

Berlin braucht dich!

Erprobung neuer Zugänge in die Ausbildung

KLAUS KOHLMAYER
Geschäftsführer BQN Berlin e.V.

Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte bleiben überdurchschnittlich häufig ohne Berufsausbildung. In Berlin hat eine Initiative des Senats dazu beigetragen, dass der Anteil dieser jungen Menschen an der Ausbildung im öffentlichen Dienst deutlich gestiegen ist. Im Beitrag wird das Konzept von »Berlin braucht dich!« vorgestellt. Zudem wird aufgezeigt, welche Barrieren beim Zugang zur Ausbildung im Rahmen der Initiative identifiziert wurden und wie neue Zugänge in eine Berufsausbildung erprobt werden.

Hintergründe und Zielsetzung der Initiative

Rund 28 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner von Berlin haben einen Migrationshintergrund, bei den unter 21-Jährigen sind es sogar 43 Prozent. Die Zahl der beim Land Berlin neu eingestellten Auszubildenden mit Migrationshintergrund lag 2006 bei 8,7 Prozent, was auch damals schon in keiner Weise ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprach.

Dies war Anlass für eine Initiative des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration, die betriebliche Berufsausbildung im öffentlichen Dienst für Jugendliche aus Einwandererfamilien zu öffnen und zu fördern. Mit »Berlin braucht dich!« wurde 2010 ein Konsortium aus 25 Schulen und 65 öffentlichen Betrieben gegründet, dem sich 2013 auch Wirtschaftsunternehmen der Metall- und Elektroindustrie anschlossen. Die Moderation der Zusammenarbeit und die Beratung der Schulen und Betriebe erfolgt durch BQN Berlin.

Als zentrales Element entwickelte das Konsortium eine in vier Stufen über vier Jahre angelegte Form der betrieblichen Berufsorientierung. In diesem Konzept der »Qualifizierten Vierstufigkeit« spielen sogenannte Betriebsbegegnungen eine zentrale Rolle (vgl. Abb.):

- In der 7. Klasse findet der betriebliche Erstkontakt statt, der in Form einer Erkundungstour von drei bis vier Stunden einer Gruppe von maximal zwölf Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit gibt, einen Betrieb von innen kennenzulernen.
- In der 8. Klasse ermöglicht ein einwöchiges Schnupperpraktikum den Jugendlichen eine erste längere und systematische Erkundung eines Betriebs. Dieser berufliche Einblick dient dazu, den Facettenreichtum der qualifizierten Facharbeit zu erkennen und mögliche Zukunftsoptionen in der Arbeitswelt zu erkunden.
- In der 9. Klasse hat ein dreiwöchiges Orientierungspraktikum (Betriebspraktikum) die Funktion, im Hinblick auf die anstehende Berufswahl konkrete Berufsprofile zu vermitteln und den Jugendlichen die Gelegenheit zu geben, sich bei beruflichen Tätigkeiten unter realistischen Bedingungen zu erproben.
- In der 10. Klasse werden die Jugendlichen mit einem Bewerbungstag im Bewerbungsprozess unterstützt. Die Betriebe führen simulierte Bewerbungsverfahren mit dem Ziel durch, für eine konkrete Bewerbung zu motivieren und Ängste abzubauen (vgl. BQN Berlin 2015). Ergänzend werden bei Bedarf Übergangspraktika durchgeführt, die den Schüler/-innen und Betrieben bei ihrer Entscheidung helfen.

Nach dem »Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin« aus dem Jahr 2010 soll der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ihrem Anteil in der Bevölkerung entsprechen. Dies entspricht einer aktuellen Zielquote von 28 Prozent. Auch wenn im Schnitt dieser Wert unter den Auszubildenden mit 27,2 Prozent schon 2017 nahezu erreicht wurde, liegt die Mehrzahl der Behörden und Unternehmen mit Landesbeteiligung weit darunter.

Betriebliche Auswahlverfahren als Hürde

Im Jahr 2015 wurde eine Bilanz der ersten vier Jahre der Qualifizierten Vierstufigkeit gezogen: Jugendliche mit gutem Schulabschluss gelang der Übergang in eine Ausbildung immer häufiger. Es zeigte sich jedoch auch, dass nach wie vor etliche Schüler/-innen, die durch die Betriebsbegegnungen beruflich orientiert und motiviert wurden, an den Einstellungsverfahren scheiterten, selbst wenn sie sich bei ihnen mittlerweile bekannten Betrieben bewarben. Die

Abbildung

Verlauf der Berufsorientierung nach dem Konzept der »Qualifizierten Vierstufigkeit«



Partnerunternehmen im Konsortium setzten sich daraufhin kritisch mit der Praxis ihrer betrieblichen Auswahl- und Einstellungsverfahren auseinander (vgl. NEUHOF/YAZAR/GĘBALA 2018). Unabhängig davon, wie verschiedenen Elemente (Bewerbungsschreiben, Tests, praktische Übungen und Auswahlgespräche) jeweils gewichtet wurden, zeigte sich, dass Jugendliche, die nicht dem Muster der schulisch guten und verhaltenssicheren jungen Männer und Frauen entsprechen, sich überwiegend erfolglos bewerben. Als Gründe wurden u. a. identifiziert, dass

- bestimmte Codes, also Sprachformeln, Kleidungsstil, Mimik und Gestik, in Auswahlgesprächen erwartet werden, die die jungen Leute aufgrund der Betriebsferne ihrer Milieus nicht gelernt haben,
- einem geringen Selbstbewusstsein und der Unsicherheit, die Jugendliche aus sozial belasteten Milieus eher aufweisen, in den Bewerbungsverfahren wenig Toleranz entgegengebracht wurde,
- die sichere Anwendung von (Fach-)Begriffen, Redewendungen und ein breites Allgemeinwissen sehr hoch bewertet wird, und zwar unabhängig davon, ob dies im Ausbildungsberuf erforderlich ist oder nicht.

Pilotvorhaben zu Auswahl- und Einstellungsverfahren

Vor diesem Hintergrund wurde von BQN und führenden Partnerbetrieben ein Pilotvorhaben vorgeschlagen, das auf vier Säulen basiert:

1. **Kritische Reflexion der Einstellungsverfahren:** Die klassischen Einstellungstests werden modifiziert, in ihrer Relevanz heruntergestuft oder ganz ausgesetzt. Weitere Elemente wie z. B. das Assessment Center werden auf Hindernisse überprüft.
2. **Aufwertung von Praktika:** Stattdessen wird die Eignung der Schüler/-innen für eine Ausbildung durch dreiwöchige Pilotpraktika geprüft.
3. **Berlin braucht dich!-Klubs:** In enger Abstimmung mit schulischen, außerschulischen und betrieblichen Akteuren werden Angebote zur Stärkung der individuellen Berufswahlentscheidung und Öffnung von Zugängen in betriebliche Ausbildung durchgeführt. Die Veranstaltungen werden in den Räumen von BQN durchgeführt, die den Jugendlichen fern des Alltags einen geschützten Raum zur Reflexion und zum Erleben bieten.
4. **Ausbildungsgestaltung:** Um das Risiko des Scheiterns zu minimieren, ist gerade zu Beginn der Ausbildung eine vertiefte pädagogische Begleitung sowie eine Konzentration auf das praktisch-betriebliche Lernen erforderlich.

Mit 19 Betrieben wurden Vereinbarungen über die Beteiligung am Pilotvorhaben abgeschlossen; insgesamt steht damit ein Kontingent von 60 Ausbildungsplätzen zur Verfügung. Grundlage bei der Besetzung dieser Ausbildungsplätze soll ausschließlich die Bewährung im Praktikum und die weitere Unterstützung im Rahmen der Klubs sein. In dem Pilotvorhaben konnten nach dem ersten Durchführungsjahr 27 Ausbildungsplätze besetzt werden, nach Beginn des zweiten Ausbildungsjahrs 2018/19 sind bis auf einen noch alle Auszubildenden mit guten Ergebnissen dabei.

In Hinblick auf die Frage, wie Risiken im Übergang abgebaut und für alle Jugendlichen gelingende Übergänge in ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben gebahnt werden können, machen die Erfahrungen der Initiative Mut, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Als wesentlich für den Erfolg hat sich die Zusammenarbeit und enge Abstimmung der beteiligten Akteure im Konsortium erwiesen. Hier wird die Bedeutung von Netzwerken auf kommunaler oder regionaler Ebene einmal mehr deutlich, wenn es darum geht, auch jenen Jugendlichen Zugänge in qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, die bisher abseits blieben. ◀

Literatur

BQN BERLIN (Hrsg.): Handbuch für Betriebsbegegnungen für Betriebe und Schulen im Berlin braucht dich! Konsortium. Berlin 2015

NEUHOF, U.; YAZAR, S.; GĘBALA, M.: Werkseinstellungen auf Vielfalt setzen. 2018 – URL: www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1255/180410-bqn-deutsch-plus-final.pdf (Stand: 25.11.2018)