



## Vom Modell zum Alltag.

Wie die praktischen Erfahrungen  
von *Berlin braucht dich!* die  
Berufsorientierung attraktiver machen

Dokumentation des zweiten  
Konsortiumstreffens im Rathaus Schöneberg  
am 20. Mai 2011

# Berlin braucht dich!

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

Rund 30 Prozent der Bürgerinnen und Bürger haben einen Migrationshintergrund, die Hälfte von ihnen ist unter 18 Jahre alt.

Hier, wo einst John F. Kennedy die legendären Worte „Ich bin ein Berliner!“ gesprochen hatte, waren jetzt etwa 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 26 Schulen, 30 Betrieben und anderen Einrichtungen zusammengekommen.



Am 20. Mai 2011 traf sich im Rathaus Schöneberg zum zweiten Mal das Konsortium von *Berlin braucht dich!*. Unter dem Motto „Vom Modell zum Alltag“ waren 32 Mitgliedsschulen und 46 Mitgliedsbetriebe eingeladen. Seit dem ersten Konsortiumstreffen am 12. November 2010 konnten sie vier modellhafte Betriebsbegegnungen erproben und weiterentwickeln, die Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen besseren Zugang zur Ausbildung bieten sollen. Nun verabredeten sie gemeinsam weitere Schritte, um den bisherigen Erfolg fortzusetzen.

### Begrüßung

Katarina Niewiedzial kam mit zwölf Jahren nach Deutschland. Als sie die 8. Klasse an einer Realschule besuchte, sollte sie ein Pflichtpraktikum absolvieren. Da Katarina nicht wusste, wo sie das Praktikum machen sollte, schickte ihre Lehrerin sie auf eine Werft. Dort arbeitete sie vorwiegend in der Schlosserei. Heute ist Frau Niewiedzial stolz auf diese Erfahrung – aber für ihre Berufsorientierung war das Praktikum wenig hilfreich. Katarina Niewiedzial studierte Politologie.

Heute engagiert sich Katarina Niewiedzial im Vorstand von BQN Berlin für die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In dieser Funktion eröffnete sie das zweite Konsortiumstreffen der Kampagne *Berlin braucht dich!*, das am 20. Mai 2011 im Rathaus Schöneberg stattfand. Hier, wo einst John F. Kennedy die legendären Worte „Ich bin ein Berliner!“ gesprochen hatte, waren jetzt etwa 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 26 Schulen, 30 Betrieben und anderen Einrichtungen zusammengekommen. Frau Niewiedzial berichtete zunächst von ihren eigenen Praktikumserfahrungen. Vor diesem Hintergrund begrüßte sie es umso mehr, dass heute so viele Konsortiumsmitglieder aus Schulen und Betrieben gemeinsam Jugendliche mit Migrationshintergrund in eine Ausbildung vermitteln möchten. Nach dem ersten Konsortiumstreffen im November 2010 waren neue Ansätze für Betriebsbegegnungen von der 7. bis zur 10. Klasse diskutiert worden. Nun gehe es darum, die seither gemachten Erfahrungen weiterzugeben.

Gabriele Gün Tank, Integrationsbeauftragte im Berliner Bezirk Tempelhof-Schöneberg, betonte in ihrem anschließenden Grußwort, dass die vielen Menschen mit ihren unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen die Stadt bereicherten. „Rund 30 Prozent der Bürgerinnen und Bürger haben einen Migrationshintergrund, die Hälfte von ihnen ist unter 18 Jahre alt. Sie sind die Zukunft Berlins.“ Sie bedauerte, dass es dem Bildungssystem nicht gelinge, allen Kindern unabhängig vom familiären Hintergrund die gleichen Bildungschancen zu ermöglichen. Die Ausbildungsquote von Nicht-Deutschen sinke seit Mitte der 90er Jahre kontinuierlich.

Frau Gün Tank zitierte eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Danach beginnen 56 Prozent aller Schülern/innen mit Migrationshintergrund, die über einen guten Schulabschluss verfügten, im Laufe eines Jahres eine voll qualifizierende Ausbildung: bei den Schülern/innen ohne Migrationshintergrund seien es demgegenüber 78 Prozent. Drei Jahre nach dem Schulabschluss hätten 78 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Ausbildung aufgenommen – gegenüber 92 Prozent der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Dies bestätigen auch Studienergebnisse der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), nach denen die Bildungschancen in Deutschland stärker als in vergleichbaren Ländern von der sozialen oder ethnischen Herkunft abhängen. Frau Gün Tank freute sich, dass *Berlin braucht dich!* inzwischen zunehmend erfolgreich ist: Im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg hätten dank der Kampagne im Jahr 2009 schon fast 30 Prozent der Azubis einen Migrationshintergrund gehabt. Damit nehme der Bezirk in Berlin eine Spitzenposition ein.

3



Katarina Niewiedzial eröffnete das zweite Konsortiumstreffen der Kampagne *Berlin braucht dich!*, das am 20. Mai 2011 im Rathaus Schöneberg stattfand.



## Aus Erfahrung lernen.



### Vier parallele Workshops

Nach Begrüßung und Einführung ging es um die Frage, wie sich die gemachten Erfahrungen in die Praxis übertragen lassen. Dazu konnten die Teilnehmer/innen zunächst zwei parallele Veranstaltungen besuchen: einen Workshop für Einsteiger/innen mit dem Schwerpunkt „Von Erfahrenen lernen“ und einen Workshop über die Betriebspraktika, die derzeit mit den 14 Betrieben der Initiative mehrwert Berlin und 13 *Berlin braucht dich!* Schulen vorbereitet werden.

Im ersten Teil des Workshops „Von Erfahrenen lernen“ stellte Herr Kohlmeyer (BQN Berlin) zunächst die Prinzipien vor, nach denen Betriebsbegegnungen gestaltet werden sollen:

1. Die Betriebsbegegnungen sollen attraktiv für die Jugendlichen sein.
2. Die Berufswahlkompetenz wird über vier Klassenstufen gezielt und altersgerecht gefördert.
3. Schulen und Betriebe gestalten die Betriebsbegegnungen gemeinsam.

Danach berichteten zwei Expertinnen aus Schule und Betrieb, Frau Eutin (Personalservice der Stiftung Oper Berlin) und Frau Fiedler (Lehrerin der Carl-von-Ossietzky-Schule), welche Erfahrungen sie bisher bei der Zusammenarbeit im Rahmen der Kampagne sammeln konnten.

Anschließend tauschten sich die Diskussionsteilnehmer/innen sehr engagiert untereinander aus. So begrüßten viele, dass *Berlin braucht dich!* die Betriebe für Interkulturalität und „Willkommenskultur“ sensibilisiere. Zudem lobten einige, dass viele der Schüler/innen im Betrieb durch Auszubildende mit Migrationshintergrund betreut werden. Dies erleichtere den Jugendlichen den Zugang zu den Betrieben und nehme ihnen die Angst vor einer fremden Berufswelt.

Kritisiert wurde demgegenüber, dass viele Schüler/innen kein ausreichendes Problembewusstsein bei Fehlzeiten und mangelnder Pünktlichkeit besitzen. Beides könne zu erfolglosen Bewerbungen führen und sollte durch gemeinsame Anstrengungen so frühzeitig wie möglich wirksam bekämpft werden. Einige Konsortiumsmitglieder äußerten den Wunsch, dass die Eltern stärker in die Konsortiumsarbeit eingebunden werden sollten.

4



Im ersten Teil des Workshops „Von Erfahrenen lernen“ stellte Herr Kohlmeyer (BQN Berlin) zunächst die Prinzipien vor, nach denen Betriebsbegegnungen gestaltet werden sollen.

Der intensive Erfahrungsaustausch liefert allen Konsortiumsmitgliedern wertvolle Hinweise für ihre praktische Arbeit.

## Ein wichtiger Gewinn: Einsichten.

Im zweiten Teil des Workshops „Von Erfahrenen lernen“ begrüßte Frau Bruning von BQN Berlin zunächst Herrn Bolle von der 6. Integrierten Sekundarschule Pankstraße und Frau Lancelle vom Bezirksamt Neukölln. Beide waren daran beteiligt, die Modelle zur Berufsorientierung zu entwickeln. Nun schilderte Herr Bolle die Erfahrungen seiner Schule mit dem Bewerbungstag, während Frau Lancelle berichtete, wie der betriebliche Erstkontakt im Bezirksamt Neukölln ablief.

Ihre wichtigsten Erfahrungen mit der Kampagne lassen sich wie folgt auf den Punkt bringen:

- Positiv verlaufende Betriebsbegegnungen wirken sich sehr motivierend auf die Berufsorientierung aus. Interessierte Schüler/innen verfügen danach über einen besseren Einblick in die Arbeitswelt.
- Azubis haben sich als Mentoren/innen bewährt, weil sie die Jugendlichen authentisch ansprechen.
- Die Betriebe können sich den Jugendlichen durch die Betriebsbegegnungen als „spannende Orte“ präsentieren.
- Die Betriebe sind zunehmend daran interessiert, sich auch jungen Menschen mit Migrationshintergrund als attraktive Arbeitgeber vorzustellen.
- Der intensive Erfahrungsaustausch liefert allen Konsortiumsmitgliedern wertvolle Hinweise für ihre praktische Arbeit.

Viele der erfahrenen Teilnehmer/innen teilten diese Einschätzung. Sie zeigten sich überzeugt, dass sich die Systematik der Betriebsbegegnungen bewährt hat: Sie begrüßten, dass sie nach Prinzipien gestaltet sind, die für einen sehr hohen Qualitätsstandard sorgen. Zudem ermögliche das Konsortium eine enge Abstimmung; Betriebsbegegnungen könnten daher auch außerhalb der üblichen Praktikumszeiträume vereinbart werden.

Viele der neuen Konsortiumsmitglieder erkundigten sich in der anschließenden Diskussion, wie Schulen und Betriebe am besten zusammenkommen und ihre Zusammenarbeit organisieren. Sie wünschten sich mehr Informationen über die am Konsortium teilnehmenden Partner und deren Angebote. Dabei interessierten sich viele Teilnehmer/innen auch für schul- und betriebsübergreifende Kooperationen.

## Herzlich willkommen: Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Im dritten Teil des Workshops „Von Erfahrenen lernen“ stellte Frau Hahn von BQN Berlin die wesentlichen Elemente des Konsortiums vor. Im Anschluss diskutierten die Teilnehmer/innen über die Vorteile, die sich aus der Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben ergeben. Herr Bergner, Lehrer an der Theodor Haubach-Schule konnte positive Erfahrungen mit dem Schnupperpraktikum sammeln: „Durch das Konsortium haben wir Kontakte zu einer deutlich größeren Anzahl an Betrieben gewonnen. Dadurch erhalten meine Schüler/innen ein wesentlich vielfältigeres Angebot an Praktikumsplätzen.“ Zudem könnten sich die Lehrer/innen besser vorbereiten, da jede Schule nur für eine von vier Neigungsgruppen zuständig sei (1. Büro- und Verwaltungsberufe, 2. Gewerblich-technische Berufe, 3. Gesundheitsberufe/Berufe für Bäderbetriebe, 4. Berufe für Schutz und Sicherheit).

Frau Orhan von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat den Bewerbungstag mitentwickelt. Sie begrüßte, dass durch das Konsortium Ressourcen gespart werden könnten. „Die Kontakte der Betriebe zu den Schulen werden auf eine langfristige Basis gestellt. Und die Schulen können ihre Schüler/innen gezielter auswählen. So nehmen nur noch wirklich interessierte Schüler/innen an den Betriebskontakten teil.“ Daneben biete das Konsortium die Möglichkeit, den Austausch über gemeinsame Probleme mit Schulen und Betrieben zu stärken.

Was auch immer an der Arbeit im Konsortium noch zu verbessern ist – ein unbestreitbarer Vorteil ist die interkulturelle Öffnung der mitarbeitenden Betriebe: So könnten sich die Lehrer/innen und Schüler/innen ganz sicher sein, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund hier willkommen sind.



Die Kontakte der Betriebe zu den Schulen werden auf eine langfristige Basis gestellt.

## Betriebspraktika: „Berlin braucht dich!“ setzt Standards.

Im Workshop über das Betriebspraktikum stellte BQN Berlin neue Ausbildungsangebote der mehrwert Unternehmen<sup>1</sup> vor, die qualitativ nach den Prinzipien von *Berlin braucht dich!* ausgestaltet sind. Alle Schulen bekamen jetzt die Aufgabe, interessierte Schüler/innen und Nachrücker/innen für die vier Neigungsgruppen auszuwählen; die Schüler/innen sollten noch vor den Sommerferien auf die Praktikumsplätze verteilt werden. Die Mitarbeiter/innen der Betriebe und die Lehrer/innen organisieren gemeinsam Informationsveranstaltungen, um die interessierten Schüler/innen optimal vorbereitet in die Praktika zu schicken. So sollen die Schüler/innen z.B. ihre Bewerbungsunterlagen vorbereiten. Zusätzlich erhalten sie von ihren Schulen Erkundungsaufträge, um ihren Betrieb besser kennenzulernen. Die Schüler/innen sollen nach Abschluss des Praktikums Teilnahmebescheinigungen erhalten, die ihnen im späteren Bewerbungsprozess weiterhelfen.

Schulen und Betriebe vereinbarten, geeigneten Teilnehmer/innen direkt nach dem Praktikum entweder einen Bewerbungstag anzubieten oder sie an den laufenden Azubi-Einstellungsverfahren der mehrwert-Unternehmen zu beteiligen. So erhalten die Jugendlichen einen konkreten Anreiz mit Perspektive. Der Erfolg der Praktikumsdurchläufe soll im Januar 2012 gemeinsam bewertet werden. Rachida Rami, Mitarbeiterin von BQN Berlin, beschrieb in Ihrer anschließenden Präsentation den gemeinsamen Weg, den die Betriebe und Schulen des Konsortiums schon zurückgelegt haben. Die Herausforderung bestehe darin, das Erreichte zu konsolidieren und alle Mitglieder des Konsortiums aktiv einzubinden. „Die Erfahrungen, die im Rahmen von Planungsworkshops gemacht wurden, werden heute in Form des Handbuches weitergegeben“, so Frau Rami. Alle Tagungsteilnehmer/innen erhielten das druckfrische Handbuch für Betriebsbegegnungen.

<sup>1</sup> Zusammenschluss aus 15 Berliner öffentlichen Unternehmen  
[www.mehrwert-berlin.de](http://www.mehrwert-berlin.de)

## Der wichtigste Eindruck: Betrieblicher Erstkontakt.

### Workshops zu den Betriebsbegegnungen

Im ersten Workshop stellte Frau Hahn von BQN Berlin das Modell des Betrieblichen Erstkontaktes vor (siehe Handbuch „Betrieblicher Erstkontakt“). Herr Morsbach, Lehrer an der Kepler-Schule, berichtete, dass an seiner Schule der/die jeweilige Lehrer/in die Teilnehmer/innen nach verschiedenen Kriterien klassenübergreifend aus allen 7. Klassen ausgewählt und die Auswahl danach im Lehrerkollegium abgestimmt habe. Sein Fazit: „Dadurch ist der Auswahlprozess fairer. Das Zusammensein von Schülern/innen, die sich nicht vertraut seien, wirkt sich außerdem sehr positiv auf ihr Verhalten während der Betriebsbegegnung aus.“

Frau Keyler von der GEWO BAG berichtete: „Am wichtigsten ist eine gut Vor- und Nachbereitung der Begegnung. Eine zielgruppengerechte Ansprache und Ausgestaltung ist wesentlich. Alle Aktivitäten sollten möglichst abwechslungsreich in den Ablauf eingebaut werden. Sie sollten den Teilnehmern/innen Spaß machen, so dass sie konzentriert bleiben.“ Jeder Betrieb sollte nach Ansicht von Frau Keyler genau überlegen, was er den Jugendlichen bieten kann.



Im ersten Workshop stellte Frau Hahn von BQN Berlin das Modell des Betrieblichen Erstkontaktes vor.



## Das Zusammensein von Schülern/innen, die sich nicht vertraut seien, wirkt sich außerdem sehr positiv auf ihr Verhalten während der Betriebsbegegnung aus.

Anschließend wurden Verbesserungsvorschläge diskutiert. Einige haben die Erfahrung gemacht, dass sich die Auswahl der Teilnehmer/innen vor allem dann schwierig gestaltet, wenn die Anzahl der interessierten und motivierten Schüler/innen weit größer ist als die Anzahl der Angebote. Probleme können es auch geben, wenn das Interesse der Schüler/innen an der Arbeitswelt bzw. an einem spezifischen Berufsfeld noch nicht entwickelt sei. Diesen Herausforderungen könne aber jede Schule mit einem eigenen Konzept für die Berufsorientierung begegnen. Dazu sollte eine verantwortliche Person benannt werden, die das Konzept umsetzt und als Ansprechpartner/in für alle beteiligten Akteure zur Verfügung steht. Der Betriebliche Erstkontakt kann nach Ansicht einiger Teilnehmer/innen noch ressourcensparender gestaltet werden, wenn man ihn jahrgangs- und schulübergreifend organisiert. Zudem wurde der Wunsch geäußert, dass den Schülern/innen während der Betriebsbegegnung noch mehr Raum und Zeit für ihre Fragen gegeben wird.

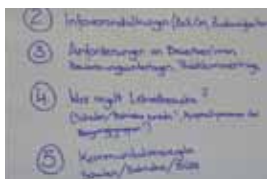
Der Betriebliche Erstkontakt bietet nach Einschätzung der Workshopteilnehmer/innen zahlreiche Vorteile. Die Pionierarbeit sei inzwischen abgeschlossen, und der Betriebliche Erstkontakt sei „auf bestem Wege, ein Selbstläufer zu werden“. Insbesondere könnten neue Partner/innen schnell von den Erfahrungen der bisherigen Partner/innen profitieren. Die Vorarbeit der aktiven

Konsortiumsmitglieder erleichtere allen Einsteigern/innen die Umsetzung. So könnten sie bereits entwickelte Konzepte mit ähnlichem Fokus (z.B. für Wohnungsbau-gesellschaften) übertragen und nutzen.

Positiv bewertet wurde, dass der Aufwand für die Organisation der Betriebsbegegnungen durch die Aufteilung auf mehrere Schultern deutlich geringer werde. Es wurde angeregt, die Anzahl der Vorbereitungstreffen zwischen Schulen und Betrieben zu reduzieren und die Organisation besser in die bestehenden Strukturen einzubetten. Die Auswahl der Teilnehmer/innen könne z.B. in den bestehenden Team-Meetings von Schulen und Betrieben abgestimmt werden. Der relativ geringe organisatorische Aufwand hat nach Ansicht zahlreicher Teilnehmer/innen den Vorteil, dass diese Form der Betriebsbegegnung mehrmals pro Jahr stattfinden kann. Auf viele Schüler/innen übt der Betriebliche Erstkontakt nach Einschätzung der Workshop-Teilnehmer/innen einen nachhaltigen und motivierenden Einfluss aus, den man nicht unterschätzen sollte. Die Betriebe könnten ihr Image durch die Mitarbeit bei *Berlin braucht dich!* verbessern. Denn sie zeigen dadurch ihr ernsthaftes Engagement für zukünftige Azubis, Mitarbeiter/innen oder auch Kunden/Nutzer/innen mit Migrationshintergrund.

7

**Der Betriebliche Erstkontakt bietet nach Einschätzung der Workshopteilnehmer/innen zahlreiche Vorteile. Die Pionierarbeit sei inzwischen abgeschlossen, und der Betriebliche Erstkontakt sei „auf bestem Wege, ein Selbstläufer zu werden“.**



Meine Schüler/innen haben ihr Schnupperpraktikum als etwas ganz Besonderes wahrgenommen und sind sehr stolz darauf.

## Auf den Geschmack kommen: Schnupperpraktikum.

Im zweiten Transferworkshop präsentierte Frau Rami von BQN Berlin die Gestaltungsprinzipien des von den Partnern erprobten Schnupperpraktikums für die 8. Klassenstufe (siehe „Handbuch für Betriebsbegegnungen“). Anschließend berichteten Experten/innen von ihren Erfahrungen. Frau Fiedler, Lehrerin an der Carl-von-Ossietzky-Schule, freute sich, dass die Jugendlichen während des Praktikums wichtige und positive Erfahrungen sammeln konnten: „Meine Schüler/innen haben ihr Schnupperpraktikum als etwas ganz Besonderes wahrgenommen und sind sehr stolz darauf. Nach dem Praktikum kamen sie verändert in ihrer Persönlichkeit an unsere Schule zurück.“ Frau Fiedler hofft, dass die erfolgreiche Modellentwicklung eine positive Ausstrahlung haben werde und sich weitere Betriebe beteiligen.

Frau Steinberg von der 1. Gemeinschaftsschule Neukölln beschrieb, wie sie ihre Schüler/innen mit zielgerichteten Gesprächen vorbereitet. „Unsere Schüler/innen gehen mit sehr großen Erwartungen in die Schnupperpraktika. Die Betriebe sollten sich daher in einer altersgerechten Sprache vorstellen.“ Zudem wünschte sich Frau Steinberg, dass auch die Schulen ihren Schülern/innen eine größere Wertschätzung entgegenbringen. Sie empfahl eine intensivere Auswertung ihrer Erfahrungen, z.B. in Form einer Praktikums-Präsentation der Praktikanten/innen in ihren Klassen. Diese könne sich positiv auf die Mitschüler/innen auswirken.

Frau Steinberg regte an, den Schülern/innen insbesondere den ersten Praktikumstag zu erleichtern. Dazu könnten die Praktikanten/innen am Eingang oder beim Pförtner des Betriebes von der zuständigen Betreuungsperson abgeholt werden. Auf diese Weise heiße man sie

willkommen und zeige ihnen gleichzeitig ihren Praktikumsweg. Frau Steinberg zeigte sich überzeugt, dass Praktika auch außerhalb der regulären Praktikumszeiten mit ein bis zwei Plätzen besetzt werden könnten, sofern dies in den schulischen Zeitplan passe.

Herr Kahmann von den Berliner Wasserbetrieben unterstrich, dass die Schüler/innen in den Unternehmen eine Willkommenskultur und dadurch Wertschätzung erfahren sollten. In dieser Hinsicht hätten sich die Wasserbetriebe mit jedem einzelnen Praktikumsdurchlauf verbessert. Herr Kahmann beschrieb die Gleichwertigkeit der Praktika und die Auswahl an qualifizierten Schülern/innen als „Win-Win-Situation“ für die Betriebe. Nach Ansicht von Frau Fiedler und Frau Frisch, Lehrerinnen an der Carl-von-Ossietzky- und an der Otto-Hahn-Schule, sollten die Eltern stärker einbezogen werden. Beide konnten damit bereits positive Erfahrungen sammeln.

Abschließend tauschten sich die Teilnehmer/innen angeregt über die weiteren Arbeitsschritte im Transferprozess aus. Gemeinsames Ziel ist es, Angebot und Nachfrage aneinander anzugleichen und die Praktikumsplätze nach einem gerechten Schlüssel auf die beteiligten Schulen zu verteilen. Dazu werden aktuell weitere Betriebe akquiriert. Die Oberstufenzentren sollen ein eigenes Angebot an Praktikumsplätzen erhalten.

Herr Kahmann von den Berliner Wasserbetrieben unterstrich, dass die Schüler/innen in den Unternehmen eine Willkommenskultur und dadurch Wertschätzung erfahren sollten.





Alle sind sehr dankbar für das differenzierte Feedback.

## Der große Tag: Bewerbertag.



In diesem Transferworkshop erläuterte Frau Bruning von BQN Berlin, wie Bewerbertage gestaltet werden sollten (siehe „Handbuch für Betriebsbegegnungen“). Frau Rottmann von der HOWOGE berichtete, dass die Auswahl interessierter Teilnehmer/innen und die Bewerbungen gut geklappt hätten: „Der simulierte Bewerbertag mit den Programmteilen Einstellungstest, Vorstellungsgespräch und Feedback durch Personalverantwortliche hat unsere Teilnehmer/innen in die Lage versetzt, sich Echtbewerbungen realistisch vorstellen zu können.“ Herr Rajewicz vom OSZ Bürowirtschaft und Verwaltung erkundigte sich, ob seine Schüler/innen auch ohne den Mittleren Schulabschluss (MSA) für die beteiligten Unternehmen interessant seien. Dies bestätigte Herr Schön von der Investitionsbank Berlin (IBB): „Das OSZ ist z.B. für die IBB ein idealer Partner“. Vertreter/innen aus mehreren Schulen äußerten die Befürchtung, dass die meisten ihrer Schüler/innen durch zu hohe Anforderungen ausgegrenzt werden könnten. Auch ein Bewerbertag könne diese jungen Leute frustrieren, da er ihnen kaum Chancen auf einen qualifizierten Ausbildungsplatz biete.

In der anschließenden überaus engagierten Diskussion reagierten die Betriebsvertreter/innen unterschiedlich: Laut Frau Dr. von der Heyde (GESOBAU) sollten die Wohnungsunternehmen Mindestanforderungen stellen, um mit ihrem Personal wettbewerbsfähig zu bleiben. Herr Lorenz, Betriebsrat der HOWOGE, sprach sich angesichts des Fachkräftemangels dafür aus, die Zugangsbarrieren für junge Migranten/innen in die Ausbildung abzubauen. Frau Hendrych (Vivantes) verwies darauf, dass nach dem Doppelabitur-Jahrgang 2012 weniger Abiturienten verfügbar seien. Vivantes habe daher die

Zugangsbedingungen dem tatsächlichen Bedarf und der neuen Zielgruppe angepasst.

Herr Zimmermann von der BSR erinnerte, dass *Berlin braucht dich!* den Jugendlichen von der 7. bis zur 10. Klasse eine ganze „Kette von Angeboten“ unterbreite. „Dadurch sind sie in Zukunft viel besser auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet. Die Erfahrungen der BSR zeigen, dass die Jugendlichen schon jetzt von den Bewerbertagen profitieren: Alle sind sehr dankbar für das differenzierte Feedback.“ Nach Ansicht von Frau Rottmann (HOWOGE) sollten die Betriebe das Spektrum der Ausbildungsberufe verbreitern und „auch geringer Qualifizierten Angebote machen“.

Nach Einschätzung von Frau Bruning überwiegen auch bei leistungsschwächeren Teilnehmern/innen die Vorteile des Bewerbertages – auch wenn diese keine direkten Anschlussperspektiven erhalten. Sie könnten ihre Selbsteinschätzung verbessern und Berufsziele korrigieren. Zudem erlebten sie erstmals eine reale Bewerbungssituation und könnten entsprechende Ängste abbauen. Leistungsstärkere Migranten/innen bekämen durch den Bewerbertag den Anstoß, sich für eine Ausbildung im Öffentlichen Dienst zu bewerben.

Herr Kruse resümierte, dass die Jugendlichen gut auf den Bewerbertag vorbereitet werden sollten: „Sie sollten wissen, dass sie auf einem Bewerbertag wichtige Erfahrungen sammeln, aber nicht unbedingt einen Ausbildungsplatz vorfinden können. Die Unternehmen sollten nicht starr an ihren Zugangsanforderungen festhalten, sondern diese laufend überprüfen und an die veränderten Bedingungen anpassen.“

9



Herr Lorenz, Betriebsrat der HOWOGE, sprach sich angesichts des Fachkräftemangels dafür aus, die Zugangsbarrieren für junge Migranten/innen in die Ausbildung abzubauen.

# Meilensteine: Was wurde erreicht und was steht an?



Andreas Germershausen, Stellvertreter des Berliner Integrationsbeauftragten, erinnerte in seinem Schlusswort daran, dass die Kampagne im Jahr 2006 zunächst die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst erhöhen sollte. Danach habe man sich folgenden Fragen zugewandt:

- | Wie können die Verfahren zur Berufsorientierung verbessert werden?
- | Wo gibt es Brüche? Wo steigen Bewerber/innen aus?
- | Wie kann eine größere Zahl junger Menschen mit Migrationshintergrund in eine Duale Ausbildung gebracht werden?
- | Warum brechen Jugendliche eine Ausbildung ab?

10

Im Ergebnis sei *Berlin braucht dich!* um die Berufsorientierung ab der 7. Klasse erweitert worden. Und die Sicherung erfolgreicher Ausbildungsverläufe sei in den Vordergrund getreten.

Er begrüßte, dass die mehrwert Unternehmen sich interkulturell öffneten und damit frühzeitig auf den Fachkräftemangel reagierten: „Durch mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund stellt man sich viel besser auf die veränderte Kundschaft ein.“ Als eine besonders wichtige Herausforderung für das Konsortium bewertet Herr Germershausen die Matching-Frage. Dabei gehe es darum, welche/r Bewerber/in in welchem Betrieb ein Praktikum absolvieren kann. Die Diskussionen während des Konsortiumstreffens hätten ihm gezeigt, dass das Konsortium ein intelligentes System im Übergang Schule-Beruf ist. Nach Ansicht von Germershausen bestätigten die Diskussionen, dass der Weg der Kampagne über attraktive Betriebsbegegnungen richtig ist.

Als integrationspolitische Erfolge wertete er folgende Tatsachen:

- | Die Betriebe haben ein größeres Interesse, mehr Migranten/innen als Mitarbeiter/innen aufzunehmen.
- | Die Betriebe heißen Schüler/innen unabhängig vom Migrationshintergrund willkommen und bringen ihnen Wertschätzung entgegen.

- | Die Zugangsbarrieren werden mit Hilfe der Betriebsbegegnungen verringert.
- | Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund interessieren sich stärker für eine Duale Ausbildung, d.h. die Duale Berufsausbildung wird attraktiver.

Der Slogan *Berlin braucht dich!* unterstreicht nach Einschätzung von Andreas Germershausen den integrationsspezifischen Bezug der Kampagne: „Der Slogan ist ein wichtiges Signal, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund eine reelle Chance haben.“ Als Meilenstein bezeichnete Germershausen das Handbuch, das die einzelnen Betriebsbegegnungen systematisch darstellt und deren Anpassung für den eigenen Betrieb erleichtert. Germershausen dankte allen Experten/innen aus Schulen, Betrieben und von BQN Berlin, die am Handbuch mitgearbeitet haben. Für die ergebnisorientierte Moderation der Kampagne sprach er auch dem Team von BQN Berlin seinen Dank aus.

Mit dem nun beginnenden Transferprozess werde die Kampagne erneut weiterentwickelt. Nun würden alle Konsortiumsmitglieder aktiv einbezogen. Der nächste Meilenstein sei erreicht, wenn alle Schulen und Betriebe Betriebsbegegnungen erprobt und angepasst und diese möglichst in ihr Regelangebot übernommen hätten. Andreas Germershausen hofft, dass dies bis zum Mai 2012 erreicht werden kann. Dann soll das nächste Konsortiumstreffen stattfinden.

## | Herausgeber

BQN Berlin  
Alte Jakobstraße 85-86  
10179 Berlin  
Telefon 030/275 90 87 0  
Fax 030/275 90 87 22  
E-Mail: [info@bqn-berlin.de](mailto:info@bqn-berlin.de)  
Internet: [www.bqn-berlin.de](http://www.bqn-berlin.de)  
[www.berlin-braucht-dich.de](http://www.berlin-braucht-dich.de)  
Facebook: [www.facebook.com/  
Berlin.braucht.dich](http://www.facebook.com/Berlin.braucht.dich)  
Twitter: [twitter.com/bqn\\_berlin](https://twitter.com/bqn_berlin)

Das Projekt BQN Berlin und die Kampagne *Berlin braucht dich!* werden im Auftrag des Berliner Integrationsbeauftragten durchgeführt und aus Mitteln des ESF gefördert.

Die Tagung wurde gefördert von mehrwert Berlin.

Copyright 2011 BQN Berlin

## | Fotografien

große Bilder: Barbara Dietl

## | Dokumentation

Oliver Panne

## | Gestaltung

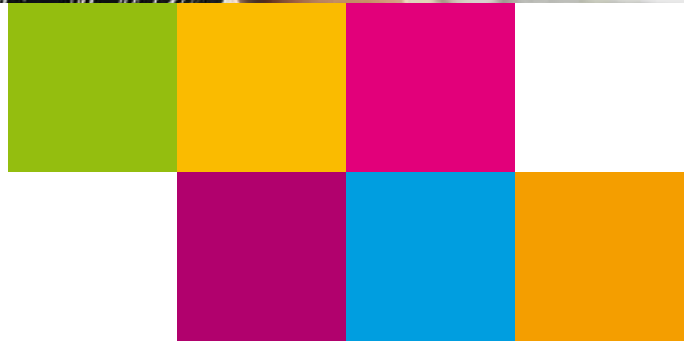
kursiv, Katrin Schek  
[www.kursiv-berlin.de](http://www.kursiv-berlin.de)

Nach Ansicht von Andreas Germershausen, Stellvertreter des Berliner Integrationsbeauftragten, bestätigten die Diskussionen, dass der Weg der Kampagne über attraktive Betriebsbegegnungen richtig ist.

Frau Gün Tank freute sich, dass *Berlin braucht dich!* inzwischen zunehmend erfolgreich ist: Im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg hätten dank der Kampagne im Jahr 2009 schon fast 30 Prozent der Azubis einen Migrationshintergrund gehabt.

Als Meilenstein bezeichnete Herr Germershausen das Handbuch, das die einzelnen Betriebsbegegnungen systematisch darstelle und deren Anpassung für den eigenen Betrieb erleichtere.





Der Slogan *Berlin braucht dich!* ist ein wichtiges Signal, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund eine reelle Chance haben.



BQN Berlin

**mehrwert** Berlin  
Die öffentlichen Unternehmen