interesse richtet sich auch vermehrt auf den Kreis derjenigen Jugendlichen, die aus verschiedenen Gründen für sie bisher nicht in Frage kamen.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass eine gute und kontinuierliche Berufsorientierung im Sinne der *Qualifizierten Vierstufigkeit* nicht automatisch zu einem gelingenden Einstieg in eine Berufsausbildung führt. Dieser Übergangs- und Einstiegsprozess muss selbst noch einmal zum Gegenstand der gemeinsamen Gestaltung werden. Hier sind vor allem auch die Betriebe und in der Folge die Berufsschulen gefragt.

Während Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte mit guten Schulabschlüssen immer mehr in Ausbildung gelangen und dies noch optimiert werden kann, bleiben andere zurück. Erforderlich ist also eine verstärkte Konzentration darauf, für Jugendliche in kumulierten Risikolagen, zu denen auch die Einwanderungsgeschichte ihrer Familien zählt, Wege in Berufsausbildung und selbständige Lebensführung zu bahnen. Teilhabe und die aktive Vermeidung von sozialem Ausschluss stehen hier im Zentrum. Die enge und stabile Zusammenarbeit im Konsortium von Schulen und Betrieben, moderiert durch BQN Berlin, und die Nutzung des erprobten Werkzeugkastens sind gute Voraussetzungen dafür, dass sich auch für viele dieser Jugendlichen bald aussichtsreiche berufliche Perspektiven eröffnen.

DAS KONSORTIUM VON BERLIN BRAUCHT DICH!



NEUE WEGE IN DER BERLINER INTEGRATIONSPOLITIK

VORREITERROLLE DURCH CHANCENGLEICHHEIT, AKTIVIERUNG UND INTERKULTURALITÄT

Berlin beansprucht seit der Verabschiedung des Partizipations- und Integrationsgesetzes im Dezember 2010 zu Recht eine Vorreiterrolle. Mit diesem Gesetz wurde eine ganzheitliche und strategisch ausgerichtete Integrationspolitik formuliert, die durch die Aufnahme der gleichberechtigten Teilhabe bis heute wegweisend ist.

Das Verständnis des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes zielt auf eine aktive und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Damit verbunden ist die Aufgabe der Stadt Berlin, Chancengleichheit herzustellen, um überhaupt das Recht auf Teilhabe zu ermöglichen.

Dies ist eine wesentliche Weiterentwicklung von Integrationspolitik, die sich abwendet vom Ansatz der Behebung vermeintlicher Defizite. Stattdessen rückt sie Potenziale in den Fokus, die dann zur Geltung kommen, wenn der Staat den geeigneten Rahmen dafür bietet. Teilhabe wird somit zur Vorbedingung von Integration und es gilt, Hindernisse und Barrieren zu erkennen und abzubauen.[1]

Die Umsetzung einer partizipativen Integrationspolitik ist dabei eng gekoppelt an die Begriffe Aktivierung und Interkulturalität. Dabei wird die Aktivierung einerseits als Empowerment ausgelegt, bei dem das Potenzial von Akteuren/innen gestärkt wird, sich in der Gesellschaft einbringen zu können.

Andererseits wird die Aktivierung verstanden als Forderung an die Organisationen und Institutionen der Mehrheitsgesellschaft, eine Vorleistung zu erbringen, damit Integration möglich wird. Daran schließt das Konzept der Interkulturalität an, das Macht- und Dominanzstrukturen in der Gesellschaft kritisch reflektiert.

Als politische Maßnahme ergibt sich daraus die Forderung nach interkultureller Öffnung, mit der ein systematischer Abbau von Standards und Strukturen, die zu Diskriminierung führen, angemahnt wird. Die integrationspolitischen Leitlinien von Berlin sind somit eng verknüpft mit einem modernen Diversitätsverständnis, bei dem der Fokus auf Gruppen liegt, die von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen sind.

WAS HEISST INTEGRATION?

Integration bedeutet die gleichberechtigte Teilhabe von Einzelpersonen oder ganzen Gruppen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Zentral für die Umsetzung dieses integrationspolitischen Ansatzes sind drei Kernaufgaben:

1. Durch Aktivierung und Empowerment werden Personen und Gruppen befähigt, die eigenen Interessen effektiv zu verfolgen.
2. Im Rahmen von Interkulturalität werden kulturelle Vielfalt anerkannt und gefördert sowie gesellschaftlichen Institutionen interkulturell offener.
3. Der Abbau diskriminierender Strukturen ermöglicht die Schaffung neuer, inklusiver Systeme.

[1] Vgl. Barbara Kiepenhauer-Drechsler: Vielfalt plus Zusammenhalt – Eine ethnologische Perspektive auf die Praxis Berliner Integrationspolitik, Bielefeld 2013, S. 92.

BERLIN
BRAUCHT
DICH!
Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебя!
Berlin needs you!
Berlin'in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين تحتاجك!

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IST EINE STRATEGIE …

… die das Ziel verfolgt, Zugangsbarrieren in einer vielfältigen Gesellschaft abzubauen und Teilhabechancen zu erhöhen. In der Praxis werden dabei hauptsächlich die Aspekte Migration, Religionszugehörigkeit und Rassismus in ihrer Wechselbeziehung zueinander fokussiert.

Die interkulturelle Öffnung ist in einer Gesellschaft und/oder Organisation dann gelungen, wenn flächendeckend eine Kultur der Wertschätzung von unterschiedlichen Lebensformen dominiert, Angebote und Dienstleistungen allen Menschen gleichermaßen zugänglich sind und sich die gesellschaftliche Vielfalt in allen Bereichen des öffentlichen Lebens und auf allen Hierarchieebenen widerspiegelt.

Umsetzung und Operationalisierung: Die Rolle von Berlin braucht dich!

Bei der Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes hat *Berlin braucht dich!* neue Maßstäbe gesetzt. Als Positive Maßnahme mit dem Schwerpunkt Übergang Schule-Beruf wurden Modelle und Instrumente entwickelt, mit denen Aktivierung, Empowerment und Interkulturalität in der Praxis umgesetzt werden.

Dies bezieht sich auf Angebote für junge Menschen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte: Durch die Ermöglichung von positiven Lernerfahrungen in Betrieben und Veranstaltungen in Schulen ist ein systematischer Rahmen entstanden, durch den Jugendliche besser in die Lage versetzt werden, ihre Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Mit dem Aufbau des *Berlin braucht dich!* Konsortiums wurde eine Struktur etabliert, die die Nachhaltigkeit und Systematik dieser Angebote absichert. Im Konsortium arbeiten Vertreter/innen der Institutionen Schule und Betrieb gemeinsam an integrationspolitischen Zielen und der eigenen interkulturellen Kompetenz, zum Beispiel indem sie Diversity-Trainings in Anspruch nehmen.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist auf diese Weise an alltägliche Arbeitsabläufe gekoppelt. So führt er zu einer kontinuierlichen Sensibilisierung für Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen in Schulen, Beratungseinrichtungen und Betrieben.

Als Ergebnis der Aktivitäten im Rahmen von *Berlin braucht dich!* kann dabei nicht nur die Steigerung der Zahl der Auszubildenden aus Familien mit Einwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst und in den Betrieben mit Landesbeteiligung betrachtet werden. Dazu zählen auch der Austausch über und die Weiterentwicklung von inklusiven Standards und Verfahren. Dies hat sich als ein zentraler Mehrwert der Initiative herausgestellt.

Neue Wege der Berliner Integrationspolitik

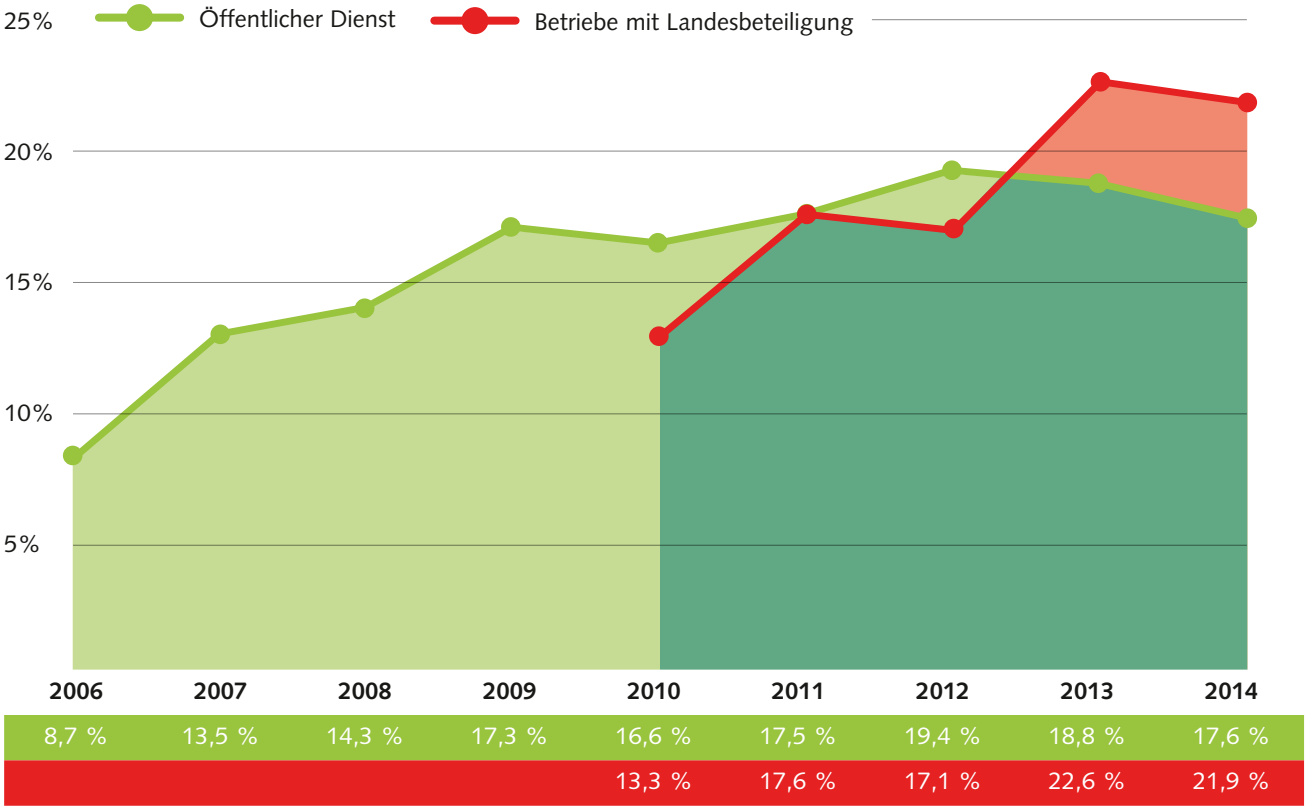
Die Bedeutung von integrationspolitischen Maßnahmen wird in naher Zukunft weiter zunehmen. Gerade in Zeiten erhöhter Flucht- und Migrationsbewegungen ist Koordinierung vor Ort ausschlaggebend dafür, ob Potenziale insbesondere für lokale Arbeitsmärkte verloren gehen oder nicht. Im Mittelpunkt steht dabei der Aufbau inklusiver Systeme, die eine bessere ökonomische, politische und soziale Partizipation (und damit Identifikation für Alle) ermöglichen.

Integrationspolitik gewährleistet auf diese Weise das Recht des Einzelnen auf Teilhabe und unterstützt die gerechte Gestaltung einer offenen und heterogenen Gesellschaft.

Hier gelangen Sie zum *Berliner Integrations- und Partizipationsgesetz.*

BERLIN BRAUCHT DICH! – GEMEINSAM FÜR OFFENE ÜBERGÄNGE IN AUSBILDUNG

Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Berlin im Öffentlichen Dienst und in den Betrieben mit Landesbeteiligung



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Öffentlicher Dienst	8,7 %	13,5 %	14,3 %	17,3 %	16,6 %	17,5 %	19,4 %	18,8 %	17,6 %
Betriebe mit Landesbeteiligung					13,3 %	17,6 %	17,1 %	22,6 %	21,9 %

Berlin braucht dich! steht dafür, systematisch Zugänge für Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte in duale Ausbildung zu schaffen. In den vergangenen zehn Jahren hat das Leitprojekt damit einen wichtigen Beitrag zur interkulturellen Öffnung des Übergangssystems in Berlin geleistet. Vor allem der Zugang zu Ausbildung für Jugendliche der zweiten und dritten Generation ist ein Schlüsselfaktor für gelingende Integrationspolitik und entscheidet über die Zukunftsfähigkeit dieser Stadt. Dass Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte immer noch in einem hohen Maße in der dualen Ausbildung unterrepräsentiert sind, haben zuletzt mehrere Studien belegt.[2]

Aus Sicht von *Berlin braucht dich!* besteht hier ein erhöhter Handlungsbedarf, um allen Berliner Jugendlichen eine berufliche Perspektive geben zu können. Nicht erst mit dem zunehmenden Fachkräftemangel sollte klar sein, dass kein Jugendlicher verloren gehen darf. Jedem einzelnen steht die gleiche Chance auf Ausbildung zu. Dieses Ziel ist aber nur zu erreichen, wenn Schulen und Betriebe aufeinander zugehen und sich füreinander öffnen. Keine Frage, dies ist ein langwieriger Prozess, der Umdenken und Wandel in Betrieben und Schulen erfordert. Das *Berlin braucht dich!* Konsortium hat sich gemeinsam auf diesen Weg begeben: Schulen bekennen sich schon ab der 7. Klasse zu einer engen und kontinuierlichen Zusammenarbeit mit Betrieben. Letztere öffnen sich ihrerseits mit vielseitigen Angeboten den Schülern/innen, ihren zukünftigen Auszubildenden. Dieser Prozess wird nun durch das neue Berliner Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung auf eine solide Grundlage gestellt. Die systematische Heranführung von Schülern/innen an die Arbeitswelt ab Klasse 7 mit jeweils spezifischen Formaten, die in der Schule sorgfältig vor- und nachbereitet werden – die sogenannte *Qualifizierte Vierstufigkeit* – ist nun in Berlin Programm und das *Berlin braucht dich!* Konsortium sein Vorreiter.

Durch *Berlin braucht dich!* konnte die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden aus Familien mit Einwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst und bei den Betrieben mit Landesbeteiligung deutlich gesteigert werden (siehe Grafik). Zur weiteren Öffnung der dualen Ausbildung geht es nun darum, die nächste Phase einzuläuten. Notwendig dafür ist die Ausweitung von *Berlin braucht dich!* auf die gesamte Berliner Wirtschaft. Nur so kann das vorhandene Potenzial der Jugendlichen in einer klugen Kombination aus integrations- und arbeitsmarktpolitischen Zielen erschlossen werden. Mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen ist es selbstverständlich, dass auch junge Geflüchtete in die Maßnahmen von *Berlin braucht dich!* einbezogen werden.

[2] U. a. Ruth Enggruber, Josef Rützel: Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben, Gütersloh 2014; DGB-Jugend: Ausbildungsreport 2015, Berlin 2015.

EIN NETZWERK VON BERLINER SCHULEN UND BETRIEBEN: DAS BERLIN BRAUCHT DICH! KONSORTIUM

Um die Distanz zur Arbeitswelt abzubauen, ist eine Erkenntnis für *Berlin braucht dich!* grundlegend: Die Jugendlichen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte müssen frühzeitig positive Erfahrungen in der Arbeitswelt machen. Dafür wurde ein Konsortium gebildet, in dem heute 28 Schulen und 60 Unternehmen Hand in Hand Verantwortung für die Gestaltung des Übergangs in die Ausbildung übernehmen.

Inzwischen ist die Kooperation unter dem Dach von *Berlin braucht dich!* gefestigt. Schulen und Betriebe wirken kontinuierlich und verbindlich zusammen. Den Kern bildet das Angebot qualitativ hochwertiger Betriebsbegegnungen. Hierfür erforderlich ist die Annäherung von zwei grundverschiedenen Welten: die Öffnung der Schulen in Richtung Betriebe und umgekehrt, der Betriebe in Richtung Schulen. Ergebnis ist eine Neugestaltung des Übergangs Schule-Beruf, die für die Berliner Berufsorientierung insgesamt wegweisend ist.

WIE FUNKTIONIERT DAS KONSORTIUM?

Das Konsortium ist kein loses Netzwerk, sondern basiert auf einer gut funktionierenden Struktur. Verschiedene Organe mit unterschiedlichen Aufträgen und Tätigkeiten bilden das Fundament:

In den **Transferforen** treffen sich alle an den Betriebsbegegnungen direkt beteiligten Partner/innen aus Schulen und Betrieben. Dort wird gemeinsam die Planung besprochen, die Aktivitäten werden ausgewertet und Optimierungsmöglichkeiten der Qualitätsstandards erörtert. Die Transferforen werden zwei Mal im Jahr einberufen und dienen damit als regelmäßige Arbeitstreffen für Schul- und Betriebspartner/innen. Bestimmte Themen aus den Transferforen werden in **Arbeitsgemeinschaften** ausgelagert, um dort vertiefend bearbeitet zu werden.

Das **Koordinierungsgremium**, besetzt mit ausgewählten Schul- und Betriebsvertretern/innen, ist gleichermaßen konzeptioneller Vorreiter und auch oberste Kontroll- und Steuerungsinstanz von *Berlin braucht dich!*. Hier wird die konzeptionelle Entwicklung erarbeitet, vorangetrieben und Empfehlungen für Politik und das Steuerungsgremium verabschiedet, die in den Jahresberichten veröffentlicht und zur Diskussion gestellt werden.[3]

Das **Steuerungsgremium Öffentlicher Dienst** sowie der **Steuerkreis Metall- und Elektroindustrie** stellen die Verbindung zu den Sozialpartnern und der Politik her. Hier werden sowohl die Entwicklungslinien der Arbeit bewertet als auch Möglichkeiten der strukturellen Verankerung der Projektergebnisse diskutiert.

Beim alljährlichen **Konsortialtreffen** kommen rund 150 Vertreter/innen aus Betrieben, Verbänden, Schulen und Politik zusammen. Die Tagung fungiert als Rück- bzw. Ausblick. Hier werden die Meilensteine für die Weiterentwicklung definiert. Sie dient gleichzeitig als Arbeitstreffen, bei dem die Konsortialmitglieder sich nicht nur untereinander, sondern auch mit anderen Experten/innen austauschen.

Im **Lenkungsgremium IntMig** werden die Aktivitäten von *Berlin braucht dich!* mit den Aktivitäten des Berliner Integrationsbeauftragten beraten und abgestimmt.

Die Rolle von **BQN Berlin e. V.** ist die des Moderators und Vermittlers: Der Träger des Senatsprojekts ist zuständig für die Planung und Organisation aller Partnertreffen. Er leistet konzeptionelle Vorarbeit und nimmt eine wissenschaftliche sowie methodisch-pädagogische Begleit- und Beratungsfunktion ein.

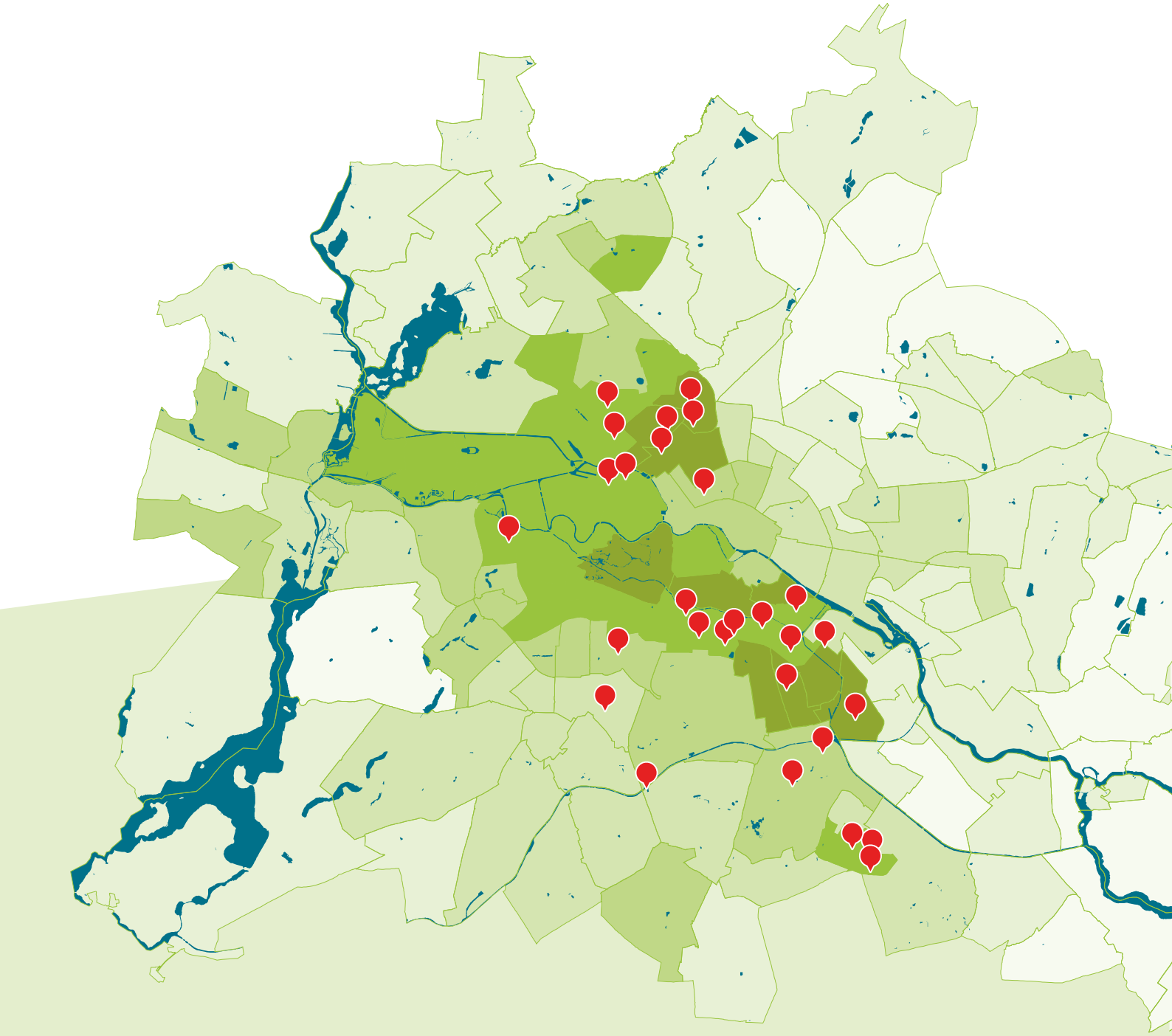
[3] Jahresberichte sind zum Herunterladen zu finden unter: http://www.berlin-braucht-dich.de/ueber-bbd/publikationen/

Politik- und Sozialpartner
Meth.-päd. Beratung
BERLIN BRAUCHT DICH!
KONSORTIUM AUS SCHULEN UND BETRIEBEN
Vermittler-funktion
Wiss. Beratung
KOORDINIERUNGS-GREMIUM
Lenkungs-gremium IntMig
Steuerungsgremium und Steuerkreis M&E
Transfer-foren
Konsortial-treffen
Arbeits-gemein-schaften
BQN Berlin e. V.

SCHULEN MIT SCHWERPUNKT BERUFSORIENTIERUNG INVESTIEREN IN DEN LERNORT BETRIEB

Berlin braucht dich! Schulen liegen in sozialräumlich stark segregierten Gebieten. Diese sind gekennzeichnet durch ein hohes Armutsrisiko und einen hohen Anteil an Bewohnern/innen mit Migrationshintergrund. In den aktuell 28 Schulen (von insgesamt 128 Integrierten Sekundarschulen in Berlin insgesamt) liegt der Anteil an Schülern/innen, die nicht deutscher Herkunftssprache und gleichzeitig lernmittelbefreit sind, bei über 60 %.[4] Diese Schulen befinden sich in Wedding-Moabit, Neukölln-Nord und Kreuzberg-Nord-Ost sowie teilweise in Schöneberg.[5]

Anteil der Einwohner/innen mit Migrationshintergrund in Berlin nach Bezirksregionen (in %) mit den Standorten der Berlin braucht dich! Schulen



[4] Laut der Berliner Schulstatistik für das Schuljahr 2014/15 liegt der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die nichtdeutscher Herkunftssprache und lernmittelbefreit sind bei insgesamt 21,8 %: Blickpunkt Schule, Schuljahr 2014/2015, hrsg. von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Berlin Februar 2015.

[5] Monitoring Soziale Stadtentwicklung Berlin 2013, siehe unter: http://www.stadtentwicklung.berlin.de/planen/basisdaten_stadtentwicklung/monitoring/de/2013/index.shtml

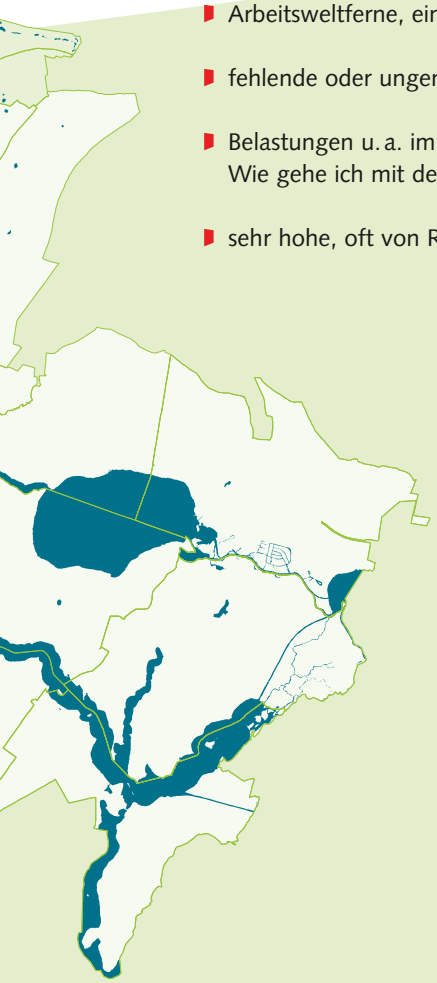
Die Jugendlichen dieser Schulen befinden sich in einer besonderen Risikolage mit Blick auf den Übergang von der Schule in Ausbildung, Beschäftigung und selbständige Lebensführung. Oftmals wird dies auf ihre familiäre Einwanderungsgeschichte zurückgeführt. Dies ist aber nur ein Faktor unter anderen, wie geringes Familieneinkommen und Erwerbslosigkeit, geringe Wohnqualität, ein Umfeld von niedrigen schulischen und beruflichen Qualifikationen und immer wiederkehrende Diskriminierungs- und Misserfolgserlebnisse. Hierzu gehören mitunter auch ihr unsicherer Aufenthaltsstatus, ihre nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, ihr „nicht-deutsch" klingender Name, ihre (vermutete) ethnische und religiöse Zugehörigkeit und/oder ihre Hautfarbe. Erst vor diesem Hintergrund von multiplen Risikofaktoren wirkt sich das, was häufig „Migrationshintergrund" genannt wird, risikoverschärfend aus.

„Der erste Tag in der FU als Praktikantin, ich dachte jetzt kommen so schwere Aufgaben auf mich zu und ich habe mich so geschämt. (…) Ich habe mir nicht zugetraut, das gut zu machen. Ich habe wirklich nicht erwartet, dass es mir so viel Spaß macht. Ich glaube auch, das ist auch der Fall bei vielen in unserer Klasse. Also manche die haben Angst, die kennen den Beruf nicht oder sie denken, es ist zu schwer oder langweilig, obwohl sie keinen Einblick in diesen Beruf hatten. Durch Berlin braucht dich! habe ich diesen Einblick bekommen. Jetzt habe ich eine Idee, was ich später machen möchte."

(Schülerin der Hemingway-Schule)

Die Gemengelage von sozialen, kulturellen und migrationsbedingten Faktoren und Ausgrenzungsmechanismen führt zu spezifischen Herausforderungen, mit denen die Jugendlichen konfrontiert werden:

- Mangel an Selbstvertrauen und Unsicherheiten gegenüber den eigenen Interessen und Potenzialen
- Arbeitsweltferne, einseitige Vorstellungen und Ängste gegenüber der Arbeitswelt
- fehlende oder ungenügende positive Vorbilder für eine erfolgreiche berufliche Integration
- Belastungen u. a. im Zuge der Identitätsbildung während der Pubertät: Wo gehöre ich hin? Wie gehe ich mit den Erwartungshaltungen in der Schule, im sozialen Umfeld und in der Familie um?
- sehr hohe, oft von Ressourcen und Interessen der Jugendlichen abgekoppelte Bildungserwartungen der Eltern



Anteil der Einwohner/innen mit Migrationshintergrund in %

- unter 10
- 10 bis unter 20
- 20 bis unter 30
- 30 bis unter 40
- 40 bis unter 50
- 50 und mehr

Berlin insg.: 29,0 %

Schulstandorte

WAS IST NÖTIG, DAMIT SICH ETWAS ÄNDERT? ERFAHRUNGEN AUS BERLIN BRAUCHT DICH! SCHULEN

Immer mehr Ansätze bundesweit und auch in Berlin zeigen, wie Schulen es erreichen können, dass alle Schülerinnen und Schüler nach der 10. Klasse wissen, wohin sie wollen.[6] Ziel dieser Ansätze ist: Niemand soll verloren gehen! Alle haben nach der 10. Klasse entweder eine vollqualifizierende Ausbildung in der Tasche oder sie besuchen eine weiterführende Schule in Richtung Abitur.

Hierfür sind Voraussetzungen und Unterstützungsangebote zu entwickeln, damit der Übergang in berufliche Ausbildung oder auf eine weiterführende Schule gesichert ist. **Die Schule übernimmt dabei die Rolle der aktiven Begleiterin in Ausbildung.**

[6] Ursula Neumann, Jens Schneider (Hrsg.): Schule mit Migrationshintergrund, im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung e. V., Waxmann, Münster/New York 2011.

Unter den Partnern von *Berlin braucht dich!* besteht der Konsens: Allein die Berufsorientierung im Unterricht (im Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik, WAT) und das Pflichtpraktikum in der 9. Klasse reichen nicht aus. Notwendig ist der Aufbau von Berufswahlkompetenz ab der 7. Klasse sowie eine individuell ausgerichtete Vor- und Nachbereitung der Betriebsbegegnungen mit Blick auf mögliche Ausbildungsperspektiven. Die *Berlin braucht dich!* Schulen der Sekundarstufe I haben sich auf den Weg gemacht, Berufsorientierung zur Angelegenheit des gesamten Kollegiums zu machen und das praxisorientierte Lernen im Betrieb ab der 7. Klasse als eine zentrale Säule des Schulcurriculums zu etablieren.

Immer mehr setzt sich die Erkenntnis durch, dass nicht allein die Schulnoten, sondern das Interesse und die Motivation der Schüler/innen sowie ihre sozialen Kompetenzen für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung entscheidend sind.

Als Ziel nach der 10. Klasse soll an Priorität gewinnen: Die Aufnahme einer Ausbildung im dualen System bzw. ein in Richtung Ausbildung und Anschlussperspektive sinnvoller Bildungsgang.

SOZIALDATEN IN BERLIN AM BEISPIEL VON AUSGEWÄHLTEN GEBIETEN IM BEZIRK MITTE

Kriterium	Berlin	Mitte	Osloer Straße	Moabit Ost	Wedding Zentrum	Brunnenstr. Nord
	anteilig	anteilig	anteilig	anteilig	anteilig	anteilig
Migrationshintergrund (MH)						
Einwohner mit MH	27,4 %	46,6 %	57,1 %	45,9 %	59,8 %	60,4 %
Anteil unter 18-Jähriger mit MH	44,3 %	72,1 %	81,6 %	72,4 %	84,8 %	86,8 %
Erwerbsbeteiligung/ Armutsrisiken						
Erwerbstätigkeit	46,6 %	39,3 %	33,1 %	39,6 %	32,3 %	36,0 %
Artbeitslosigkeit	8,6 %	10,5 %	14,8 %	9,8 %	13,4 %	13,8 %
Jugendarbeitslosigkeit	5,3 %	5,6 %	7,8 %	4,5 %	6,4 %	7,7 %
Transferleistungen	20,1 %	27,8 %	41,6 %	25,4 %	37,7 %	36,8 %
Materielle Kinderarmut	33,3 %	49,8 %	67,7 %	45,0 %	67,3 %	65,5 %
Wohnsituation						
Einfache Wohnlage	42,1 %	70,9 %	100,0 %	50,2 %	99,9 %	100,0 %
Mittlere Wohnlage	41,4 %	22,5 %	x	39,7 %	x	x
Gute Wohnlage	16,3 %	6,5 %	x	10,1 %	x	x

Eigene Zusammenstellung auf der Basis von: Bezirksamt Mitte, https://www.berlin.de/ba-mitte/politik-und-verwaltung/service-und-organisationseinheiten/sozialraumorientierte-planungskoordination/stadtteile-bezirksregionen/artikel.105798.php. Stand 2013

Erläuterung des Bezirksamts Mitte zu den Zahlen der obigen Tabelle: Der Arbeitslosenanteil (mit Leistungsbezug nach SGB II und SGB III) beträgt X % der *Einwohner/innen* im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Bezugsgröße: erwerbs*fähige* Einwohner/innen). Der so berechnete Arbeitslosenanteil ist nicht identisch mit der „Arbeitslosenquote" der Bundesagentur für Arbeit, die kleinräumig nicht zur Verfügung steht (Bezugsgröße: *Erwerbspersonen*). Dies gilt ebenso für die Jugendarbeitslosigkeit, die sich auf die Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen bezieht. Für die integrierte Stadtteilentwicklung und die Bezirksregionen-Profile sind dafür berlinweit Kernindikatoren (KID) abgestimmt, die den Bezirken vom Amt für Statistik zur Verfügung gestellt werden.

Diese Zahlen zeigen exemplarisch in ausgewählten Sozialräumen des Bezirks Mitte die starke Ballung von hohen Armutsrisiken, niedriger Wohnqualität und einem hohen Anteil von Einwohnern/innen mit Migrationshintergrund.

www.berlin-braucht-dich.de

JUNGE DEUTSCHE FÜHLEN SICH ALS „AUSLÄNDER“ IM EIGENEN LAND UND WOLLEN TROTZDEM IHREN WEG GEHEN

Ein Beitrag von Ruth Meding

„Wir sind nicht asozial. Man denkt ja immer, Ausländer sitzen nur zu Hause rum. Aber meine Eltern arbeiten beide.“, so eine Schülerin der 9. Klasse einer Schule in Neukölln. Eines wird hier unmissverständlich klar: Es gibt einen gesellschaftlichen Diskurs, bei dem sie und ihre Familie, das weiß sie genau, nicht gut wegkommen. Und diesen möchte sie entkräften.

17 Schülerinnen und Schüler aus Familien mit Einwanderungsgeschichte von drei *Berlin braucht dich!* Schulen[7] aus Neukölln und Wedding-Moabit, wurden zu ihren Zukunftsvorstellungen befragt.

„Egal wie deutsch man ist, man wird immer Ausländer bleiben!“

Allen gemeinsam ist, dass sie sich, obwohl in Berlin geboren und im Besitz der Deutschen Staatsbürgerschaft, nicht als Teil der deutschen Gesellschaft empfinden, sondern als „Ausländer“. „Ich sage immer, dass ich Ausländerin bin. Sonst würde ich ja lügen.“, erklärt eine Schülerin. Auf die Frage warum, antwortet ein Schüler: „Es kommt nicht darauf an, wo man geboren ist oder wo die Eltern geboren sind, sondern darauf, welche Sprache man zu Hause spricht, was man zu Hause isst und aus welcher Kultur man kommt.“ „Die Gene seien entscheidend“, fügt eine Schülerin hinzu. Die Aussagen zeigen deutlich, dass den Schülern/innen die Grenze zwischen „wir“ und „die“, zwischen „Ausländern“ und „Deutschen“ als selbstverständlich und unüberwindbar erscheint.

Sie würden auf der Straße beschimpft oder merkwürdig angeschaut. „Ich glaube schon, dass vor allem die Medien an der Diskriminierung Schuld sind“, äußert eine Schülerin. „Wie z. B. der Islam dargestellt wird, ist total falsch. Es wird immer vermittelt, dass der Islam gleich ISIS ist. Dabei ist das Quatsch.“

Die Selbstwahrnehmung der befragten Schüler/innen wird vielleicht am besten durch einen stolz zitierten Rap Song zum Ausdruck gebracht: „Wir sind die Unterschicht der Unterschicht und trotzdem gut gelaunt.“

„Wir wollen auch nur das, was alle wollen.“

Doch wie wirken sich die offensichtlichen Benachteiligungen auf die Berufsorientierung von deutschen Schülern/innen mit Migrationshintergrund aus? Wie entwickelt ein junger Mensch unter dem Eindruck von Diskriminierung und Chancenungleichheit Zukunftsperspektiven? Auf diese Fragen gibt es keine einheitliche Antwort. Die befragten Jugendlichen haben individuelle Auffassungen und unterschiedliche Mechanismen entwickelt, um mit dem aufgezeigten Spannungsfeld umzugehen. Auffällig ist, dass die eigenen Diskriminierungserfahrungen scheinbar für keinen der befragten Jugendlichen Anlass zur Resignation hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft bieten. Sie äußern vielfältige Berufswünsche: von Visagistin über Immobilienkaufmann/frau, Konstruktionsmechaniker/in, Flugbegleiter/in, Krankenpfleger/in, Arzt/Ärztin, Modedesigner/in, Bankkaufman/frau, Kindergärtner/in bis hin zur/m Polizist/in und Soldat/in. Und sie haben konkrete Vorstellungen von dem Weg, den es bis dahin zu bestreiten gilt. „Ich möchte Visagistin werden.“, erklärt eine Schülerin. „Das ist schon lange ein Wunsch von mir. Ich habe auf vielen Hochzeiten gesehen wie Visagisten arbeiten und das würde ich auch gerne können. Dazu muss ich erst eine Ausbildung als Kosmetikerin oder Friseurin machen, und danach versuche ich zur Make-up Schule zu gehen, wenn ich das Geld dafür aufbringen kann.“ „Ich würde gerne als Bankkauffrau arbeiten“, so eine andere Schülerin, „und vielleicht Abitur machen, wenn ich es schaffe. Ich habe schon ein Praktikum in die Richtung gemacht, bei dem ich gemerkt habe, dass mir Büroarbeit Spaß bringt.“

Die Hürden, mit denen die interviewten Schüler/innen auf ihrem beruflichen Weg rechnen, sind eindeutig individueller Natur. Strukturelle Diskriminierung als Hindernis wird nicht geäußert: Die meisten zweifeln an ihrer eigenen Qualifikation, machen sich Sorgen, dass sie den erforderlichen Abschluss nicht schaffen oder die Einstellungstests zur Ausbildung nicht bestehen. Eine Schülerin erklärt: „Ich habe schon ein Praktikum im Bereich Bürokauffrau gemacht, wo mir angeboten wurde, meine Ausbildung dort zu machen. Aber die meisten dort haben Abitur und wenn ich nur mit meinem MSA[8] die Ausbildung beginne, bin ich nicht auf der gleichen Stufe wie die anderen. Das Abitur wird richtig schwierig für mich. Ich habe Angst, dass, wenn ich es nicht schaffe, ich zwei Jahre umsonst gelernt habe.“

Letztlich untermauern die Gespräche, dass die Jugendlichen auf ihre Diskriminierungserfahrungen nicht resignativ reagieren. Im Gegenteil, sie wollen eine Chance: „Wir wollen auch nur das, was alle wollen.“, erklärt eine Schülerin offenkundig irritiert bezüglich der Nachfrage nach ihren beruflichen Zukunftswünschen. „Blöde Frage!“

[7] Es handelt sich um Schulen, an denen der Anteil von Schülern/innen mit Migrationshintergrund und sozial benachteiligten Schülern/innen überdurchschnittlich hoch ist.

[8] Mittlerer Schulabschluss (MSA)

neff

BERUFSORIENTIERUNG UND ERKUNDUNG DER ARBEITSWELT: INTERKULTURELL SENSIBEL – POTENZIALORIENTIERT – STÄRKEND

Interkulturell sensible Berufsorientierung bedeutet individuell stärkende Berufsorientierung. Sie berücksichtigt eine heterogene Schülerschaft mit vielfältigen Bedarfen, Lebenszusammenhängen und Vorstellungen über die berufliche Zukunft. Schule ist damit gefordert, **Heterogenität als Normalfall** anzuerkennen. **Schule ist kein diskrimierungsfreier Ort** und erfordert von Seiten der Lehrkräfte hohe, auch interkulturelle Kompetenzen.

Die *Berlin braucht dich!* Schulen rücken vor diesem Hintergrund den systematischen Aufbau der Berufsorientierung von Klasse 7 bis 10 und die Arbeitswelterkundungen ins Zentrum ihrer Schulkonzepte. Das Lernen im Betrieb wird zentraler Bestandteil der schulischen Berufsorientierung. Die **Schule versteht sich als Türöffner in qualifizierte Ausbildung**.

Unter dem Motto **„Nicht für alle, sondern für jede/n“** setzen Schulen die individuelle Förderung auf dem Weg ins Leben um. Es geht darum, für alle Schülerinnen und Schüler individuell passende Angebote zu finden – im Bereich von Praktika aber auch bezogen auf den Übergang in Ausbildungsberufe.

Die Zuckmayer-Schule in Berlin Neukölln gewährleistet dies zum Beispiel durch eine Binnendifferenzierung im Unterricht, aber auch durch die Einrichtung von passgenauen Lerngruppen. Über den Einsatz eines fest an der Schule verankerten Jobcoachs gelingt es darüber hinaus, den Übergang der Schüler/innen im 10. Jahrgang individuell zu planen und bei der Suche nach dem geeigneten Ausbildungsplatz bzw. der sinnvollsten Anschlussperspektive zu unterstützen.

Die Theodor-Heuss-Schule in Berlin Moabit – seit dem Schuljahr 2013/14 Gemeinschaftsschule von der 1. Klasse bis zum Abitur – verbindet Berufsorientierung und individuelle Förderung nach dem Grundsatz: Ob Berufsbildungsreife, Mittlerer Schulabschluss, Ausbildungsreife oder Allgemeine Hochschulreife – jedes Kind und jeder Jugendliche soll optimal gefördert werden und den individuell besten Schulabschluss an der Schule erreichen.

Die Erfahrung der *Berlin braucht dich!* Schulen zeigt, dass eine individuell stärkende Berufsorientierung nur gelingen kann, wenn

- sie die vorhandenen (interkulturellen) Potenziale der Schülerschaft erkennt und fördert. Oft werden Potenziale wie Mehrsprachigkeit nicht erkannt und anerkannt. Schulen als Orte der Vielfalt haben die Möglichkeit, mit ihren Schüler/innen daran zu arbeiten, die Einwanderungsgeschichte ihrer Familien nicht als Defizit, sondern als Potenzial zu sehen, mit dem sie punkten können. Als „Plus“, das sie auch aktiv in den Bewerbungsunterlagen und im Bewerbungsgespräch einbringen können und sollten;
- das gesamte Lehrerkollegium und die BO-Träger gemeinsam ein ganzheitliches, jahrgangsübergreifenden BSO-Konzept* entwickeln und umsetzten, welches in allen Jahrgangsstufen vielfältige positive Erfahrungen in der Arbeitswelt gewährleistet (siehe dazu die *Qualifizierte Vierstufigkeit* sowie die Mindeststandards für Betriebsbegegnungen);
- die Schule ein breites Angebot an qualitativ hochwertigen Betriebsbegegnungen und Praktika zur Verfügung hat, um allen Interessen mit möglichst vielseitigen Berufsfeldern bzw. Ausbildungen entgegen zu kommen. Dafür ist ein gut funktionierendes Netzwerk aus Betrieben für die Schule zentral;
- die Schule den Übergang in Ausbildung plant und organisiert. Es hat sich gezeigt, dass eine individuelle Begleitung der Jugendlichen ab Jahrgangsstufe 9 und/oder 10 bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz häufig unverzichtbar ist und durch „Pauschalangebote“, die sich an alle Jugendlichen richten, bestenfalls ergänzt wird. Von besonderer Bedeutung ist der direkte Kontakt zu Betrieben, die nicht nur Praktikumsmöglichkeiten anbieten, sondern auch mit Auszubildenden in die Schule kommen und Gespräche auf Augenhöhe mit den Schülern/innen führen und dabei reale Wege und Zugänge zur Ausbildung aufzeigen.

* BSO steht für Berufs- und Studienorientierung.

„Es ist so, dass durch das gemeinschaftliche Lernen im Klassenverband von Klasse 1 bis 13 mehr Chancengleichheit und mehr Chancengerechtigkeit unabhängig von den sozialen Voraussetzungen der Schüler/innen ermöglicht wird. … Unser Verständnis von Bildung ist ganzheitlich. Jeden Schüler und jede Schülerin fördern wir individuell. Uns ist besonders wichtig, dass die Jugend nach der Schule vorbereitet ist auf ein selbstbestimmtes Leben. Die Jungen und Mädchen sollen in der Lage sein, nach der Schule an der Gesellschaft aktiv teilzuhaben: bei der Arbeit, in der Wirtschaft, in der Politik sowie im kulturellen und sportlichen Bereich. Wir geben unseren Schülerinnen und Schülern das Handwerkszeug dazu, wir wollen sie ermutigen zum Lebenslangen Lernen und neugierig machen darauf.“

(Annedore Dierker, Schulleiterin der Theodor-Heuss-Schule)

BERLIN BRAUCHT DICH!

Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебя!
Berlin needs you!
Berlin'in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين بحاجة اليك!

DIE QUALIFIZIERTE VIERSTUFIGKEIT: DAS FUNDAMENT VON BERLIN BRAUCHT DICH!

Über ein abgestimmtes und systematisches Vorgehen von Schulen und Betrieben werden attraktive und altersgerechte Betriebsbegegnungen für die Jahrgangsstufen 7 bis 10 gestaltet. Sie bauen aufeinander auf und sind in die schulische Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung eingebettet.

Stufe 4

10. Klasse – Übergänge planen und organisieren

- Individuelle Beratung
- Weitere **Betriebspraktika**
- Betriebliche Direktansprache in der Schule zur Vorbereitung der Bewerbung
- Bewerbungstrainings/**Bewerbertag**
- Übergangscoaching: Unterstützung beim Bewerbungsprozess

Stufe 3

9. Klasse – Festigung durch Praxis

- Ein oder mehrere **Betriebspraktika**
- Auswertung und individuelle Beratung
- Einsatz des Dokumentationsbogens
- Betriebliche Direktansprache in der Schule zur Ausbildungsvorbereitung

Stufe 2

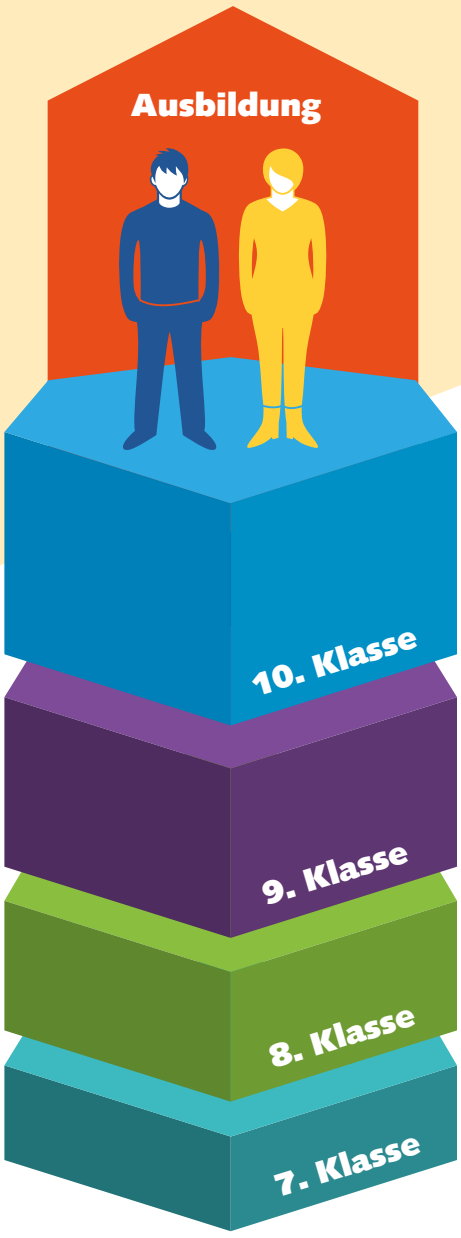
8. Klasse – Orientierung und Vorbereitung

- Potentialanalyse
- Ein oder mehrere **Schnupperpraktika**
- Einsatz des Dokumentationsbogens
- Auswertung
- Vorbereitung Betriebspraktikum

Stufe 1

7. Klasse – Erste Erfahrungen in der Arbeitswelt

- **Betrieblicher Erstkontakt:** Wie funktioniert unsere Stadt?
- Auswertung

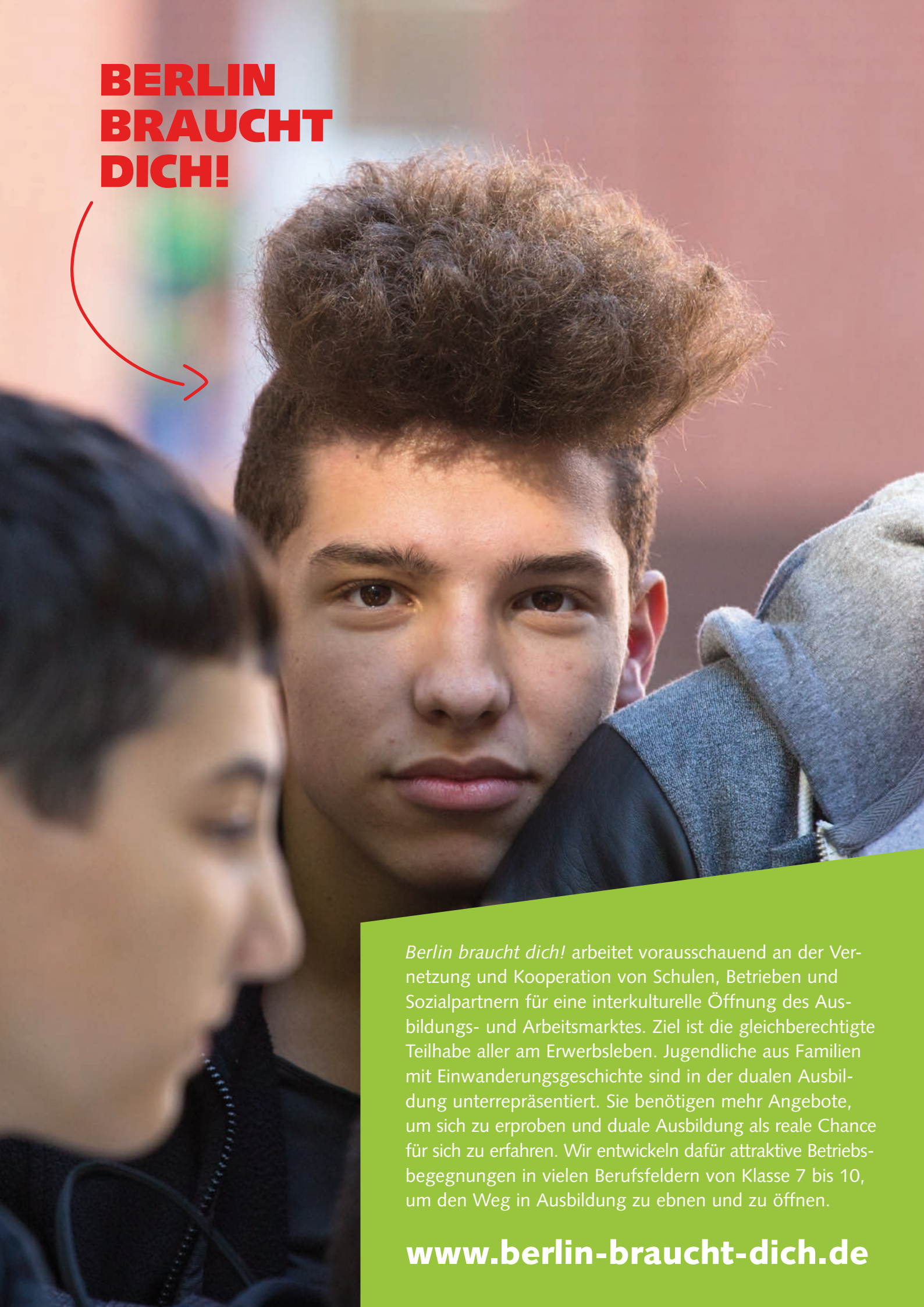


Hinter der *Qualifizierten Vierstufigkeit* steht das Ziel, den Jugendlichen vielfältige Arbeitswelteinblicke zu gewähren, um das Berufswahlspektrum der Jugendlichen für die Ausbildungsvorbereitung wirkungsvoll zu erweitern. Dafür wurden die Berufe der Betriebspartner in vier – als Neigungsgruppen bekannt gewordene – Berufsfeldgruppen gegliedert. Anfang des Schuljahres 2014/15 kam noch eine fünfte Gruppe hinzu:

- Gewerblich-technische Berufe
- Büro- und Verwaltungsberufe
- Gesundheitsberufe
- Berufe für Schutz und Sicherheit
- Berufe für Bildung und Soziales

Im Handbuch für Betriebsbegegnungen für Schulen und Betriebe des Berlin braucht dich! Konsortiums sind praxiserprobte Anleitungen und Vorschläge der Umsetzung von Betriebsbegegnungen zu finden.

BERLIN BRAUCHT DICH!



Berlin braucht dich! arbeitet vorausschauend an der Vernetzung und Kooperation von Schulen, Betrieben und Sozialpartnern für eine interkulturelle Öffnung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller am Erwerbsleben. Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte sind in der dualen Ausbildung unterrepräsentiert. Sie benötigen mehr Angebote, um sich zu erproben und duale Ausbildung als reale Chance für sich zu erfahren. Wir entwickeln dafür attraktive Betriebsbegegnungen in vielen Berufsfeldern von Klasse 7 bis 10, um den Weg in Ausbildung zu ebnen und zu öffnen.

www.berlin-braucht-dich.de

Ausbildungsleiter Dirk Arndt mit Azubis und Studierenden von visitBerlin

VIERSTUFIGKEIT IM BETRIEB – VON DER THEORIE ZUR PRAXIS

Ein Interview mit Dirk Arndt,
Ausbildungsleiter von *visitBerlin*

Welche Herausforderungen zeigen sich in Ihrem Betrieb bei der Vorbereitung und Durchführung der Vierstufigkeit?

Derzeit ist unser erster Praktikant von *Berlin braucht dich!* in der letzten Woche seines dreiwöchigen Betriebspraktikums. Die Betreuung bindet nicht unerhebliche zeitliche und personelle Ressourcen bei den Mitarbeitern/innen. Ich kann derzeit nur für mich sprechen, wenn ich sage, dass wir diese Zeit sehr gerne aufbringen!

Ansonsten haben wir bisher die betrieblichen Erstkontakte in Klassenstufe 7 durchgeführt. Diese Veranstaltungen waren – aus meiner Sicht – sehr erfolgreich. Wir und die Schülerinnen und Schüler hatten nicht nur viel Spaß, wir haben auch sehr gut miteinander gearbeitet.

Unsere größte Herausforderung ist eigentlich, dass sich bei uns im Unternehmen sehr, sehr viele der Auszubildenden, der Dual-Studierenden und der Ausbilder an der Vierstufigkeit beteiligen möchten. Es ist schier unmöglich, alle Kolleginnen und Kollegen in gleichem Maße mit einzubinden – geschweige denn einen Termin zu finden, an dem alle teilnehmen können.

Welche Motivation haben Sie persönlich als Ausbildungsleiter und Verantwortlicher in diesem Bereich direkt mit der Vierstufigkeit bei Berlin braucht dich! einzusteigen?

Wir, d. h. sowohl die Ausbilder als auch unsere involvierten Auszubildenden, empfinden die Zusammenarbeit mit *Berlin braucht dich!* als sehr wichtige Aufgabe im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung für die Gesellschaft.

Berlin braucht dich! ist aber für uns nicht nur ein reines Corporate Social Responsibility-Projekt. Wir sehen diese Zusammenarbeit auch als wichtiges Akquise-Werkzeug für unsere künftigen begeisterten und qualifizierten Auszubildenden. Ganz abgesehen davon, macht es mir einfach viel Spaß mit jungen Menschen zu arbeiten.

Gerade unter dem Gesichtspunkt der Nachwuchsakquise gibt es meines Erachtens keine Alternative zur Vierstufigkeit. Wenn wir einen jungen Menschen bereits in der 7. Klasse für unser Unternehmen begeistern, wäre es doch schade, wenn wir dann bis zur Bewerbung um einen Ausbildungsplatz keinen weiteren Kontakt hätten.

Wie haben Sie die Kollegen/innen von der ressourcenaufwendigen Vierstufigkeit überzeugt?

Ich muss offen gestehen, dass ich anfangs skeptisch war, ob wir als relativ kleines Unternehmen mit gerade einmal 200 Mitarbeiter/innen das Projekt überhaupt stemmen können. Im Schuljahr 2014/15 hatten wir uns zunächst bereit erklärt, nur die betrieblichen Erstkontakte in der Klassenstufe 7 zu unterstützen.

Bereits nach der ersten Veranstaltung in unserem Hause war ich von den teilnehmenden Jugendlichen begeistert. Sie waren größtenteils sehr interessiert, haben spannende Fragen gestellt und motiviert mitgearbeitet. Diese Eindrücke habe ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen geteilt und konnte so schließlich auch die Geschäftsführung dafür gewinnen, die Vierstufigkeit bei *visitBerlin* im Schuljahr 2015/16 einzuführen.

Wie haben Sie die Konzepte der vier Betriebsbegegnungen in Ihrem Haus erarbeitet?

Das Konzept für die betrieblichen Erstkontakte ist relativ spontan entstanden, im Rahmen der ersten Gespräche mit den Mitarbeitern/innen von *Berlin braucht dich!*. Die Umsetzung des Konzepts war dann ohne großen Aufwand möglich. Und die Resonanz bei den Schülerinnen und Schülern in den ersten beiden Veranstaltungen hat uns sehr ermutigt.

Für das Schnupper- und Betriebspraktikum haben wir einen mehrstündigen Workshop mit unseren Auszubildenden, Dual-Studierenden und Ausbildern im Hause durchgeführt. Dabei haben wir gemeinsam erarbeitet, welche Ziele die Praktikantinnen und Praktikanten, welche Ziele wir als Unternehmen haben, und mit welchen Mitteln und Methoden wir diese erreichen wollen. Gerade die Teilnahme unserer jugendlichen Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung bzw. im dualen Studium war uns dabei sehr wichtig, da ihre eigenen Lebensumstände noch große Schnittmengen mit denen der Schülerinnen und Schüler aufweisen. Die Auszubildenden und Dual-Studierenden finden viel leichter Zugang zu den jungen Menschen, als dies für mich als Ausbildungsleiter möglich ist.

Jeder junge Mensch, der ein Praktikum bei *visitBerlin* absolviert hat, soll einen grundsätzlichen Eindruck vom Sozialgefüge eines Unternehmens ganz allgemein bekommen. Die Ziele, die *visitBerlin* als Unternehmen verfolgt und welchen Nutzen die Stadt Berlin aus unserer Arbeit zieht, sollte am Ende des Praktikums klar sein. Die Schülerin oder der Schüler wird etwas „handfestes“ im Sinne von mehreren Arbeitsproben aus dem Unternehmen mitnehmen. Er oder sie soll seine/ihre eigenen Stärken kennengelernt und erprobt haben – dazu gehört selbstverständlich auch das Wissen, in welchen Bereichen noch Optimierungspotenzial steckt. Und wir erwarten von den Praktikantinnen und Praktikanten am Ende des Praktikums ein ehrliches Feedback, damit auch wir uns weiter verbessern können.

Auf die Bewerbertage in Klassenstufe 10 freuen wir uns besonders. Dies trifft vor allem auf unsere Auszubildenden und Dual-Studierenden zu. Denn diese werden bei der Simulation unseres Assessment Centers, welches sie selbst als Bewerberinnen und Bewerber absolviert haben, in die Rollen der beobachtenden Personalentscheider schlüpfen. Dabei werden sie von den Ausbildern und anderen erfahrenen Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Auch dieses Konzept ist relativ spontan entstanden und wurde beim oben genannten Workshop innerhalb von wenigen Minuten entwickelt.

Die Begeisterung für *Berlin braucht dich!* hat uns alle erfasst: Auszubildende, Dual-Studierende und Ausbilder. Wir freuen uns auf die Abschlussbesprechung mit unserem ersten Praktikanten und auf den anstehenden Bewerbertag!

DER BERLIN BRAUCHT DICH! WERKZEUGKOFFER

INSTRUMENTE ZUR UNTERSTÜTZUNG DER QUALIFIZIERTEN VIERSTUFIGKEIT

Im Auftrag des Integrationsbeauftragten des Berliner Senats (IntMig) entwickelt BQN Berlin gemeinsam mit *Berlin braucht dich!* Schulen und Betrieben diverse Angebote zur Unterstützung der *Qualifizierten Vierstufigkeit*. Ein erprobtes Set aus Instrumenten steht zur Verfügung, mit dem der individuelle Entwicklungsprozess der Schüler/innen optimal gefördert wird. Die Instrumente richten sich – je nach Bedarf – an Schüler/innen, Lehrkräfte und an Betriebsvertreter/innen. Ihr Einsatz festigt die *Qualifizierte Vierstufigkeit* als Brücke in die berufliche Ausbildung.

Workshop für Lehrkräfte

Das Angebot von Workshops für Lehrkräfte deckt die Themen Motivation und individuelle Kompetenzentwicklung von Schülern/innen ab. Sie bieten die Möglichkeit, die Potenziale der Jugendlichen besser zu erkennen und für die Berufsorientierung konstruktiv zu nutzen.

Betriebliche Direktansprache

Azubis aus unterschiedlichsten Branchen kommen in die Schulen und stehen den Schülern/innen Rede und Antwort zu Fragen ihrer Berufe.
Die betriebliche Direktansprache ist ein Instrument zur Unterstützung der Entscheidungsfindung im Berufsorientierungsprozess.

Betriebs- und Schulberatung

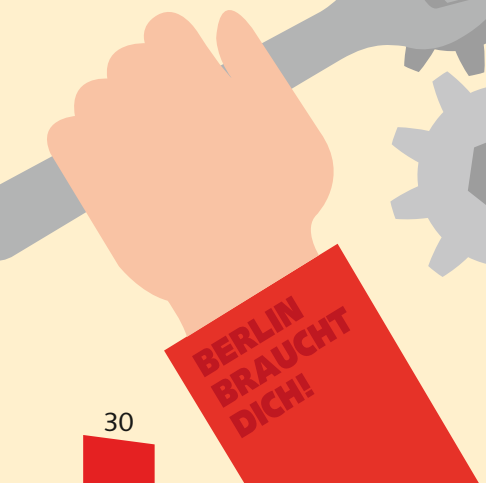
Schulen werden beraten, um sich im Bereich Berufsorientierung optimal aufzustellen und Türöffner in Ausbildung zu werden.
Betriebe werden beraten, um neue Zielgruppen systematisch zu erschließen und die Ausbildung zu öffnen.

Ausbildungs-platzbörse

Ausbildungsplätze der *Berlin braucht dich!* Betriebe werden auf der Webseite **www.berlin-braucht-dich.de** eingestellt und sind über eine Suchmaske leicht zu finden.

Diversity Trainings

Um innerhalb der eigenen Institution interkulturelle Kompetenzen zu stärken, werden praxisnahe Trainings zum Diversity Ansatz angeboten.
Sie bieten Ausbildern/innen und Auszubildenden die Möglichkeit, die eigene betriebliche Praxis der Rekrutierung und auch der Durchführung von Betriebsbegegnungen zu beleuchten.



Dokumentationsbogen zur Bewertung von Praktika

Der Dokumentationsbogen erfasst die Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler im Schnupper- und Betriebspraktikum. Es geht keinesfalls um klassische Arbeitstugenden und „Beurteilungen“ über die Jugendlichen, sondern es zählen die besonderen Stärken des/r Praktikanten/in.

Botschafter/innen

Junge Menschen, die bereits in Ausbildung und Beruf angekommen sind, begleiten Schüler/innen auf dem Weg durch die Vierstufigkeit. Dadurch wird ein konkreter biographischer Bezug und persönlicher Zusammenhang auf Augenhöhe zur Arbeitswelt hergestellt.

Handbuch für Betriebsbegegnungen

Hier finden die Partner/innen Handlungshilfen für die Zusammenarbeit und die Umsetzung der *Qualifizierten Vierstufigkeit*.

Ordner „Berufsorientierung – interkulturell“

Dieser Ordner liefert Schülern/innen jugendgerechte und ständig aktualisierte Informationen zu über 140 Berufen als Printversion und digital.

Berufevideos

In zwei- bis dreiminütigen Filmen werden 30 Ausbildungsberufe für Jugendliche aufbereitet. Auszubildende aus Familien mit Einwanderungsgeschichte erzählen über ihre Erfahrungen und motivieren für ihren Beruf.

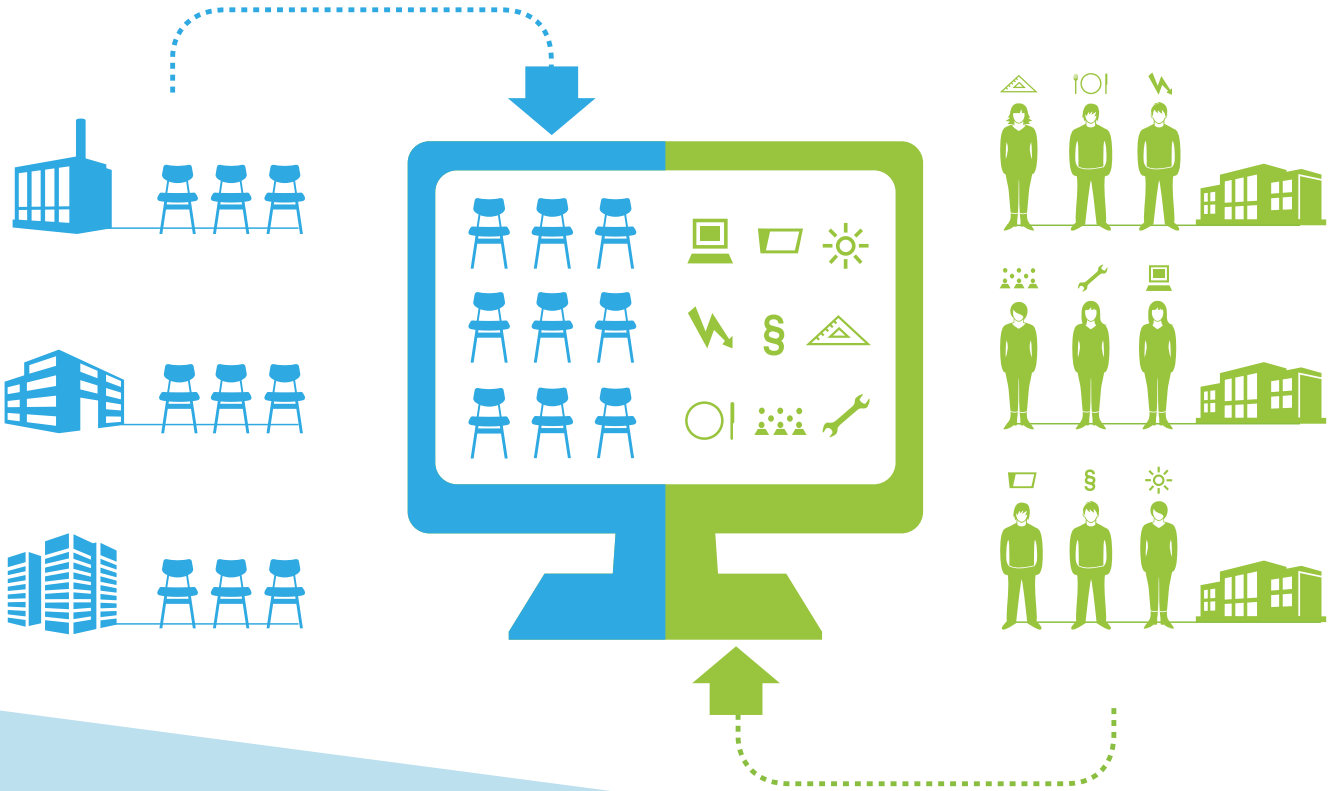
Berufsorientierungstournee

Berufsorientierungstourneen bieten Lehrern/innen unmittelbare Einblicke in die Betriebe und ihre Ausbildungsmöglichkeiten. Lehrkräfte informieren sich aus erster Hand und knüpfen wichtige persönliche Kontakte zum Personal des Betriebs.

Webbasiertes Matchingtool

Zur technischen Unterstützung des Abstimmungsprozesses zwischen Schulen und Betrieben wurde ein webbasiertes Matchingtool entwickelt. Hier sind Nachfragen und Angebote inkl. der benötigten Informationen für die Partner/innen des Konsortiums abrufbar: **www.bbd-tool.de**

DAS MATCHINGTOOL FÜR BETRIEBSBEGEGNUNGEN



Seit dem Schuljahr 2014/15 ermöglicht das sogenannte Matchingtool den zusammenarbeitenden Schulen und Betrieben, Angebote und Nachfragen der Betriebsbegegnungen abzustimmen.

Die Notwendigkeit einer webbasierten Anwendung ergab sich aus dem kontinuierlich gestiegenen Volumen der Plätze: Das Konsortium selbst hatte sich über die Jahre vergrößert, neue Betriebe und Schulen sind aktiv in die Zusammenarbeit eingestiegen. Die Zahl der in allen vier Betriebsbegegnungsstufen angebotenen Plätze stieg. Und je umfassender und verbindlicher der Ansatz des Projektes in den Schulen implementiert war, desto mehr erhöhte sich auch die Nachfrage der Schulen.

Mit dem Matchingtool wird für alle beteiligten Partner zunächst die Transparenz über die für ein Schuljahr von Betrieben angebotenen Plätze und die seitens der Schulen nachgefragten Plätze hergestellt. Dies geschieht durch die Nutzung einer Kalenderfunktion, die dem Eintrag von Angebot und Nachfrage dient und die für alle im Tool registrierten Nutzer/innen sichtbar ist.

Neben der so geschaffenen **Transparenz** liefert das Tool aber auch **Systematisierung und verbindliche Strukturen**: Die Zeiten für die Einträge in den Kalender sind für jedes Schuljahr vorab festgelegt, genauso verhält es sich mit den Zeiträumen, in denen Schülerinnen und Schüler für Betriebsbegegnungen angemeldet werden. Es wird nicht nur über die angebotenen Plätze, die Inhalte und Anforderungen der Betriebsbegegnungen informiert, sondern interessierte Schülerinnen und Schüler werden von den Schulen über das Tool für die unterschiedlichen Angebote auch direkt angemeldet.

Nach der Anmeldung werden die vorhandenen Plätze nach festgelegten Kriterien verteilt. Nachdem das Matching erfolgt ist, sehen Schulen und Betriebe das Ergebnis in ihrem jeweiligen Nutzeraccount.

Für Schulen und Betriebe ist das gesamte Angebots- und Nachfragespektrum und das Verfahren transparent. Das Tool liefert den beteiligten Akteuren alle notwendigen Informationen, um die direkten Kommunikationsprozesse zwischen Schulen und Betrieben zu verbessern.

Die bisherige Nutzung hat gezeigt, dass ein solches Tool zur Abbildung und Steuerung komplexer Strukturen mit vielfältigen Inhalten geeignet ist. Wichtig dabei ist auch, dass Anpassungen und Weiterentwicklungen möglich sind. Die Transparenz und Zugänglichkeit der Informationen über das webbasierte Tool und die aktive Einbindung der Nutzer/innen entspricht den Standards einer zunehmend digitalisierten Welt.

www.bbd-tool.de
K. MA
MENZEL

WARUM INTERKULTURELL SENSIBLE BETRIEBSBEGEGNUNGEN?

Die interkulturell sensible Gestaltung von Betriebsbegegnungen antwortet auf eine wichtige Veränderung: nämlich die wachsende Heterogenität der Schülerschaft, was ihre Erfahrungshintergründe, ihre schulische Situation und ihre Bedürfnisse und Interessen betrifft.

Berlin braucht dich! versteht unter interkulturell nicht die Berücksichtigung einzelner kultureller Faktoren, sondern eine Gemengelage von migrationsbedingten, kulturellen und sozialen Faktoren sowie die Berücksichtigung von Ausgrenzungsmechanismen, die in Wechselbeziehung zueinander stehen (können). Die systematische Berücksichtigung dieser Lebenswirklichkeiten und die sich daraus ergebenden Bedarfe der Jugendlichen bilden die Grundlage für interkulturell sensible Betriebsbegegnungen.

Schulen und Betriebe erhalten bei *Berlin braucht dich!* die Möglichkeit, ihre Aktivitäten im Rahmen der Betriebsbegegnungen unter interkulturellen Gesichtspunkten zu reflektieren. Die positive und nachhaltige Wirkung dieses Ansatzes besteht darin, dass alle Schüler/innen dort abgeholt werden können, wo sie stehen.

ZIELE DER BETRIEBSBEGEGNUNGEN IM KONTEXT VON BERLIN BRAUCHT DICH!

Ziele	Angebote
• Die Arbeitswelt und die duale Ausbildung den Schülern/innen näherbringen	• Realitätsnahes, praxisorientiertes Lernen in Betrieben – nicht in der Schule
• Wege in die duale Ausbildung aufzeigen und öffnen	• Aufwertung der Betriebspraktika für den Bewerbungsprozess • Bewerbungstraining/Bewerbertag • Beratung zu Bewerbungsverfahren und Einstellungstests (unter interkulturellen Gesichtspunkten)
• Potenzialorientierung: Schüler/innen sollen eigene Interessen und Potenziale erkennen lernen	• Selbstständiges Ausprobieren und Erproben während der Betriebspraktika • Positive Erfahrungen machen und diese in Betrieben und Schulen reflektieren
• Sichtbarmachung von interkulturellen Potenzialen der Schüler/innen und die Bedeutung ihrer Repräsentanz in der Arbeitswelt (insbesondere im Öffentlichen Dienst und den Betrieben mit Landesbeteiligung)	• Anerkennung von Kompetenzen und Stärken, z. B. Mehrsprachigkeit • Offensive Ansprache der Betriebe: Wir setzten uns für die Vielfalt in unserem Betrieb ein.
• Berufswahlkompetenz schrittweise erhöhen	• Sich im Rahmen der Qualifizierte Vierstufigkeit in verschiedenen Berufsfelden erproben und darüber reflektieren
• Mindestspektrum von Ausbildungsberufen sichern und für Schüler/innen erweitern	• Angebot von mindestens fünf Berufsfeldgruppen
• Einbindung von Klassenlehrern/innen: Erweiterung des Wissens über Ausbildungen	• Berufsorientierungstourneen und Teilnahme an bestimmten Betriebsbegegnungen sowie an der betrieblichen Direktansprache • Austausch im Konsortium zwischen Schulen und Betrieben
• Transfer von Good-Practice Beispielen in die Schulen	• Schüler/innen mit positiven Betriebserfahrungen als Mentoren/innen für die Klassen
• Unterstützung des individuellen Orientierungsprozesses	• Wertschätzende Feedback-Gespräche der Betriebsbegleiter/innen mit den Praktikanten/innen • Einsatz des Dokumentationsbogens • Zusammenarbeit mit Schulen, BO-Trägern, Berufsberatern/innen und Berufseinstiegsberatern/innen
• Auszubildende als Vorbilder	• Begleitung und Betreuung durch Auszubildende (möglichst aus Familien mit Einwanderungsgeschichte) im Betrieb und vorbereitende Workshops mit Azubis in Schulen (Direktansprache)
• Gendersensible und -gerechte Berufsorientierung	• Spezifische Ansprache von weiblichen und männlichen Jugendlichen entgegen den rollentypischen Berufsvorstellungen: „Wir suchen Mechatronikerinnen“ oder „Wir suchen Krankenpfleger“. • Spezielle Angebote von Betriebsbegegnungen für Mädchen
• Jugendliche mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen gleiche Chancen geben	• Angebot von Betriebsbegegnungen und Ausbildungsplätzen weniger abhängig von Schulnoten als vielmehr von Interesse, Engagement und Motivation

10 MINDESTSTANDARDS FÜR BETRIEBSBEGEGNUNGEN

INTERKULTURELL SENSIBEL, POTENZIALORIENTIERT UND STÄRKEND

1. **Angemessene Vorbereitung** auf die Betriebsbegegnungen seitens der Schule mit Unterstützung des Betriebs. Ziel dabei ist der Abbau von Vorbehalten, das Wecken von Neugierde und die aktive Auseinandersetzung mit Interessen und Potenzialen (u. a. durch betriebliche Direktansprache in der Schule oder Berufsorientierungstourneen für Lehrer/innen).

2. **Positive Erfahrungen:** Das praktische Ausprobieren, Erproben und selbständige Durchführen von Tätigkeiten stehen im Fokus, um Spaß, Neugierde und das Entdecken der eigenen Potenziale zu ermöglichen.

3. **Sinnzusammenhang:** Die Jugendlichen erfahren stets die Wertigkeit der Tätigkeit im Team und im betrieblichen Gesamtzusammenhang und werden – als Praktikant/in – aktiv als Teil des Teams miteinbezogen.

4. **Altersgerechte Sprache:** Es wird darauf geachtet, in verständlicher, altersgerechter Sprache zu sprechen. Berufliche Fachbegriffe werden in den 7. und 8. Klassen vermieden bzw. erklärt. Betriebsbegegnungen werden zur Wortschatzerweiterung genutzt.

5. **Motivierende und gendersensible Ansprache:** Eine gezielte positive Ansprache von Seiten der Betriebe: „Wir suchen Mechatronikerinnen!“, „Wir suchen Pfleger!“ oder auch „Das Kopftuch ist in unserer Ausbildung kein Problem!“.

6. **Positive Vorbilder:** Bei der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsbegegnungen erhalten Auszubildende eine zentrale, begleitende und betreuende Funktion für die Schüler/innen.

7. **Individuelle Wertschätzung:** Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen werden wertgeschätzt. Dies beginnt mit der persönlichen Ansprache und der korrekten Verwendung des Namens z. B. mithilfe von Namensschildern. Der interkulturelle Aspekt darf allerdings nicht dominieren, damit die Schüler/innen sich nicht auf einzelne Persönlichkeitsaspekte reduziert fühlen. Jede/r Einzelne wird als Person respektiert und freundlich aufgenommen.

8. **Gruppengröße und genügend Zeit:** Betriebsbegegnungen, wie betrieblicher Erstkontakt oder Bewerbertag, werden in kleinen Gruppen (max. 12 Personen) durchgeführt. Im Schnupper- und Betriebspraktikum geht es um eine individuelle Betreuung und Begleitung. Ein Mindestmaß an Erlebnisqualität erfordert genügend Zeit.

9. **Potenzialorientiertes Feedback** der Betriebe an die Schüler/innen und Schule zur Verfestigung von positiven Erfahrungen aus der Berufswelt. Schüler/innen, die an entsprechender Ausbildung interessiert sind, werden der Schule mitgeteilt.

10. **Konkrete Wege in die Ausbildung** für die interessierten Schüler/innen sichtbar machen: Aufzeigen der Möglichkeiten und Unterstützung der Vorbereitung für den Bewerbungsprozess während des Betriebspraktikums und des Bewerbertages.

Diese zehn Standards richten sich an alle Schüler/innen in ihrer Vielfalt und mit ihren unterschiedlichen Potenzialen. Sie tragen im Prozess der Berufsorientierung und -findung zu ihrer Stärkung bei. Eine nachhaltige positive Wirkung auf die Schüler/innen kann nur dann erzielt werden, wenn alle zehn Faktoren von den Schulen und insbesondere von den Betrieben in ihrer Gesamtheit in die Konzeption und Praxis der Betriebsbegegnungen übertragen werden. Zu betonen ist dabei, dass es sich lediglich um **Mindeststandards** handelt, die den jeweiligen Zielen entsprechend verfeinert und ausgebaut werden können.

Berlin braucht dich!

Berlin potrzebuje ciebie!

Берлин нуждается в тебе!

Probier dich aus!

Mach dein Praktikum!

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft

ESF

be Berlin
Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration

Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin

www.berlin-braucht-dich.de
www.facebook.com/Berlin.braucht.dich
Telefon 030/275 908 70

Das Projekt „Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten - BQN Berlin" wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds)

DOKUMENTATIONSBOGEN: DIE WIRKUNG EINES PRAKTIKUMS FESTHALTEN UND VERVIELFACHEN

Die Wirkung eines Praktikums entfaltet sich erst voll durch ein umfassendes Feedback und eine darauf aufbauende Nachbereitung. Um dieses zu unterstützen, wurde der für Berlin einheitliche Dokumentationsbogen von BQN Berlin gemeinsam mit der Agentur für Arbeit, Schulen, Betrieben, Kammern, Verwaltungen und Gewerkschaften im Auftrag der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft entwickelt.

Der Dokumentationsbogen erfasst die Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler im Schnupper- und Betriebspraktikum.

Wichtig

Beurteilt werden hier nicht klassische Arbeitstugenden, sondern es zählen die besonderen Stärken des/r Praktikanten/in.

Auch interkulturelle Kompetenzen der Jugendlichen können in diesem Bogen besser erfasst werden, als durch herkömmliche Bewertungsbögen. Im Zentrum stehen die Jugendlichen und die Frage, wie aktiv sie sich auf das Praktikum einlassen und welche Entwicklung sie im Verlauf nehmen.

Wesentlich sind auch die ausgesprochenen Empfehlungen zum Abschluss:

Besteht der Eindruck, dass der/die Praktikant/in eine Ausbildung im Praktikumsberuf anstrebt?

- *Wenn ja: Welche Vorbereitungen bzw. Aktivitäten werden auf dem weiteren Weg empfohlen (z. B. Aneignung von Fähigkeiten, Vertiefung von Wissen im Fach?)*
- *Wenn nein: Welche berufliche Perspektiven sieht die/der Jugendliche? Welche Vorbereitungen bzw. Aktivitäten empfehlen Sie auf dem weiteren Weg?*

Die Jugendlichen erhalten den ausgefüllten und unterschriebenen Bogen für ihre Unterlagen, fügen ihn in ihren *Berufswahlpass* ein und nutzten ihn bei den weiteren Etappen auf dem Weg in Ausbildung und Beruf.

Für die betreuenden Lehrerinnen und Lehrer und Berufsorientierungs-Träger in den Schulen sind die Einschätzungen und Empfehlungen wichtig. Denn es liegt in der Hand der Schulen, Berufsorientierung *kontinuierlich* und systematisch aufbauend zu gestalten.

Der Dokumentationsbogen wird seit dem Schuljahr 2015/16 in allen *Berlin braucht dich!* Betrieben eingesetzt und erprobt.

Eine Beispielseite aus dem Dokumentationsbogen

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

II. Beobachtungen und Einschätzungen

1. Haltung der/des Jugendlichen, d.h. wie sie/er sich mit dem Berufsfeld und den eigenen Interessen auseinandersetzt.				
Am Start des Praktikums: Der/Die Schüler/in …	++	+	+/-	-
… kam vorbereitet ins Praktikum.				
… hatte eigene Ideen zum Beruf.				
… war neugierig auf den Betrieb.				
… konnte erläutern, was das Praktikum persönlich bringen soll.				

2. Entwicklungen während des Praktikums (bitte keine Benennung „klassischer" Arbeitstugenden)				
Im Praktikumsverlauf: Die/Der Schüler/in ...	++	+	+/-	-
… hat sich immer aktiver mit den beruflichen Aufgaben auseinander gesetzt (interessiert fragend).				
… konnte die übertragenen Aufgaben immer besser und eigenständiger erledigen.				
… hat sich immer aktiver und selbstbewusster in die betriebliche Gemeinschaft einbracht.				
… hat immer besser die Chance für sich erkannt, die eigenen Berufswünsche abzuklären.				

3. Fähigkeiten, die sich im Praktikum entwickelt haben.				
Am Ende des Praktikums: Die/Der Schüler/in …	++	+	+/-	-
... kann grundlegende berufliche Anforderungen richtig benennen.				
… kann betriebliche Abläufe grob beschreiben.				
… kann eigene Fähigkeiten benennen und mögliche berufliche Interessen begründen.				

Der *Dokumentationsbogen* ist in digitaler Form auf unserer Webseite abrufbar.

ACHTKLÄSSLER UNTERWEGS IN MEHREREN BETRIEBEN: DIE SCHNUPPERTOURNEE

5 Tage Schnupperpraktikum ist für viele Unternehmen in Berlin zu aufwendig.

„Hier bei uns im Krankenhausbereich ist es schwierig, jemanden in den Bereichen Arbeitssicherheit oder bei den Servicekräften für Schutz und Sicherheit eine ganze Woche zu integrieren. Da können die Schüler ein bis zwei Tage mitlaufen, erhalten einen ersten guten Einblick und erfahren auch vieles. Mehr geht dann auch gar nicht, was man ihnen zeigen könnte, denn unsere Fürsorgepflicht nehmen wir sehr ernst." (Grit Baldowski, Ausbildungskoordinatorin, Charité Facility Management)

Die Schüler/innen sind in der Regel erst 13 Jahre alt und brauchen eine enge Betreuung, um etwas im Betrieb zu lernen und Neugierde auf mehr entwickeln. Bei *Berlin braucht dich!* haben sich deshalb viele Betriebe derselben Berufsfeldgruppe zusammengetan, gemeinsam ein 5-Tages-Programm erstellt und sich die Arbeitswoche aufgeteilt. Meist sind es zwei oder drei Betriebe, die Schüler/innen auf eine Schnuppertournee schicken.

„Für die Schüler ist das natürlich eine tolle Erfahrung. […] Sie haben die Möglichkeit, schon in kurzer Zeit in verschiedene Betriebe reinzuschnuppern. Natürlich setzt das wiederum auch eine höhere Anforderung an sie voraus, weil sie sich alle zwei Tage umgewöhnen müssen. […]. Aber im Nachgang ist der Nutzen für die, die sich einer solchen Schnuppertournee stellen, ungleich höher, als das im Schnupperpraktikum der Fall ist." (Grit Baldowski)

Guter Einstieg für Betriebe ohne Praktika-Erfahrung für Achtklässler

„Ausschlaggebender Punkt mitzumachen war, dass man mit anderen Betrieben zusammenarbeitet und erst einmal sehen kann, wie läuft das eigentlich ab, wie wird das organisiert und wie arbeitet man zusammen? Und um dann in Zukunft aus der gewonnenen Erfahrung heraus ein eigenes Schnupperpraktikum anzubieten. Im Konsortium gibt es ja diese intensive Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Betrieben, die mitmachen. Und die Unternehmen, mit denen ich zusammengearbeitet habe, haben eine Wahnsinnserfahrung, sind jahrelang dabei. So war das für mich, die frisch eingestiegen ist bei Berlin braucht dich!, eine gute Möglichkeit hinein zu finden." (Grit Baldowski)

DIE BETRIEBLICHE DIREKTANSPRACHE: EINE GELUNGENE KOOPERATION VON SCHULE, BERUFSBERATUNG UND BETRIEBEN

„Ausbildung macht Schule! Hast du Fragen? Azubis helfen dir!“

Die betriebliche Direktansprache ist im Rahmen der *Qualifizierten Vierstufigkeit* ein Instrument der Kompetenzentwicklung und Unterstützung der Entscheidungsfindung im Berufsorientierungsprozess der Schüler/innen. Betriebe schicken ihre Auszubildenden in die Schule, um Workshops mit kleinen Gruppen von Jugendlichen durchzuführen. Die Berufsberater/innen an den Schulen wählen in Kooperation mit den Klassenlehrern/innen die an Ausbildung interessierten Schüler/innen aus und bereiten sie auf die Ausbildungsberufe der Betriebe vor.

Leitfaden für die betriebliche Direktansprache in Schulen

Wichtig dabei

Zeitpunkt der Ansprache: Je nachdem, zu welchem Zeitpunkt im Prozess der Berufsorientierung der Schüler/innen die betriebliche Direktansprache eingesetzt wird, verfolgt sie unterschiedliche Ziele: Von Berufsorientierung mit direktem Arbeitsweltbezug bis hin zur Vorbereitung auf Bewerbung und Ausbildung. Konkret bedeutet dies:

- Motivierung und Unterstützung in der Auswahl des Betriebspraktikum, Ende 8. Klasse, Anfang 9. Klasse.
- Unterstützung und konkreter Austausch über den Bewerbungsprozess mit Tipps zur Vorbereitung des Bewerbertags, 1. Schulhalbjahr 10. Klasse.

Vorbereitung der Schüler/innen: Dabei geht es um eine Festigung der Interessen und einen Auswahlprozess bei den Schülern/innen mit Unterstützung der Berufsberater/innen und der Lehrer/innen.

Auswertung in Einzelgesprächen oder in Gruppen, damit die Schüler/innen die Erfahrungen für die eigene Berufswahlkompetenz und Ausbildungsvorbereitung optimal nutzen können.

Eine schulübergreifende Direktansprache mit naheliegenden Nachbarschulen ist empfehlenswert, wenn über die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Arbeitgeberservice Berlin neben den *Berlin braucht dich!* Betrieben weitere Unternehmen in die Schule kommen und weitere Ausbildungsberufe vorstellen.

DURCH INNOVATIVE MODELLE IN AUSBILDUNG: BEST PRACTICE BEI DER PUK-WERKE KG

In der Metall- und Elektroindustrie sind neue Formate und innovative Modelle für Betriebsbegegnungen besonders relevant. Warum? Aufgrund der Abläufe in vielen Betrieben der Branche sind Betriebsbegegnungen in der Produktion nur beschränkt möglich. Zu anfällig sind die Prozesse für Störungen und das Gefahrenpotenzial ist groß.

Eines dieser neuen Formate wurde im April 2015 bei der PUK-WERKE KG erfolgreich erprobt. Hier wurde der Einsatz des Info-Mobils des Verbands der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (VME) mit einem Bewerbertag kombiniert. Drei Schülergruppen wurden zunächst eingeladen zu einem Workshop im Info-Mobil und einem anschließenden Betriebsbesuch. Das Info-Mobil (und der modernere Nachfolger, der Info-Truck) bieten haptische und medial attraktiv aufbereitete Zugänge zu den Berufen im Bereich Metall- und Elektro. Das Mobil wurde direkt vor dem Betriebsgelände von PUK platziert und die Schüler/innen konnten gleich im Anschluss die Realität des Betriebes und die Ausbildungsmöglichkeiten kennenlernen. Aus dieser Runde wurden dann acht interessierte Schüler/innen für einen Bewerbertag bei PUK ausgewählt. Dafür mussten Bewerbungen erstellt werden. Mit allen Kandidaten/innen wurden Einzelgespräche auf Basis der Bewerbungsunterlagen geführt. Einer der Jugendlichen schaffte über diesen *Berlin braucht dich!* Weg den Schritt in die Ausbildung bei PUK.

Was macht dieses Modell erfolgreich? Die Kombination aus Info-Mobil und Betriebsbesuch konnte das Interesse der Jugendlichen für die Branche und den konkreten Betrieb verstärken. Jene, die im Anschluss Interesse an einem nächsten Schritt in Richtung Ausbildung gezeigt haben, konnten dann über die Bewerbungsunterlagen beweisen, dass sie es ernst meinen. Das Anliegen des Unternehmens ist es, über den Bewerbertag für die offenen Lehrstellen zu werben.

Ein gut durchdachtes Konzept hat hier durch eine engagierte Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Schulen und den Jugendlichen gefruchtet.

BERLIN BRAUCHT DICH! IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE: SOZIALPARTNERSCHAFT ALS ERFOLGSMODELL

Ein Beitrag von Regina Katerndahl[9] und Alexander Schirp[10]

„Berlin braucht dich! in der Metall- und Elektroindustrie“ ist ein sozialpartnerschaftliches Projekt, welches durch den Verband der Metall- und Elektroindustrie (VME) und die IG Metall (IGM) gemeinsam getragen wird. Beide Sozialpartner verfolgten von Beginn an das Ziel, soziale Verantwortung mit der Entwicklung kreativer Rekrutierungsansätze zu verbinden.

Gerade im Bereich der MINT-Berufe ist der Fachkräftemangel heute schon spürbar, die Prognosen bis 2020 fordern zum Handeln auf. Dabei kommt es IGM und VME nicht nur darauf an, die Aktivitäten in der Berufsorientierung deutlich zu verstärken, sondern vor allem durch Systematik und Praxisnähe nachhaltige Effekte zu erzielen. Die Metall- und Elektroindustrie als eine der innovativsten Wirtschaftsbranchen Deutschlands wird ihre Zukunftsfähigkeit auch durch innovative Nachwuchsgewinnung unter Beweis stellen.

Der Ansatz von *Berlin braucht dich!* bietet über einen Zeitraum von vier Jahren aufeinander aufbauende und zunehmend vertiefende Angebote, die Arbeits- und Ausbildungswelt kennenzulernen. Jugendliche können schon ab Jahrgang 7 Betriebsluft in den Unternehmen schnuppern und während der Praktika in den folgenden Jahren der Frage nachgehen: „Wäre solch ein Beruf was für mich?“ Für die Betriebe besteht damit die Möglichkeit, Technik-Talente zu entdecken und früh an die Branche heran zu führen. Ist ein junger Mensch für eine gewerblich-technische Ausbildung motiviert, kann er zielgerichtet unterstützt werden, die Voraussetzungen für eine Ausbildung zu erlangen.

Diese qualifizierte Vierstufigkeit ermöglicht Jugendlichen verlässliche und lebensnahe Einblicke in betriebliche Praxis, eröffnet damit berufliche Perspektiven und vermittelt unterschiedliche Bildungsoptionen. Dadurch wird auch verhindert, dass Jugendliche zu spät anfangen, sich über ihre eigene Zukunft Gedanken zu machen. Durch den Fokus von *Berlin braucht dich!* auf Jugendliche mit Migrationshintergrund kann auch die Vielfalt der Belegschaft in den Unternehmen erhöht werden. Vor allem mehr Jungen und Mädchen mit türkischem oder arabischem Hintergrund werden für die Branche sensibilisiert.

Die enge Begleitung und Betreuung des Projekts durch die Sozialpartner unterstützt dessen Verankerung in den Betrieben. Die Einbindung der Betriebsräte ist genauso wichtig wie die Unterstützung der Ausbildungsleitungen bei Planung und Umsetzung der Aktivitäten. Denn die betriebliche Umsetzung der Vierstufigkeit ist anspruchsvoll, bindet Ressourcen und erfordert eine Neujustierung der Prioritäten. Sie wird als Ansatz erfolgreich sein, wenn für die betrieblichen Akteure offensichtlich wird, dass sich Zeit und Aufwand lohnen.

[9] 2. Bevollmächtigte der IG Metall Berlin
[10] Geschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB)

Teilnehmer/innen des BQN Fachgesprächs mit der Bürgermeisterin und Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat (SPD)

Die beteiligten Unternehmen der Pilotphase haben mit großem Engagement die Systematik von *Berlin braucht dich!* an die Spezifika der Branche angepasst, so dass nun weitere Betriebe für eine Kooperation gewonnen werden können. Ebenfalls verfolgen wir das Ziel, die Zahl der Praktikumsplätze zu erhöhen. Vor allem Praktika bieten im Lernort Betrieb die Möglichkeit der vertieften Auseinandersetzung mit den Berufsbildern. Um den Betrieben die Gestaltung solcher Angebote auf hohem fachlichem und pädagogischem Niveau zu erleichtern, auch wenn sie keine eigenen Ausbildungsbereiche besitzen, werden derzeit im Projekt neue methodische Instrumente und Angebots- bzw. Ablaufformate entwickelt.

Die bisherigen Erfahrungen mit *Berlin braucht dich!* zeigen, dass sich Fachkräftesicherung und integrationspolitische Ziele gut und sinnvoll miteinander verbinden lassen. Im Mittelpunkt stehen die Jugendlichen, denen Zugänge in eine attraktive Branche mit den verschiedensten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Damit erschließen wir ein Potenzial, das der Wirtschaft derzeit noch zu häufig verloren geht.

Das neue Berliner Landeskonzept für Berufs- und Studienorientierung bildet den Rahmen und formuliert die Ansprüche für eine neue und notwendige Qualität der Berufsorientierung, wie wir sie in den letzten Jahren mit *Berlin braucht dich!* exemplarisch entwickeln konnten. Damit sind Erfahrungen und Strukturen entstanden, die als Muster für eine Systematisierung und Qualifizierung des Übergangs Schule – Beruf in Berlin dienen können. Entscheidend für den Erfolg sind vor allem Verstetigung und Ausbau von verlässlichen Kooperationen der Schulen mit unseren Unternehmen und die dafür notwendigen personellen Ressourcen.

BERLIN BRAUCHT DICH!

VIELFALT IST TRAININGSSACHE – DIE BERLIN BRAUCHT DICH! FORTBILDUNGEN FÜR BETRIEBE UND SCHULEN

Die Schülerinnen und Schüler, die im Rahmen der *Qualifizierten Vierstufigkeit* das Innenleben von Betrieben kennenlernen und sich in Berufen ausprobieren, sind divers. Sie haben unterschiedliche Lernaffinitäten, Kompetenzen und biografische Hintergründe. All diese Besonderheiten können sich auf ihre Berufsorientierung und ihren Zugang zur Arbeitswelt hemmend oder begünstigend auswirken. Eine gute Zusammenarbeit mit dieser heterogenen Zielgruppe setzt folglich differenzierte didaktische Konzepte und auch eine systematische Reflektion des eigenen Handelns voraus. Denn selbst eine jahrelange Erfahrung als Lehrer/in oder Ausbilder/in ist keine Garantie dafür, während eines Praktikums den passenden Ton zu treffen, um die Schüler/innen auf dem Weg in die Ausbildung zu ermutigen.

Aus diesem Grund bringt BQN Berlin seit 2011 den Diversity-Ansatz als Fortbildungsformat für Lehrkräfte, Ausbilder/innen und Azubis zum Einsatz.[11] Diversity ist sowohl ein Konzept der persönlichen Haltung als auch der Herstellung von Chancengleichheit. Der Ansatz eröffnet geeignete Wege, um die Jugendlichen auf dem Weg in qualifizierte Ausbildung zu begleiten. Warum? Durch den Diversity-Ansatz wird es möglich, sich Vorurteilen und Diskriminierung bewusst zu werden. Und nicht nur das. Er eröffnet Handlungsoptionen, um Vorurteile und Diskriminierung abzubauen und Vielfalt als Ressource zu verinnerlichen und als Strategie zu nutzen.

Diversity-Methoden ermöglichen, unterschiedliche Identitäten und Lebensformen wertzuschätzen und Vielfalt aktiv zu fördern. Mit ihnen können Angebote geschaffen werden, die unserer heterogenen Gesellschaft gerecht werden. In den für die Konsortialpartner kostenfrei angebotenen Trainings werden diese Potenziale von Diversity eingesetzt – mit besonderem Fokus auf den Übergang Schule–Beruf.

Die Schüler/innen, die an den Betriebsbegegnungen teilnehmen, kommen teilweise aus ähnlichen Sozialräumen und Lebenslagen. Viele von ihnen haben Diskriminierungs- und Frustrationserfahrungen gemacht. Auch bestehen Unsicherheiten gegenüber den eigenen Interessen und Potenzialen und es fehlen öfters Bezüge zur Arbeitswelt und zu beruflichen Netzwerken. Auf der anderen Seite wird die häufig vorhandene Mehrsprachigkeit und – bedingt durch ihre vielfältigen kulturellen

[11] An dieser Stelle geht ein Dank an die engagierten Diversity-Trainer/innen für die gute Zusammenarbeit.

Lebenslagen der Schüler/innen und ihre Auswirkungen auf die Berufsorientierung reflektiert. Auch tauschen sie sich über potenzialorientierte Ansätze aus. So werden sie darin „trainiert“, ihre Schülerschaft für die Arbeitswelt bzw. die duale Ausbildung besser zu „empowern“ und ihnen Berufsentscheidungskompetenzen effektiver zu vermitteln.

Bezugssysteme – Flexibilität in der Kommunikation und im Verhalten in unterschiedlichen Situationen und Lebenswelten weiterhin zu wenig honoriert.

Im Alltag werden diese jungen Menschen häufig als eine homogene Gruppe betrachtet – aufgrund von äußerlich wahrnehmbaren Merkmalen oder Zuschreibungen. Dazu zählen ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe oder religiöse Identität. Dies kann dazu führen, dass das Verhalten und die Leistungen von einzelnen Schülern/innen pauschal „kulturell“ begründet werden. Die Konsequenz ist dementsprechend häufig eine nicht adäquate pädagogische und didaktische Vorgehensweise. Durch die Diversity-Trainings kann dies aufgebrochen werden.

In einem geschützten Raum werden individuelle Zugänge zur Thematik und zum Umgang mit Vielfalt eröffnet. Davon ausgehend können die Teilnehmenden ihre Perspektive im Hinblick auf Schüler/innen und (angehende) Auszubildende erweitern. Die eigene Diversity-Kompetenz wird gestärkt, indem die jeweils eigene Haltung unter die Lupe genommen wird – z. B. indem Stereotypen und Vorurteile reflektiert und der Blick auf Ressourcen geschärft werden.

Die Besonderheit der Diversity-Trainings für Betriebe besteht darin, dass der Ansatz mit den Aktivitäten und Zielen von *Berlin braucht dich!* gekoppelt wird. Dafür ist eine Reflektion der beruflichen Realität von Ausbildungsleitern/innen, Ausbildern/innen, Praxisanleitern/innen, aber auch Auszubildenden zentral, die in Betriebsbegegnungen eingebunden sind oder werden. Damit die intensive, zweitägige Reflektion direkt in die Arbeitsstrukturen einfließen kann, gibt es zwei Varianten: Entweder findet das Training in einem Partnerbetrieb statt, oder es wird ein Training durchgeführt, bei dem mehrere Betriebsvertreter/innen zusammenarbeiten. Jeder Betrieb entsendet dabei mindestens drei Personen.

Die Erfahrungen seit 2011 haben gezeigt, dass es für Schulen ein anderes Fortbildungsformat geben muss, das dem Alltag in der Schule gerecht wird. Die Lehrer/innen und Akteure/innen der Berufsorientierung an Schulen erhalten seit diesem Jahr das Angebot eines speziell zugeschnittenen Kompetenzaufbauworkshops. Darin werden die unterschiedlichen Sozialräume und Die Workshops finden vor Ort an den Schulen statt, dauern vier Stunden und bauen inhaltlich aufeinander auf. Von größerer Bedeutung und deshalb auch bei *Berlin braucht dich!* als Standard verankert, ist ein ausdrückliches Commitment der Schulleitung, die sich nicht nur auf die Freistellung des Lehrpersonals beschränkt. Die besprochenen Themen, Ansätze und artikulierten Bedarfe werden im Anschluss an die Workshops mit den Schulleitungen nachbearbeitet. BQN Berlin stellt seine Ressourcen für die Unterstützung der Partnerschulen für eine nachhaltige (diversityorientierte) Schulentwicklung bereit.

EIN MUTIGER WEG, DIE AUSBILDUNG ZU ÖFFNEN: VIVANTES ALS VORREITER FÜR EIN NEUES AUSWAHLVERFAHREN

Interview mit Charlotte Kruhøffer, Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH

Vivantes hat sich als erstes Unternehmen aus dem *Berlin braucht dich!* Konsortium entschieden, einen neuen Weg in die Ausbildung zu erproben.

Wie ist es dazu gekommen?
Ausschlaggebend war die gute Arbeit mit *Berlin braucht dich!*. In diesem Netzwerk haben wir gemeinsam viele Instrumente entwickelt, die den Schülerinnen und Schülern helfen, ihren Weg in einen Beruf zu finden.

Wir haben anhand der Vierstufigkeit von der 7. bis 10. Klasse gesehen, dass es viele positive Aspekte mit sich bringt, wenn Schüler/innen Betriebserfahrungen machen. Wir als Betrieb selbst haben so die Chance, die Schüler/innen besser kennenzulernen. Und auch wenn die Noten nicht immer so gut waren, die praktischen Fähigkeiten stachen oft hervor: Zum Beispiel konnten einige gut im Team arbeiten oder haben sehr engagiert an Workshops teilgenommen, bei denen die Aufgaben der Pflege vermittelt wurden. Ich erinnere mich an einen jungen Mann, der erlernte innerhalb von zehn Minuten, den Blutdruck zu messen.

Und das sind Situationen, die in einem klassischen Auswahlverfahren nicht unbedingt berücksichtigt werden. Bei einer Bewerberzahl von 5.000 im Jahr können wir nicht jeden einzelnen ganz genau angucken. Wir sortieren mit Hilfe von Kriterien wie Schulnotendurchschnitt, Fehltagen, Bewerbungsschreiben etc. vor. Ich denke, auf diese Weise verlieren wir viele junge Menschen, die sehr gut im Krankenhaus arbeiten könnten, und die da auch hineinpassen.

Ich habe viele Schüler/innen in den Schulen kennengelernt, bei den Direktansprachen von *Berlin braucht dich!* und anderen Schulbörsen. Es gab einige darunter, bei denen ich gesagt habe: *„Ja, come on, das passt! Mach mal ein bisschen mehr in der Schule, arbeite mehr mit, damit du den Abschluss schaffst. Und dann kriegst du einen*

Charlotte Kruhøffer, Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH

Ausbildungsplatz.“ Aber dann verliert man sich im Alltagsgeschehen doch aus den Augen. Von den Namen her kann ich die Bewerbungen nicht unterscheiden, zumal das ja auch oft meine Mitarbeiter/innen machen. Und letztendlich kann ich den jungen Mann nicht mehr identifizieren, der so gut Blutdruck messen konnte.

Darum ist so ein Pilot mit einem neuen Auswahlverfahren für uns eine große Chance, einen Ansatz zu entwickeln, der sich gegen ausschließlich kognitive oder theoretische Bewertungen richtet. Was wirklich nützlich und machbar ist, müssen wir ausprobieren. Wir hoffen, mit diesem Piloten am Ende motivierte Pflegekräfte zu gewinnen und damit jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu eröffnen. Positive Erfahrungen mit Praktikanten/innen von *Berlin braucht dich!* machen wir bereits. Aber am Ankommen bei uns in der Ausbildung, da hapert es noch zu oft.

Wie soll der Pilot aussehen und wann soll er starten?
Viele Schüler/innen wenden sich dem Abitur oder dem Studium zu und nicht der dualen Ausbildung. Vivantes als Gesundheitskonzern gewinnt immer weniger Pflegefachkräfte und hat bereits spürbare Probleme, vakante Stellen zu besetzen. Darum wollen wir jetzt den Pilot mit Schülern/innen aus den 9. und 10. Klassen starten, die im Herbst/Winter 2015 und möglicherweise auch im Frühjahr 2016 bei uns im klinischen Bereich ein Praktikum beginnen, sprich in den Krankenhäusern und im Forum der Senioren in der Altenpflege.

Wir wollen die Praktikanten/innen dabei eng begleiten und genau auf die praktischen Fähigkeiten schauen. Die Ausbilder/innen vom *Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG)*, der zentralen Ausbildungsstätte von Vivantes, werden bereits während der Praktika die zukünftigen *Berlin braucht dich!* Auszubildenden kennenlernen und unterstützen.

Gemeinsam mit BQN Berlin und den *Berlin braucht dich!* Schulen wird das IbBG die interessierten Schüler/innen identifizieren und dafür sorgen, dass wir sie nicht aus den Augen verlieren. Dazu entwickeln wir gemeinsam Instrumente. Bei Bedarf und Interesse bieten wir ein weiteres Praktikum in der 10. Klasse im Schuljahr 2016/17 an. Und dann gibt es ja noch den Bewerbertag, an dem die Schüler/innen einen Bewerbungslauf bei Vivantes simuliert üben können.

Dabei ist es wichtig, dass wir von diesen üblichen Bewerbungskriterien abweichen, die zum Ausschluss führen können – wie z. B. schlechte Schulnoten. Gute praktische Fähigkeiten und die Motivation für die Ausbildung sollen dagegen als Auswahlkriterium für die Ausbildung gestärkt werden.

Müssen die ausgewählten Schüler/innen des Piloten noch einen Test machen?
Wir sind ja nun gerade in einer längeren Diskussion bei Vivantes, ob unser Einstellungstest noch das richtige Instrument ist.

Ich würde für einen Test plädieren, aber wir müssen prüfen, wie das Ergebnis durch das Praktikum, die praktischen Fähigkeiten und das persönliche Gespräch aufgewertet werden können.

Entscheidend sind das Praktikum, die praktischen Fähigkeiten und das persönliche Gespräch.

Geplant ist eine „Klasse der Mehrsprachigen“: 25 Schüler/innen, die sich mehrheitlich dadurch auszeichnen, dass sie sich im Praktikum bewährt haben und zudem noch eine Zweitsprache mitbringen.

Was bringt der Pilot für Vivantes?
Der Pilot ist eine Win-win-Situation für Vivantes: Junge Menschen erhalten eine berufliche Perspektive und wir als Konzern bekommen ausgebildete Fachkräfte mit interkulturellen Kompetenzen, die direkt nach der Ausbildung eingestellt werden.

EINSTELLUNGSVERFAHREN NEU AUFGELEGT

Durch Einstellungsverfahren die am besten geeigneten Bewerber/innen finden! Das ist ein hoher Anspruch und in der Realität eine große Herausforderung für Betriebe.

Das Gemeinsame der Bewerber/innen ist zunächst einmal das Interesse an dem jeweiligen Beruf in einem ausgewählten Betrieb. Das, was sie unterscheidet, sind ihre unterschiedlichen Voraussetzungen. Immer stärker kommen Fragen auf, inwiefern die geltenden Bewerbungs- und Auswahlprozesse einer anwachsenden heterogenen jungen Bevölkerung gerecht werden? Wie können unterschiedliche Voraussetzungen und individuelle Potenziale aufgenommen und honoriert und oftmals unbewusste Ausgrenzungen vermieden werden, die letztlich dazu führen, dass mögliche geeignete Auszubildende verloren gehen.

Diese Fragen stellen sich zunehmend auch die *Berlin braucht dich!* Betriebe und tauschen sich mit BQN Berlin aus. Da jeder Betrieb und jedes Berufsfeld andere Anforderungen mit sich bringen, ist eine bedarfsgerechte Beratung nur folgerichtig.

Für die interkulturelle Öffnung der Einstellungsverfahren gelten folgende Empfehlungen, die für alle Betriebe Gültigkeit haben:

- Auf die Sprache kommt es an. Zu überprüfen gilt: Sind die Fragen kurz und verständlich formuliert?
- Fragen über Allgemeinwissen nur einsetzen, wenn sie für die Ausbildung relevant sind. Fragen rund um die zukünftige Tätigkeit stehen im Zentrum;
- Mehrsprachigkeit „testen" und honorieren, wenn für den Ausbildungsberuf von Bedeutung;
- Soziale Kompetenzen „testen" und honorieren, wenn für den Ausbildungsberuf von Bedeutung;
- Testfragen von einfach zu kompliziert steigern, um die Bewerber/innen während des Tests Schritt für Schritt zu bestärken;
- Auf Zeitdruck verzichten, wenn nicht unbedingt nötig;
- Achten Sie darauf, dass Teilkompetenzen getrennt abgefragt werden.

Wir laden die Betriebe aus dem *Berlin braucht dich!* Konsortium ein, das Beratungsangebot zu nutzen. Lassen Sie uns gemeinsam ihr Bewerbungsverfahren überprüfen und es im Lichte ihres Bedarfs optimieren.

BERLIN BRAUCHT DICH!

Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебя!
Berlin needs you!
Berlin'in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين بحاجة اليك!

AUSBLICK: ERFORDERNISSE UND OPTIONEN

Teilhabe am Erwerbsleben ist eine Bedingung für gelungene Integration. Ziel der Berliner Integrationspolitik ist deshalb die Herstellung von Chancengleichheit, um das Recht auf diese Teilhabe zu ermöglichen. Im Rahmen einer so fokussierten Integrationspolitik hat *Berlin braucht dich!* erheblich dazu beigetragen, in der Hauptstadt eine solide Basis zu schaffen, um sich den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen am Übergang Schule – Beruf zu stellen. Es sind vor allem zwei Herausforderungen, um die es absehbar gehen wird, nämlich:

(1.) Sicherung des Fachkräftenachwuchses bei (2.) gleichzeitiger weiterer Öffnung von Berufsausbildung für Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte, um dieses für Berlin wichtige Potenzial (weiter) zu erschließen. Dies wird nun ausdrücklich auch junge Geflüchtete einbeziehen.

Berlin braucht dich! bietet einen umfangreichen und differenzierten Werkzeugkasten, in dessen Zentrum Betriebsbegegnungen im Rahmen der *Qualifizierten Vierstufigkeit* stehen. Ausgerichtet sind die Werkzeuge, wie die Handreichungen, Filme, Direktansprachen und andere Tools, auf den Abbau von Distanz und Fremdheit zwischen Jugendlichen und Betrieben. Sie fügen sich – neben Instrumenten und Erfahrungen, die aus anderen Vorhaben kommen – sinnvoll in die Systematisierung der Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt ein, die das Land Berlin gegenwärtig unternimmt. Hier ist insbesondere auf das Landeskonzept der Berliner Berufs- und Studienorientierung hinzuweisen. Die verschiedenen Elemente des Werkzeugkastens sind von allen Sekundarschulen und Betrieben im Land Berlin unmittelbar nutzbar. Und sie können durch eine neue, aktivierende Kampagne (*Berlin braucht dich!* – Jetzt erst recht!) breit bekannt gemacht und durch Beratung bei der Nutzung wirksam werden.

Während Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte mit guten Schulabschlüssen immer mehr in Ausbildung gelangen, bleiben andere zurück. Erforderlich ist also eine verstärkte Konzentration darauf, für Jugendliche in kumulierten Risikolagen, zu denen auch ihr Migrationshintergrund beiträgt, trotz erheblicher Schwierigkeiten Wege in Berufsausbildung und selbständige Lebensführung zu bahnen.

Teilhabe und die aktive Vermeidung von sozialer Ausschließung stehen hier im Zentrum.

Um die interkulturelle Öffnung als eine Strategie zur Herstellung von chancengerechter Teilhabe in der nächsten Phase weiter voranzubringen, sollen insbesondere gefördert und weiter unterstützt werden:

- **die Bereitschaft der Betriebe**, sich jenseits ihrer bisherigen Auswahlentscheidungen auf diese Jugendlichen einzulassen und deren Stärken und Potenziale zu erkennen;
- **die Bereitschaft der Schulen**, Berufsorientierung zu einer schulischen Kernaufgabe zu machen und
- **die Bereitschaft und Fähigkeit der Jugendlichen**, selbst aktiv und motiviert einen Beruf zu erlernen.

Im Rahmen von *Berlin braucht dich!* ist es gelungen, eine Struktur zu etablieren, die die interkulturelle Öffnung am Übergang Schule – Arbeitswelt nachhaltig und systematisch voranbringt. Jugendliche werden in die Lage versetzt, ihre Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Schulen stellen sich neu auf und werden zu Begleiterinnen auf dem Weg der Berufsorientierung. Betriebe bringen inklusive Standards und Verfahren voran. Da die Bedeutung integrationspolitischer Maßnahmen als Aufbau inklusiver Strukturen in der aktuellen Situation weiter zunimmt, wird *Berlin braucht dich!* auch in der nächsten Phase seinen Beitrag für Chancengleichheit beim Ankommen in der Ausbildung liefern.

BERLIN BRAUCHT DICH!

Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебя!
Berlin needs you!
Berlin'in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين بحاجة اليك!

Kontakt
Bei Fragen zu *Berlin braucht dich!* wenden Sie sich gerne per E-Mail oder telefonisch an uns!

Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten e. V. (BQN Berlin e. V.)
Alte Jakobstraße 85–86 | 10179 Berlin
Telefon +49 (0) 30 275 908720 | Fax +49 (0) 30 275 908722
info@bqn-berlin.de | www.bqn-berlin.de | www.berlin-braucht-dich.de
facebook.com/berlinbrauchtdich | twitter.com/bqn_berlin

Das Projekt „Berufliche Qualifizierung junger Migrantinnen und Migranten – *Berlin braucht dich!*“ wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfond) und der Senatsverwaltung Arbeit, Integration und Frauen.