



Ausbildungsbegleitung junger EU-Migrantinnen und Migranten

Leitfaden zur Vorbereitung und Begleitung
während der Ausbildung in Deutschland



Kofinanziert durch die Europäische Union



Erasmus+



Ausbildungsbegleitung junger EU-Migrantinnen und Migranten

Leitfaden zur Vorbereitung und Begleitung während der Ausbildung in Deutschland

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Ausgangssituation | 5 |
| 2. | Interviews mit den Jugendlichen | 7 |
| 2.1 | Einleitung | 7 |
| 2.2 | Hintergründe zu den Interviews | 7 |
| 2.3 | Vorgehensweise | 8 |
| 2.4 | Darstellung der Ergebnisse | 9 |
| 2.4.1 | Probleme im Bereich Ausbildung/Berufsschule | 9 |
| 2.4.2 | Belastungen im Bereich Beziehung (Familie/Freundschaft/Partnerschaft) | 11 |
| 2.4.3 | Bedeutung der Begleitung im Rahmen des Programms MobiPro-EU | 12 |
| 2.4.4 | Umgang mit kulturellen Unterschieden | 13 |
| 2.4.5 | Individuelle Eigenschaften und Einstellungen | 13 |
| 2.5 | Konsequenzen- Feststellung der Unterstützungsbedarfe | 15 |
| 2.5.1 | Aus Sicht der Jugendlichen | 15 |
| 2.5.2 | Aus Sicht der Trägerorganisation | 16 |
| 2.5.3 | Exemplarische Förderprogramme im Rahmen der Unterstützung Auszubildender | 17 |
| | Das Programm „Garanzia Giovani“ in Italien | 17 |
| | Das Programm „MoVe 2015“ in Trient | 17 |
| | Das Programm „Dein erster Eures-Arbeitsplatz“ | 17 |
| | Das Programm MobiPro-EU | 18 |
| 3. | Leitlinien zur Vorbereitung und Unterstützung der Jugendlichen im Herkunftsland | 19 |
| 3.1 | Akquise der Teilnehmenden | 19 |
| 3.2 | Ausführliches Auswahlverfahren | 19 |
| 3.3 | Sprachliche und kulturelle Vorbereitung | 20 |
| 4. | Leitlinien zur Begleitung von jungen Menschen während ihrer Ausbildung in Deutschland | 23 |
| 4.1 | Schaffung einer Willkommenskultur | 23 |
| 4.2 | Unterstützung bei der Integration in das neue Umfeld | 23 |
| 4.3 | Wissensvermittlung über das duale Ausbildungssystem und die Arbeitswelt in Deutschland | 23 |
| 4.4 | Case Management und individuelle Förderplanung | 24 |
| 4.5 | Förderung der personalen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen | 24 |
| 4.6 | Ausbildungsbegleitende Unterstützungsangebote | 25 |
| 4.7 | Beratung und Begleitung bei individuellen Schwierigkeiten | 27 |
| 4.8 | Ausreichendes Personal zur sozialpädagogischen Ausbildungsbegleitung | 27 |
| 4.9 | Vernetzung mit anderen Akteuren vor Ort | 27 |
| 4.10 | Nutzung der Angebote der offenen Jugendarbeit | 27 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 5. | Dienstleistungsangebot für Betriebe | 29 |
| 5.1 | Passgenaues Matching | 29 |
| 5.2 | Beratungs- und Unterstützungsangebote | 29 |
| 5.3 | Betriebsbesuche | 29 |
| 5.4 | JobCoaching | 29 |
| 5.5 | Engmaschige Begleitung und gemeinsames Regelsystem | 30 |
| | | |
| 6. | Das Konzept für einen neuen Programmvorschlag Explore_D | 31 |
| 6.1 | Ansprache und Akquise der jungen Erwachsenen im Herkunftsland | 32 |
| 6.2 | Beratung und Begleitung der jungen Erwachsenen in Deutschland | 33 |
| | | |
| 7. | Empfehlungen an die Politik | 35 |

Herausgeber:

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e.V.

Karlstraße 40, 79104 Freiburg

Homepage: www.invia-deutschland.de

Redaktion:

Edith Lauble, IN VIA Deutschland (*Projektleitung*)

Unter Mitwirkung von:

Ewa Balonis, IN VIA Köln

Bettina Börger, MoverLab Florenz

Claudia Deppe, IN VIA Köln

Stefanie Graser, vij Nürnberg

Sara Hussein, Inco Trient

Tanja Krieger, vij Nürnberg

Esther Peylo, vij-Bundesverband

Stefan Schulze, clic Sevilla

Ulrike Stempfle, vij München

Eva White, clic Sevilla

Evita Zipperle, IN VIA Karlsruhe

Gestaltung und Layout: Marcus Mazzoni, design.it

Fotos: fotolia©lulu, fotolia©Atelier 211, fotolia©sonyachny (Titelseite), Bettina Börger (Seite 39)

Druck: unitedprint.com Deutschland GmbH



1. Ausgangssituation

Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass der Anteil erwerbsloser Jugendlicher im Süden nach wie vor hoch, jedoch tendenziell rückläufig ist¹.

Aufgrund dieser Tatsache wandern seit einigen Jahren junge Menschen aus diesen Ländern nach Deutschland aus, um hier eine Ausbildung zu beginnen.

Gleichzeitig klagen einige Branchen (u.a. in Handwerk, Altenpflege, Hotelgewerbe) in Deutschland über einen Mangel an qualifizierten Auszubildenden, weshalb offene Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. So werben deutsche Betriebe inzwischen gezielt junge Menschen in diesen Ländern für eine duale Berufsausbildung in Deutschland an.

Im Zeitraum von 2013 bis 2020 unterstützt das Sonderprogramm des Bundes „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ junge Menschen aus Europa bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Gefördert werden Projekte, durch die jeweils 10 bis 30 Teilnehmer/-innen befähigt werden sollen, eine Berufsausbildung in Deutschland mit Erfolg zu absolvieren und durch welche die Teilnehmer/-innen während der Ausbildung weiter begleitet und unterstützt werden. Inhalte der Projekte sind u.a. die ausbildungsvorbereitende Unterstützung im Herkunftsland, das Kennenlernen eines Ausbildungsberufes und eines Ausbildungsbetriebes durch ein Praktikum in

einem Ausbildungsbetrieb in Deutschland sowie vor allem auch die sprachliche, fachliche und sozialpädagogische Praktikums- und Ausbildungsbegleitung in Deutschland.

Seitens der Betriebe und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) wird gerne betont, dass Jugendliche aus dem EU-Ausland, die in Deutschland eine Berufsausbildung absolvieren, hoch motiviert nach Deutschland kommen. Eine Statistik vom Oktober 2015 belegt jedoch, dass deutschlandweit ca. 34,3 Prozent der Jugendlichen, die im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU begleitet und gefördert werden, ihre Ausbildung in Deutschland abbrechen².

Dies zeigen auch Praxiserfahrungen in der Beratung der Jugendlichen. Das Programm „The job of my life“ hat im Rahmen der Individualförderung jungen EU-Bürger/-innen für die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland eine finanzielle Unterstützung gewährt. Die Begleitung und Integration der Auszubildenden hat in diesem Zusammenhang ausschließlich der jeweilige Ausbildungsbetrieb als „Kümmerer“ übernommen. Es wurde deutlich, dass intensive pädagogische Begleitung notwendig ist, um die Integration in Deutschland und einen gelungenen Ausbildungsstart sicher zu stellen. In diesem Zusammenhang hat die Bundesagentur für Arbeit 2013 das Programm „MobiPro-EU“ initiiert und für pädagogische Träger geöffnet.

1. Die Jugendarbeitslosigkeit (junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren) lag nach Angaben des Statistikportals „statista“ im Januar 2017 in Spanien bei 42,2% (nur Griechenland hatte innerhalb der EU mit 45,7% eine höhere Quote) und in Italien bei 37,9%, während Deutschland mit 6,5% die niedrigste Quote innerhalb der EU aufweist.

2. Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Spending Review (Zyklus 2015/2016) zum Sonderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“. Online im Internet: http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finzenzen/Spending_Reviews/2017-04-04-spending-review-abschlussbericht-mobipro-eu.pdf?_blob=publicationFile&v=1, S.18 (Zugriff am 14.07.2017)

Der Träger IN VIA Köln führt seit 2014 das Programm „MobiPro-EU“ bereits im 3. Jahr durch. Innerhalb der Arbeit haben sich prozesshafte Änderungen und Anpassungen an die Bedarfe der Teilnehmenden ergeben, die einen weiteren Förderbedarf der jungen EU- Bürger/-innen deutlich machen. Nach bisherigen Erfahrungen reichen somit derzeitige Vorbereitungs- und Unterstützungsangebote nicht aus, um die Jugendlichen zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu führen. Ein Teil der jungen Erwachsenen hat zu Beginn des vorbereitenden Praktikums offensichtlich noch keine konkreten Vorstellungen über ihren Ausbildungsberuf, auch mangelt es teilweise an Sprachkenntnissen.

Vor diesem Hintergrund hat IN VIA Deutschland über Erasmus+/Jugend in Aktion eine „Strategische Partnerschaft“ mit Projektpartner/-innen aus Sevilla, Trient, Florenz und Deutschland initiiert. Ziel ist es, Standards zu einer verbesserten Vorbereitung und (sozialpädagogischen/berufsbezogenen) Begleitung dieser Jugendlichen sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland zu entwickeln, damit sie ihre Berufsausbildung in Deutschland erfolgreich abschließen können.

Ein Projektergebnis ist der vorliegende Leitfaden zur Ausbildungsbegleitung junger EU-Migrantinnen und Migranten. Er soll Mitarbeitende der Jugendsozialarbeit als Arbeitshilfe zur Begleitung und bestmöglichen Unterstützung Jugendlicher dienen, die planen, eine Berufsausbildung in Deutschland zu beginnen bzw. sich bereits in Ausbildung befinden.

In den Leitfaden fließen die Ergebnisse der Befragung von Jugendlichen aus Spanien und Italien ein, die eine Ausbildung in Deutschland abgebrochen haben bzw. noch in Ausbildung sind.

Darüber hinaus wurden die Erfahrungen aus den Projekten von MobiPro-Eu von den beteiligten Partnerorganisationen zusammengestellt und ausgewertet. Diese Ergebnisse bilden eine weitere Grundlage der erarbeiteten Leitfäden.

Zudem werden Forderungen/Empfehlungen gegenüber der Politik zur Ausgestaltung von Unterstützungsangeboten und Förderprogrammen formuliert.

Auch wenn diesem Leitfaden die Bedarfe vor allem italienischer und spanischer junger Menschen zugrunde liegen, können die in diesem Leitfaden entwickelten Standards für alle Jugendlichen im EU- Ausland Anwendung finden, die sich für eine Ausbildung in Deutschland entscheiden. Sie können ebenfalls auf die Ausbildungssituation von jungen geflüchteten Menschen übertragen bzw. angepasst und entsprechend genutzt werden.

Neben dem Austausch der Projektpartner/-innen im Rahmen der strategischen Partnerschaft über Unterstützungsmöglichkeiten von spanischen und italienischen Jugendlichen, die in Deutschland eine Berufsausbildung absolvieren, wurden parallel die Ergebnisse von Recherchen zu Bedarfen junger Au-pairs und ihrer Gastfamilien diskutiert. Dabei wurden die Potenziale des Au-pair-Programms als ein Bildungs- und Mobilitätsprogramm im Rahmen der internationalen Jugendarbeit herausgestellt. Von Arbeitslosigkeit betroffenen jungen Menschen in Europa, die sich in einem Orientierungsprozess zwischen Schule, Ausbildung und Beruf befinden, bietet das Au-pair-Programm in dieser sensiblen Phase durch kompetente Beratung und Begleitung den notwendigen Schutz, umfassende Orientierung und seriöse Perspektiven. Ausführliche Informationen finden sich in dem zweiten, innerhalb dieses Projektes veröffentlichten Leitfaden zur Weiterentwicklung des Au-pair-Programms.³

In diesem Zusammenhang wurde das Konzept eines neuen Programms „Explore_D“ erarbeitet, das die Erfahrungen sowohl aus MobiPro-EU als auch aus dem Au-pair-Programm aufgreift und miteinander verknüpft. Es ist ein Programmvorschlag, um junge Menschen aus Europa im Rahmen eines Qualifizierungsprogramms zu begleiten und bis zum Ende der Ausbildung zu unterstützen. Studierende haben die Möglichkeit, nach Bedarf die Angebote von Explore_D wahrzunehmen.

Der Programmvorschlag „Explore_D“ wird im 6. Kapitel dieses Leitfadens vorgestellt und im zweiten Leitfaden näher ausgeführt.

Die beteiligten Partnerorganisationen streben eine langfristige Vernetzung an. Sie sammeln im Rahmen des Projekts Erfahrungen in der internationalen Zusammenarbeit und stärken dadurch ihre fachlichen Kompetenzen.

3. IN VIA Deutschland (Hrsg.) (2017): Ausbildungsbegleitung junger EU-Migrantinnen und Migranten. Leitfaden zu Explore_D – den Mehrwert von Au-pair nutzen.

2. Interviews mit Jugendlichen

2.1 Einleitung

Die empirische Grundlage für die Erstellung der Leitfäden bilden die Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen, die in Deutschland eine Ausbildung absolvieren. Zudem wurden vereinzelt junge Menschen interviewt, die ihre Ausbildung abgebrochen haben und in ihr Herkunftsland zurückgekehrt sind. Alle wurden nach ihren Erfahrungen mit der Ausbildung sowie zu ihren Unterstützungsbedarfen und Problemen während ihrer Ausbildung befragt.

Als Untersuchungsmethode wurde die qualitative Forschungsmethode gewählt.

Sie verzichtet im Gegensatz zu quantitativen Forschungsstrategien auf Repräsentativität bei der Auswahl von Stichproben zugunsten einer gezielten Auswahl von Forschungsteilnehmenden, deren Aussagen relevant erscheinen. Die Datenerhebung ist offen gestaltet und zielt auf ein umfassendes Bild ab, das durch ausführliche Antworten der Teilnehmenden beschrieben wird. Aus diesem Grund werden keine standardisierten Antwortmöglichkeiten vorgegeben, sondern es werden offene Fragen gestellt, die die Gesprächspartner/-innen reflexiv und anhand eigener Ausführungen beantworten sollen. Qualitative Forschung nähert sich dem Thema, indem sie darauf abzielt, den subjektiv verstandenen Sinn des zu untersuchenden Gegenstandes zu erfassen: Welche Situationen im Arbeitsalltag erleben die einzelnen Interviewpartner/-innen als belastend? Was ermöglicht ihnen Entlastung? Dabei geht es auch um das Entdecken des latenten Sinns einer Situation: Welche zusätzlichen Ursachen sind noch einzubeziehen, die die Belastungen mit beeinflussen?

Für die qualitative Forschung ist es interessant, die Komplexität der Situationen, die der Forschungsfrage zugrunde liegen, aus Sicht der Beteiligten zu beschreiben bzw. zu rekonstruieren. Es werden weniger Fälle untersucht, dafür aber in die Tiefe gehend. Es ist der Versuch, ihre Komplexität entsprechend zu analysieren. Intendiert wird, Neues in der untersuchten Situation zu entdecken und daraus Hypothesen oder eine Theorie zu entwickeln (vgl. Flick 2014, S. 25).⁴

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Befragung der Jugendlichen im Kontext der qualitativen Forschung auf die subjektiven Sichtweisen der befragten Personen sowie deren Innenperspektiven und Lebenswelt abzielt.

Es wird versucht, möglichst umfassend zu verstehen, was die Jugendlichen beschäftigt. Es interessiert zunächst, was wahrnehmbar ist. Darüber hinaus richtet sich die Aufmerksamkeit auf eine darunter liegende Ebene.

Als Befragungsmethode wurde das problemorientierte Interview gewählt. Dahinter steht das Interesse, subjektive Positionen und Sichtweisen zu erheben, die eine gewisse Strukturierung in Form eines Leitfadens sinnvoll erscheinen lassen. Durch diese strukturierte Erhebung wird das sprachliche Material auf den informativen Gehalt zuverlässig und sinnvoll reduziert.

2.2 Hintergründe zu den Interviews

Die Interviews führten vier Partnerorganisationen durch, die als Projektpartner/-innen innerhalb der „Strategischen Partnerschaft“ beteiligt waren:

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen und Frauensozialarbeit Köln e.V. ist Träger des aus Bundesmitteln geförderten Sonderprogramms MobiPro-EU. Der Verband unterstützt junge Arbeitslose aus Spanien, an verschiedenen Standorten eine berufliche Perspektive zu erhalten. Die Jugendlichen sind in den Bereichen Altenpflege, Metall sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig und absolvieren eine betriebliche Ausbildung.

Eine weitere Partnerin im Kooperationsprojekt ist die *Sprachschule Centro de Lenguas e Intercambio Cultural (Clic)* in Sevilla. Diese hat mehrjährige Erfahrung in der Vorbereitung von MobiPro-EU-Teilnehmenden und wählt nach Vorgaben deutscher Betriebe in Kooperation mit deutschen Trägern gezielt junge Menschen der Eignung entsprechend aus. Außerdem führt sie mit den Jugendlichen Deutsch-Sprachkurse in Spanien durch und bereitet auf das Alltagsleben in Deutschland vor. Clic arbeitet mit IN VIA Köln im Kontext des MobiPro-EU-Programms zusammen.

4. Flick, Uwe (2014): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. 2.Aufl. Reinbek: Rowohlt.

MoverLAB ist ein privater Bildungsträger für internationale Mobilitätsprojekte mit Standort in Florenz.

Sein Schwerpunkt ist die Organisation von work-based-training Programmen im internationalen Kontext zur Entwicklung von beruflichen und persönlichen Kompetenzen und somit für eine bessere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt.

Das Team von MoverLAB kann auf langjährige Erfahrungen in der Organisation und Durchführung von europäischen Mobilitätsprogrammen, insbesondere als aufnehmende Einrichtung für Kurz- und Langzeitprogramme, zurückgreifen.

Associazione - Interculturalità & Comunicazione (InCo) ist eine gemeinnützige Organisation in Trient mit dem Ziel, den Internationalen Jugendaustausch zu fördern. InCo begleitet und unterstützt junge Menschen, die als Volontäre einen Auslandsaufenthalt planen und bereitet sie darauf vor.

Von diesen vier Partnerorganisationen wurden 31 spanische und italienische junge Erwachsene befragt. Sie stehen mehrheitlich in Deutschland im Rahmen des Programms MobiPro-EU in einem Ausbildungsverhältnis, einige Wenige von ihnen haben ein Praktikum oder ihre Ausbildung nach weniger als drei Monate abgebrochen und sind in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt.

Das Durchschnittsalter liegt bei 25 Jahren, es wurden 19 Männer und 12 Frauen interviewt.

Das Spektrum ihrer Ausbildungsberufe ist breit: Sie arbeiten im Altenpflegebereich und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Sie absolvieren eine Ausbildung in technischen Berufen wie beispielsweise als Baugeräteführer oder in handwerklichen Berufen wie Friseurin. Im Dienstleistungssektor sind sie in der Ausbildung als Einzelhandelskauffrau oder Bäckereifachangestellte tätig.

Die Interviews fanden zwischen März 2016 und Januar 2017 statt und dauerten durchschnittlich 60 bis 90 Minuten.

2.3 Vorgehensweise

Vor der Phase der Befragung wurden die Projektpartner/-innen im Bereich der qualitativen Interviewdurchführung und -auswertung geschult. Die fünf-tägige Fortbildung war nötig, um im Anschluss verwertbare und vergleichbare Befragungsergebnisse erzielen zu können. Die Zeit wurde genutzt, um einen Interviewleitfaden für die Befragung der Jugendlichen zu erstellen und die Durchführung sowie die Auswertungsmethode des problemorientierten Interviews zu besprechen.

Das Konzept des problemorientierten Interviews orientiert sich an vier Teilelementen, die in der Befragung der diesem Leitfaden zugrundeliegenden Interviews umgesetzt wurden.

Es umfasst einen vorangeschalteten Kurzfragebogen, der dazu dient, beispielsweise demographische Daten, die für die Themen des eigentlichen Interviews weniger relevant sind, aus diesem herauszunehmen. Damit kann die Zahl der Fragen reduziert und die knappe Zeit des Gesprächs für wesentliche Themen genutzt werden.

Der im Vorfeld von der Projektgruppe erstellte Gesprächsleitfaden greift mit seinen offenen Fragen die vorgegebene Problemstellung auf und gibt Erzählreize vor: Zunächst wird nach der ersten Zeit der Jugendlichen in Deutschland gefragt, nach ihrer Motivation für den Auslandsaufenthalt und nach ihren Eindrücken zu den Menschen sowie zu kulturellen Unterschieden. Dann wird die Ausbildungssituation fokussiert, es wird nach Schwierigkeiten und Unterstützungsbedarfen gefragt. Es wird umfassend nach den Gründen geforscht, die zu einer Weiterführung der Ausbildung führen bzw. die zu einem Ausbildungsabbruch beitragen. Am Ende des Gesprächsleitfadens werden die Jugendlichen nach der Vorbereitungsphase in ihrem Herkunftsland befragt und um mögliche Verbesserungsvorschläge gebeten.

Jedes Gespräch wird aufgezeichnet und transkribiert. Die Interviews, die in deutscher Sprache geführt werden, werden wortwörtlich, unter Beibehaltung der sprachlichen Besonderheiten, transkribiert, Satzstellungen und Formulierungen werden nicht geglättet. Die Gespräche, die in der Muttersprache der Auszubildenden geführt werden, werden komplett ins Schriftdeutsche übersetzt.

In einem Postscriptum (Interviewprotokoll) notiert die Interviewerin bzw. der Interviewer unmittelbar im Anschluss an das Interview die eigenen Eindrücke über die Kommunikation, über die Person der Interviewpartnerin/des Interviewpartners, über sich und das eigene Verhalten in der Situation, den Raum usw. Damit werden Kontextinformationen dokumentiert, die für die spätere Interpretation der Aussagen im Interview hilfreich sein können.

Die transkribierten Interviews bilden die Grundlage der Datenauswertung. Mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse wird die Komplexität des Materials reduziert. Ziel der Auswertung ist es, Kategorien zu konstruieren. Sie sind aus den personenbezogenen und generalisierten Aussagen der einzelnen Interviews entstanden. Sie beziehen sich immer auf das zu analysierende Material und den Untersuchungsgegenstand.

Folgende Kategorien wurden aus den Interviews mit den Jugendlichen herausgefiltert:

1. Kategorie:

Probleme im Bereich Ausbildung und Berufsschule

2. Kategorie:

Belastungen im Bereich Beziehung (Familie, Freunde, Partnerschaft)

3. Kategorie:

Bedeutung der Begleitung im Rahmen des Programms MobiPro-EU

4. Kategorie:

Intrakulturelle Kompatibilität/Umgang mit kulturellen Unterschieden

5. Kategorie:

Individuelle Eigenschaften und Einstellungen

Im Anschluss werden die einzelnen Kategorien mit Aussagen aus dem Interviewmaterial begründet.

2.4 Darstellungen der Ergebnisse

Als Motivation, in Deutschland eine Ausbildung zu beginnen, nannten die jungen EU-Migrantinnen und Migranten überwiegend den Wunsch, einen Arbeitsplatz zu erhalten und selbst Geld zu verdienen.

Es reizte sie, neue Erfahrungen in einem für sie fremden Land zu machen und ihre Sprachkenntnisse zu erweitern.

2.4.1 Probleme im Bereich Ausbildung/Berufsschule:

Die befragten Jugendlichen gaben häufig an, eine hohe Zahl an Überstunden leisten zu müssen.

Mehrfach wurde von ihnen genannt, zu wenig Freizeit, stattdessen zu viele Termine zu haben. Die Zeit in ihrem Ausbildungsbetrieb, das Lernen für und in der Berufsschule beanspruchten sie zeitlich in hohem Maße. Zusätzlich besuchten sie einen Sprachkurs, auf den sie sich in ihrer Freizeit vorbereiten müssen und nahmen ausbildungsbegleitete Hilfen (abH) wahr. Sie bedauerten es, zu wenig Zeit für sich selbst zu haben.

„Und ganz ehrlich nie frei zu haben, ich habe mir nicht vorgestellt, dass es so hart sein wird. Ich hatte mir vorgestellt ein bisschen mehr Freizeit zu haben. Ich ... hatte ... sehr sehr sehr wenig, weil ich am Wochenende nie frei hatte, und wenn ich nicht arbeiten musste, hatte ich Unterricht.“
(Interview 15, S.9)

Dadurch war es schwierig für sie, Deutsche kennen zu lernen und Freundschaften zu schließen. Sie hatten auch keine Zeit, das Land zu erkunden und Ausflüge zu unternehmen.

Auch ungünstige Arbeitszeiten (u.a. im Hotel) waren Gründe für eine Unzufriedenheit.

„In der Firma war es unmöglich engere Beziehungen aufzubauen. Wir hatten verschiedene Arbeitsschichten, so wurde ich jede Woche von jemand anderem beim Arbeiten unterstützt.“
(Interview 17, S. 4, Ausbildung abgebrochen)

Die jungen Erwachsenen beschrieben ihre Probleme in der Berufsschule, die einerseits damit zusammenhängen, die Sprache noch nicht genügend zu kennen. Andererseits waren sie es nicht mehr gewohnt, sich mit Schulfächern wie Mathematik oder Wirtschaft zu beschäftigen.

„Ich habe mein Abitur vor sieben Jahren gemacht. Sieben Jahre ohne Mathematik, ohne Economy, nur mit meinem Journalismus-Studium. Jetzt in der Schule da ist Mathematik wieder, Economy wieder.“ (Interview 4, S. 11)

„Hier lerne ich Fächer, wie z.B. Religion, die ich nicht verstehe, was sie mit meiner Arbeit in einer Bäckerei zu tun haben.“ (Interview 18, S. 3)

Bei einigen Befragten fehlte die Motivation, in die Berufsschule zu gehen, vor allem dann, wenn sie bereits älter als ihre Mitschüler/-innen waren.

Mangelnde Sprachkenntnisse und daraus resultierende Probleme wurden häufig als Schwierigkeit genannt. Teilweise gab es eine Unzufriedenheit über den Ausbildungsberuf, der nicht frei gewählt werden konnte, sondern aufgrund eines freien Ausbildungsplatzes angenommen wurde.

„Nein, ich habe diesen Beruf nie ausgewählt. Die Sache ist, dass niemand dein Abschlusszeugnis beachtet. Sie geben dir nur einen Arbeitsplatz ohne daran zu achten, was man gelernt hat. Ich habe diesen Platz angenommen, nur weil ich nach Deutschland wollte, um die Sprache zu lernen, um selbständig zu sein. Allerdings mag ich diesen Job überhaupt nicht: es gibt viel zu putzen. Da ich die Ausbilderin [korrekt: Auszubildende] bin, bin ich diejenige, die immer putzen muss. ...Ich würde gerne in einer Rezeption arbeiten, immer im Umgang mit den Kunden, aber in einem Hotel.“ (Interview 18, S.2)

Manche Jugendlichen hatten in ihrem Herkunftsland bereits Ausbildungs- oder Studiumserfahrungen gemacht. Sie fühlten sich an ihrem Ausbildungsplatz überqualifiziert und unterfordert.

„Ich will eine Arbeit haben, die mit meinem Abschluss zu tun hat. Ich habe Fremdsprache gelernt, weil ich später mit den Sprachen arbeiten wollte und mit den Kunden und so weiter. Ich habe nicht all dies gelernt, um das Brot zu verkaufen!“ (Interview 18, S.10)

Es wurde kritisch bewertet, dass in manchen Betrieben keine Einarbeitung stattfand und eine direkte Ansprechpartnerin/ein direkter Ansprechpartner fehlte. Andere hatten Schwierigkeiten mit dem Verstehen des örtlichen Dialektes:

„... sie sprachen nur auf Bayrisch. Am Ende des Tages fühlte ich mich komplett schockiert, vernichtet. Ich wollte nicht mehr hingehen, ich wollte nur wieder nach Hause zurückfahren.“ (Interview 21, S.1, Ausbildung abgebrochen)

„...Weil, ganz ehrlich, im Baubereich wird ganz, ganz viel Dialekt gesprochen und.. das ist gar nichts. Das war unser tägliches Problem.“ (Interview 26, S.7)

Einige nannten Probleme aufgrund der unterschiedlichen Mentalität oder Arbeitsweise in Deutschland.

„Ich mag lieber die italienische Methode: ... viel mehr mit den Leuten, geselliger. Dagegen sind sie ziemlich so: ‚Wir arbeiten, ohne Ablenkungen, ohne zu viel mit dem Kunden zu sprechen‘, sehr unterschiedlich, das war ja schwierig für mich, mich an diese Art und Weise zu gewöhnen.“ (Interview 24, S. 1-2)

In den Interviews wurde gezielt nach der finanziellen Situation der Auszubildenden gefragt. Es interessierte, wie sie mit ihrem monatlichen Einkommen, das durch die Teilnahme am MobiPro- EU-Programm einheitlich festgelegt ist, zurechtkommen.

Dazu gab es unterschiedliche Einschätzungen. Sie variierten von Aussagen wie „genug zum Leben“ bis zu „viel Arbeit und danach bekommst du wenig Geld“. Zu verstehen sind diese Aussagen vor dem Hintergrund, dass manche Auszubildenden vor allem in größeren Städten hohe Mietkosten zu bezahlen haben.

„Im Allgemeinen war es für mich das größte Problem [eine Unterkunft zu finden]. Man soll betrachten, dass wir 800 Euro pro Monat verdienen und das ist nicht viel. Eine Wohnung...man gibt für die Miete 500 Euro aus, man lebt dann einen Monat mit 300 Euro, das ist nicht viel.“ (Interview 19, S.2)

„...ja unsere Gehalt ist nicht so viel und hier die Wohnung hier ist sehr teuer und die Halbe vom Gehalt ist nur für die Wohnung für die Miete....“ (Interview 2, S.14)

Die jungen Leute sind auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen, um in die Berufsschule zu fahren. Aufgrund hoher Ausgaben für ÖPNV beklagten sie, kaum Geld zur freien Verfügung zu haben.

„Fair wäre es, wenn die Verkehrsmittel bezahlt wären, weil wir Bus und Zug nehmen müssen, um in die Schule zu kommen; wenn wir für einen Monat in die Schule fahrten, hatten wir eine Ausgabe von 100 Euro und das ist nicht wenig. Wir bekommen 800 Euro pro Monat und dafür müssen wir 100 Euro für das Verkehrsmittel bezahlen, das ist viel.“ (Interview 22, S.10)

Insgesamt lässt sich keine allgemein gültige Aussage treffen, die finanzielle Situation der Befragten ist individuell und sicherlich auch abhängig von eigenen Ansprüchen.

Festzuhalten ist jedoch, dass sich die Lebenshaltungskosten, die die Auszubildenden aufzubringen haben, deutlich unterscheiden. Die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel und Mieten divergieren regional sowie zwischen Stadt und Land zum Teil erheblich.

2.4.2 Belastungen im Bereich Beziehung (Familie/ Freundschaft/Partnerschaft)

Die Erfahrungen, die die befragten Jugendlichen gemacht haben, sind individuell sehr verschieden.

Einige von ihnen hatten keine Probleme, von ihren Familien im Herkunftsland getrennt zu sein, da sie mit ihren Angehörigen regelmäßig Kontakt über Skype pflegten. Sie gaben an, von ihren Familien und von Freundinnen und Freunde in Deutschland besucht zu werden. Manche Interviewte haben Familienangehörige, die bereits in Deutschland wohnen. Andere haben ihre Familie und ihre Freundinnen und Freunde stark vermisst.

Es wurde jedoch auch mitgeteilt, dass sie während ihres Aufenthalts deutsche Freundinnen und Freunde kennengelernt haben. Es wird von deutschen Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern berichtet, die unterstützen und von freundlichen, hilfsbereiten Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.

„In Köln sind alle open minded!“ (Interview 4, S.16)

Kritisch wurde gesehen, dass es aufgrund unregelmäßiger Arbeitszeiten (teilweise auch am Wochenende) schwierig war, Freundschaften zu pflegen oder an einem regelmäßigen Freizeitprogramm teilzunehmen, um andere Menschen kennenzulernen.

„...ich wollte mich an einem Hip-Hop-Kurs anmelden, eine Freundin von mir hatte es mir gezeigt. Doch kann ich nicht, weil ich keine festen Arbeitszeit habe. Es ist so schwierig!“ (Interview 18, S.6-7)

Wie die jungen Auszubildenden mit ihrer neuen Situation in einem fremden Land umgehen ist auch davon abhängig, ob sie bereits für eine längere Zeit alleine im Ausland waren oder nicht bzw. ob sie zuhause noch bei ihren Familien wohnten.

„Ich hatte ein ziemliches einsames Leben dort. Für mich war es schwierig Leute kennen zu lernen, da ich die Sprache nicht kannte. So besuchte ich nur die Firma... und die Wohnung. ... Daher verliert man die Motivation, dort zu bleiben.“ (Interview 17, S.3)

Einige wenige berichteten von Diskriminierungserfahrungen:

„Die Leute geben dir das Gefühl, ein Ausländer zu sein, obwohl ... du aus die Europäische Union kommst. ... Wenn die Mieter Leute aus Italien treffen, die die Wohnung [ver]mieten möchten, sagen sie: „Nein, nein, auf keinen Fall!“ (Interview 23, S.3)

2.4.3 Bedeutung der Begleitung im Rahmen des Programms MobiPro-EU

Die Begleitung durch MobiPro-EU wurde allgemein als hilfreich erlebt.

„Mehr Leute, sowie die beiden Personen in MobiPro...für mich sind die beiden Personen die Tutoren gewesen, wie meine Eltern die mir geholfen haben. Ich brauchte mehr. Mehr Personen. Viele Probleme - viele Leute.“ (Interview 9, S.8)

Einigen der jungen Auszubildenden fehlten im Vorfeld jedoch Informationen über das duale System sowie über den Ausbildungsberuf, den sie in Deutschland lernen sollten.

„Erst nach dem Anfang des Kurses haben sie uns das gesagt [für welcher Beruf wir ausgewählt wurden und wo]. Mit der Zeit habe ich entdeckt, wohin ich umziehen sollte, was für eine Arbeit ich machen sollte.“ (Interview 17, S.6-7)

Es mangelte bei der Vorbereitung ihrer Meinung nach auch an Informationen über die Arbeitsbelastung, die sie in Deutschland erwartete, aber auch an ganz konkreten Informationen zur Wohnungssuche, Krankenversicherung, Einrichtung eines Bankkontos...

„Informationen über Deutschland und das Leben da? Ja, ja, mehr Information wäre besser gewesen. ... Es gab viele Treffen mit IN VIA jede Woche um ganz viele Fragen zu beantworten, die man uns schon im Voraus hier hätte erklären können, das wäre vielleicht sogar besser gewesen. Man weiß schon Bescheid und man kommt mit einem anderen Verhalten, also ein wenig Information hatte gefehlt, ganz ehrlich... mir fehlte nicht viel Information, aber den anderen glaube ich im Allgemeinen schon. Ich bin sehr unkompliziert für diese Sachen, ich brauche nicht zu viel zum Leben.“ (Interview 15, S. 13).

Mehrfach wurde eine intensivere Sprachvorbereitung im Herkunftsland gewünscht, nicht in Form eines Crashkurses, sondern über einen längeren Zeitraum hinweg, in dem Konversationsübungen durchgeführt werden.

„Der Sprachkurs in Italien war sehr intensiv und anstrengend, es gaben viele Stunden in einer kürzeren Zeit, jeden Tag für drei Monate. Am Ende hatte man die Sprache im Kopf, aber man fühlte sich fix und fertig.“ (Interview 22, S. 3)

Einzelne Interviewpartner/-innen äußerten ihre Unzufriedenheit über den MobiPro-EU-Träger in Deutschland, da sie entweder keine Hilfe bei einem Ausbildungswechsel erhalten hatten, sie nicht bei der Wohnungssuche unterstützt worden waren oder ihre Ansprechpersonen nur schlecht erreichten.

„... für so große Gruppen wie unsere ...mehr Mitarbeiter...bei IN VIA mehr zuständiges Personal, denn nur zwei Personen ...für viele Probleme“ (Interview 9, S.3)

Teilweise wünschten sie sich mehr Ausflüge/Aktivitäten im Rahmen der Begleitung vor Ort.

2.4.4 Umgang mit kulturellen Unterschieden

In den Interviews äußerten sich die Befragten teilweise „positiv überrascht“ über die deutsche Mentalität.

„Ich glaubte ... dass deutsche Leute war so kalt und unfreundlich ... und alles kontrolliert, aber ich habe eine Mitbewohnerin, und sie ist mehr spanisch als ich.“ (Interview 4, S.14)

„Das Land ist super, normal wie hier in Spanien. Die Erfahrung war gut, auf der Arbeit auch. Mir gefällt das Land - und die Autos. (Interview 16, S.1).

Einige von ihnen stellten allerdings Unterschiede in der Mentalität fest, einer jungen Frau fiel beispielsweise das unflexible Festhalten an Vorgaben auf:

„Wir sagen immer, es ist nicht schlimm, aber die deutschen Leute sind zu regelmäßig, sie denken zu viel an die Regel und nur in dieser Seite, nur mit dieser Regel, sie können nicht ... sie können nicht etwas anderes machen... wir haben z.B. mehr Kreativität und verschiedene Methoden die Sachen zu machen. Sie können uns nicht verstehen.“ (Interview 27, S.5).

Einem italienischen Auszubildenden fiel auf, wie beschleunigt das Arbeitsleben in Deutschland ist.

„Natürlich sehe ich immer diese Mentalität, immer alles schnell zu machen, schnell, schnell, schnell, bewegen, bewegen, bewegen. In Italien muss es auch manchmal schnell gehen, aber auf der Arbeit oder in der Schule, die machen so viel Stress... ich weiß nicht, ob nur ich es in Italien habe oder auch andere aber ich denke, in Italien geht es ein bisschen mehr Relax, ein bisschen langsamer“. (Interview 31, S.15)

Andere hingegen sahen keine großen Unterschiede.

„Deutsche sind normale Leute, genauso wie in Spanien.“ (Interview 8, S.12)

Verschiedentlich befragt, ob die jungen Auszubildenden mit der direkten und klaren Kommunikation ihrer deutschen Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten Probleme hätten, verneinte die Mehrzahl, manche sahen darin einen Vorteil im Umgang miteinander.

„Vielleicht sind die Deutschen klarer als die Spanier, aber ich verstehe die Deutschen nicht so gut wie die Spanier... vielleicht etwas klarer, aber ich habe keine Probleme mit diesen Dingen, ich mag ehrliche und klare Leute. Also im Allgemeinen bevorzuge ich das.“ (Interview 15, S. 10)

2.4.5 Individuelle Eigenschaften und Einstellungen

In diesem Zusammenhang interessierte bei der Befragung, ob individuelle Eigenschaften der jungen Auszubildenden entscheidend dafür sind, eine Ausbildung im Ausland zu beginnen und weiterzuführen.

Dazu konnten keine generellen Aussagen getroffen werden. Die positive Bewertung eines Auslandsaufenthalts ist sehr individuell und von mehreren Faktoren abhängig, beispielsweise vom Betriebsklima im Ausbildungsbetrieb, von der Beziehung zur/zum Vorgesetzten, ob die Wohnsituation zufriedenstellend ist oder wie groß die eigene Motivation ist.

„Ich weiß, ich habe so viel Glück mit alles, mit meiner Mitbewohnerin, mit meine Hotel, ... deswegen bin ich sehr zufrieden, zu leben hier.“ (Interview 4, S. 12).

„Ja, ein bisschen ich hatte viel entusiasmo, viel Energie, ich wirklich ich möchte eine neue Chance, eine neue Möglichkeit haben ok das neue das kann Hilfe. Das kann hilft mich das kann..... so das ist du siehst das genauso wie eine gute Chance und ok ... ich lasse meine Freund und Familie ich kann eine neue Leben machen...(Interview 7, S.5)

Unter anderem ist es sicherlich von Vorteil, offen und neugierig für Neues zu sein und bereits positive Erfahrungen im Ausland gemacht zu haben:

„Zusätzlich liebe ich es, Fremdsprachen zu lernen und ich mag es, in einem anderen Land zu sein und dort zu lernen und zu sprechen, für mich war das perfekt.“ (Interview 15, S. 3)

„Es kommt da auf das Alter der Leute an, im Ausland leben, das kann nicht jeder. Nicht jeder kann sich mit der gleichen Leichtigkeit zu Recht finden. ... Ich sehe alles etwas lockerer, ganz ehrlich.“ (Interview 15, S. 7)

Manchen Jugendlichen fiel es schwer, aufgrund ihres Ausbildungsbetriebs im ländlichen Raum zu wohnen. Es fehlten ihnen einerseits der Kontakt zu anderen Jugendlichen und andererseits entsprechende Freizeitmöglichkeiten. Manche bedauerten die schlechte Anbindung von öffentlichen Verkehrsmitteln an größere Städte.

„Ein der Gründen, weil ich dort nicht geblieben bin, liegt daran, dass ich mich in einem sehr kleinen Dorf fand und der Dorf war nicht so lebendig. Das Reisen war kompliziert, weil es abends keine öffentlichen Verkehrsmittel gab. So war es ziemlich blöd für einen Jungen.“ (Interview 17, S.1)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass von den meisten als größte Herausforderung das Lernen der Fremdsprache beschrieben wurde. Viele fühlten sich trotz sogenannter „Crashkurse“ unzureichend im Herkunftsland vorbereitet und litten darunter, sich in Deutschland nicht verständigen zu können.

Häufiger wurden als Schwierigkeit fehlende Informationen zum dualen System oder zum Ausbildungsberuf in Deutschland genannt.

Ebenso wurde deutlich, dass soziale Integration dann gelingt, wenn Zeit vorhanden ist, um Kontakte zu anderen Menschen aufzubauen. Aufgrund von Überstunden in den Betrieben, Schichtdiensten und zusätzlichem Sprachunterricht haben die jungen Auszubildenden wenig Freizeit, um Gleichaltrige kennenzulernen oder Freizeitaktivitäten nachzugehen.

Die Begleitung durch MobiPro-EU in Deutschland hatte eine hohe Bedeutung und wurde dort besonders vermisst, wo sie nur punktuell stattfand.

Daneben spielten individuelle Gründe eine Rolle, die zu einem Ausbildungsabbruch führten, beispielsweise wie das Verhältnis zur/zum Vorgesetzten war, wie das Klima im Betrieb wahrgenommen wurde oder ob die Kolleginnen und Kollegen, die Mitschüler/-innen und Lehrer/-innen sich offen, hilfsbereit und verständnisvoll zeigten.

Nicht zu unterschätzen ist die Trennung über Jahre von der Familie, mit der die jungen Auszubildenden auch unterschiedlich umgehen.

„...Meine Familie hat das ein bisschen traurig gefunden, für meine Eltern war sehr schwer. Ich war immer in der Nähe von meiner Heimat... aber jetzt bin ich sehr weit und wir können nicht sehr viel Kontakt haben nur Skype oder... ist schwer, ich glaube, ist schwer. Ich glaube, ist nicht so schwer für die Person, das das macht, aber für die Familie ist schwer, glaube ich, und alle ist ein bisschen inseguro, wie sagt man, du weißt nicht, was kann passieren.“ (Interview 7, S.5)

2.5 Konsequenzen/Feststellung der Unterstützungsbedarfe

2.5.1 Aus Sicht der Jugendlichen

- Die Befragungsergebnisse zeigen, dass bereits im Heimatland zur Vorbereitung auf die Ausbildung im Ausland längerfristige Angebote für das Erlernen der fremden Sprache notwendig sind. Crashkurse, in denen in möglichst kurzer Zeit viele Inhalte vermittelt werden, tragen nicht dazu bei, nachhaltig eine Sprache zu erlernen.
- Ebenso wurde deutlich, dass die an einer Ausbildung in Deutschland interessierten jungen Frauen und Männer von Beginn an umfassende Informationen darüber erhalten sollten. Wichtig erscheint, das duale deutsche Ausbildungssystem genau zu erklären und den Bezug zwischen praktischem und theoretischem Wissen herzustellen. Die in den Interviews mehrfach geäußerte Irritation, nochmal die Schule besuchen zu müssen, könnte dadurch vermieden werden.
- Eine Vorbereitung im Herkunftsland sollte sich ebenfalls mit der Alltagsbewältigung in Deutschland beschäftigen, mit den Herausforderungen von Wohnungssuche, dem Aufbau von sozialen Kontakten oder der Verantwortung, mit einem begrenzten monatlichen Einkommen auszukommen.
- Um ein gelungenes Matching bzgl. der Berufswahl und im Ausbildungsverhältnis zu erreichen und damit die Möglichkeit eines Ausbildungsabbruchs zu verhindern, sollte genügend Zeit in das Kennenlernen der Jugendlichen investiert werden. In Form eines Assessment-Centers werden einerseits persönliche, berufspraktische und interkulturelle Kompetenzen erhoben, auf deren Grundlage gemeinsam beraten werden kann, ob sich eine Ausbildung in Deutschland für den jungen Menschen empfiehlt. Andererseits können die von Deutschland ausgewählten Betriebe auf Einstellungskriterien wie Motivation, Flexibilität und Offenheit geprüft werden (Interkulturelle Offenheit, Sensibilisierung für die Mehrfachbelastungen von ausländischen Auszubildenden, die neben dem Erlernen einer fremden Sprache sich im Betrieb und in der Schule zurecht zu finden, bürokratische Hürden zu überwinden und einen Integrationsprozess zu bewältigen haben).
- Die sorgfältige Wahl des Ausbildungsberufes und des Ausbildungsbetriebes wirken Ausbildungsabbrüchen entgegen. Die Jugendlichen haben Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven, die ernstgenommen und denen, wenn möglich, entsprochen werden sollte. Mangelberufe, die deutsche Jugendliche unattraktiv finden, sind auch für EU-Bürger/-innen eine Herausforderung. Schichtarbeit, Wochenenddienste oder viele Überstunden erschweren eine Integration.
- Es bietet sich an, dass die Jugendlichen bereits in ihrem Herkunftsland ein Praktikum in dem von ihnen gewählten Beruf absolvieren, um eine Vorstellung davon zu haben, welche Aufgaben und Anforderungen bei der Ausbildung im Ausland auf sie zukommen.
- Ein längerfristiges Praktikum in Deutschland ermöglicht den jungen Frauen und Männern, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, das Profil des gewählten Berufs kennenzulernen und erste Erfahrungen mit dem Ausbildungsbetrieb zu machen. Vereinzelt integrierte Schulbesuche während dieser Praktikumszeit lassen das duale Ausbildungssystem besser verstehen.
- Die Rückmeldung der interviewten Jugendlichen, ihr monatliches Gehalt reiche nicht aus, um die Wohnung, den Lebensunterhalt und die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel zu decken, sollten dahingehend ernst genommen werden, dass eine Angleichung der Pauschale aus dem MobiPro-EU-Programm an die Lebenshaltungskosten der jeweiligen Stadt erfolgen sollte (z.B. unter Berücksichtigung des Mietpiegels).
- Eine wesentliche Konsequenz der Befragung ist, dass eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung bereits während der Vorbereitung im Heimatland und während des gesamten Aufenthalts unerlässlich ist.

2.5.2 Aus Sicht der Trägerorganisation

Es gibt zahlreiche Gründe, die zum Abbruch einer Ausbildung in Deutschland führen.

Einige wurden in den Interviews von den jungen Auszubildenden selbst angesprochen. Um ausbildungsbegleitende Standards zu entwickeln, die einen Abbruch verhindern, ist es aufschlussreich, die Perspektive der Trägerorganisationen einzubeziehen.

Von IN VIA Köln, Projektpartner und Trägerorganisation von MobiPro-EU, wurden folgende Gründe benannt, die zu einem vorzeitigen Ausbildungsabbruch führen:

- Die jungen Frauen und Männer verdienen als Hilfskräfte mehr als während ihrer Ausbildung.
- Sie reisen in ihr Heimatland zurück, um ihre Familien zu unterstützen, die aus unterschiedlichen Gründen in Schwierigkeiten geraten sind (Krankheit, finanzielle Probleme usw.)
- Einige der Auszubildenden brechen ab, weil persönliche Probleme, die sich bereits im Heimatland zeigten, auch in Deutschland auftraten wie beispielsweise Schulangst, körperliche Erkrankungen oder psychische Instabilität.
- Die Belastung während des Praktikums und der Ausbildungszeit ist hoch, es muss eine Vielzahl an neuen Informationen aufgenommen und verarbeitet werden.
- Den jungen Auszubildenden fehlen Kompetenzen der Selbstorganisation.
- Ausschlaggebend für Konflikte und Konflikteskalation ist oftmals mangelnde Kommunikation. Die jungen Frauen und Männer benennen die Probleme häufig nicht, die im Berufs- oder Schulalltag auftreten, direkte Auseinandersetzungen werden vermieden. Stattdessen wird als einzig mögliche Lösungsstrategie der vorzeitige Ausbildungsabbruch gesehen.
- Auszubildende mit Studienerfahrung fühlen sich überqualifiziert für die Arbeiten, die von ihnen im Ausbildungsberuf erwartet werden und es fehlt ihnen die Wertschätzung für ihre geleistete Arbeit.

- Es liegt häufig eine mangelnde Weitsicht bezüglich der Zukunftsplanung vor: Die jungen Auszubildenden haben keine Vorstellung davon, welche beruflichen Perspektiven sich für sie nach der abgeschlossenen Ausbildung sowohl in Deutschland als auch in ihrem Heimatland eröffnen.
- Die Konditionen in den sog. Mangelberufen wie beispielsweise der Schichtdienst oder zahlreiche Überstunden verhindern die Teilnahme an ausbildungsbegleitenden Hilfsmaßnahmen oder am Sprachkurs und erschweren es den Jugendlichen, hier in Deutschland gut anzukommen.
- Nach der ersten Euphorie kommt meist der Kulturschock, den es zu überwinden gilt, um sich dann Schritt für Schritt in die neue Lebenssituation einzufinden.

Diese Beobachtungen bestätigen die Notwendigkeit, den Neuanfang in Deutschland sorgfältig vorzubereiten, um Erwartungen im Vorfeld abzuklären, konkrete Informationen weiterzugeben und eine gezielte Auswahl von geeigneten Interessentinnen und Interessenten treffen zu können

Als notwendige Unterstützung sollte den Auszubildenden in Deutschland eine Ansprechperson zu Seite stehen, die sie sozialpädagogisch begleitet, sie berät und dazu beiträgt, die Kommunikation zwischen Auszubildenden und Betrieben zu stärken.

2.5.3 Exemplarische Förderprogramme im Rahmen der Unterstützung Auszubildender

Das Programm „Garanzia Giovani“ in Italien

Im April 2013 verabschiedeten die EU-Länder das Konzept der Jugendgarantie. Es beinhaltet, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung oder nachdem sie arbeitslos geworden sind, ein konkretes und hochwertiges Angebot erhalten. Dieses Angebot – eine Arbeitsstelle, ein Ausbildungsplatz, ein Praktikum oder eine Fortbildung – sollte auf die persönliche Situation und die Bedürfnisse der Person abgestimmt sein.

Als eine der Leitlinien für Mitgliedsstaaten bei der Gestaltung der Jugendgarantiesysteme wird die Arbeitskräftemobilität explizit genannt: Junge Menschen sollen über Arbeitsangebote, Praktika und Ausbildungsstellen sowie mögliche Unterstützungen in anderen Regionen und Ländern informiert werden, zum Beispiel durch Angebote und Programme, die die Menschen zur Mobilität und zur Arbeit innerhalb der Union ermutigen. Es sollte sichergestellt werden, dass eine angemessene Unterstützung zur Verfügung steht, um jungen Menschen, die eine Arbeitsstelle in einer anderen Region oder einem anderen Mitgliedsstaat finden, bei der Integration in ihr neues Umfeld zu helfen.

Das Programm „Garanzia Giovani“ ist das nationale Programm, welches das Konzept Jugendgarantie in Italien umsetzt. Es richtet sich insbesondere an junge Menschen im Alter von 15 bis 29 Jahren, die ihren Wohnsitz in Italien haben und weder berufstätig noch in Ausbildung sind (sog. NEET – Not in Education, Employment or Training).

Es werden Maßnahmen gefördert wie beispielsweise Weiterbildungen und Praktika oder finanzielle Anreize für Unternehmen gesetzt, um jungen Menschen einen Ausbildungs- bzw. einen Arbeitsplatz zu ermöglichen. In Beratungsstellen werden Interessierte über das Programm informiert und es wird gemeinsam mit ihnen ein individuelles Profil der „Beschäftigungsfähigkeit“ erstellt.

Gefördert wird die berufliche Mobilität über die Grenzen hinaus in andere EU-Staaten. Das Programm ermöglicht ein sechsmonatiges Praktikum. Die Teilnehmenden erhalten dazu einen Pauschalbetrag, der die Reisekosten und die Ausgaben für die Unterkunft deckt.

In Spanien ermöglicht das gleiche Programm „Garanzia Juvenil“ jungen Arbeitssuchenden eine Ausbildung und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Weitere Informationen finden sich unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de>

Das Programm „MoVE 2015“ in Trient

Dieses Programm aus der Autonomen Provinz Trient wurde 2015 mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds durchgeführt.

160 junge Menschen aus Trient hatten die Möglichkeit, sich an folgenden Initiativen zu beteiligen:

- Fremdsprachenerwerb im Ausland von vier Wochen Dauer (für insgesamt 140 Plätze). Innerhalb eines festgelegten Zeitraums hatten junge Menschen in einer Ausbildungseinrichtung in Deutschland, Frankreich, Irland, Spanien oder dem Vereinigten Königreich die Möglichkeit, die Fremdsprache zu lernen und eine internationale Sprachzertifizierung zu erwerben.
- Erfahrungen der Berufsausbildung von zwölf Wochen Dauer (bis zu maximal 20 Plätze). In einem vorgegebenen Zeitraum konnten Interessierte innerhalb von drei Wochen Sprachkenntnisse erwerben und im Anschluss daran neun Wochen Praktikum bei einem Unternehmen oder einer ausländischen Organisation in Deutschland, Irland und im Vereinigten Königreich absolvieren.

Weitere Informationen finden sich unter <https://fse.provincia.tn.it/content/search?SearchText=MoVe+2015>

Das Programm „Dein erster Eures-Arbeitsplatz“

Your first EURES job (YfEj) ist ein gezieltes Mobilitätsprogramm, das jungen Europäerinnen und Europäern dabei hilft, eine Arbeitsstelle, Ausbildung oder ein Praktikum in einem anderen Land der EU, Island oder Norwegen zu finden und Arbeitgebern die Suche nach qualifizierten jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem größeren Gebiet ermöglicht.

Seit Anfang 2014 wird das Programm im Rahmen des EaSI-Unterprogramms EURES finanziert.

Das Projekt, mitfinanziert von der Europäischen Union, wird in Zusammenarbeit von einem Netzwerk von acht europäischen Kooperationspartnern (aus Frankreich, Belgien, Deutschland, Irland, Großbritannien, Estland, Spanien und Italien) durchgeführt.

Förderleistungen können einerseits Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten, Islands und Norwegens im Alter von 18 bis 35 Jahren erhalten, die in einem dieser Länder Inhaber/Inhaberin eines rechtmäßigen Wohnsitzes sind und andererseits Arbeitgeber, die eine rechtmäßige Zulassung in einem EU-Mitgliedsstaat, Island oder Norwegen haben, Arbeitsverträge mit einer Mindestlaufzeit von 6 Monaten anbieten und deren Lohn- und Arbeitsbedingungen den nationalen gesetzlichen Regelungen entsprechen.

Das Programm deckt Reisekosten für junge Menschen ab, die sich für einen Beruf oder eine betriebliche Ausbildung bewerben, um diesen die Teilnahme an einem Bewerbungsgespräch oder den Umzug in einen anderen EU-Mitgliedsstaat zu erleichtern. Ebenfalls wird Sprachausbildung finanziell gefördert. Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern können eine Förderung zu den Kosten für Integrationsmaßnahmen neu eingestellter Arbeitnehmer/-innen, Auszubildenden oder Praktikantinnen und Praktikanten beantragen

Weitere Informationen finden sich unter:
www.yourfirsteuresjob.eu

Das Programm MobiPro-EU

Mit der Wirtschafts- und Finanzkrise erreichte die (Jugend)Arbeitslosigkeit in der EU ein historisches Hoch. Vor diesem Hintergrund beschloss die Bundesregierung 2012, im Rahmen eines zeitlich begrenzten und aus Bundesmitteln finanzierten Pilotprogramms einen Beitrag zur grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in der EU zu leisten. Im Zuge einer „Fachkräfteoffensive“ wurde das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ gestartet. Anfang 2013 kamen die ersten jungen Erwachsenen nach Deutschland, um hier eine betriebliche Berufsausbildung zu absolvieren oder als Fachkraft zu arbeiten.

Als „lernendes Programm“ wurde MobiPro-EU anhand der gemachten laufenden Erfahrungen und Erkenntnisse mehrfach angepasst.

Die sich abzeichnenden Bedarfe führten dazu, dass ab dem Ausbildungsjahrgang 2015 im Rahmen des Projektes ausschließlich die Ausbildung junger EU-Migrantinnen und Migranten gefördert wurde. Die Förderung von ausgebildeten Fachkräften fiel weg.

Mit der Umstellung von Individual- auf Projektförderung ab dem Ausbildungsjahrgang 2015 werden Projekte gefördert, die die Teilnehmenden insbesondere durch sozialpädagogische und fachspezifische Unterstützung und Begleitung dazu befähigen sollen, das individuelle Programmziel „erfolgreicher Ausbildungsabschluss“ zu erreichen.

Über die ausbildungsvorbereitenden Sprachkurse im Herkunftsland und die begleitenden Sprachkurse in Deutschland hinaus wird ein Praktikum finanziert, um den Ausbildungsberuf und -betrieb kennenzulernen. Darüber hinaus sind Reisekosten sowie Aufstockungen der Praktikums- und Ausbildungsvergütung zur Sicherung des Lebensunterhalts förderfähig sowie die sprachliche, fachliche und sozialpädagogische Praktikums- und Ausbildungsbegleitung während der gesamten Projektdauer.⁵

Als Ergebnis einer themenbezogenen Haushaltsanalyse beschloss das Bundeskabinett am 23. März 2016, keinen weiteren Jahrgang im Rahmen des Pilotprogramms mehr zu fördern. Ein weiterer Ausbildungsjahrgang 2017 und somit eine Rekrutierung über 2016 hinaus wurde nicht geplant.

Weitere Informationen finden sich unter
<https://www.thejobofmylife.de/de/home.html>



5. Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Spending Review (Zyklus 2015/2016) zum Sonderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“. Online im Internet: [http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finzenzen/Spending_Reviews/2017-04-04-spending-review-abschlussbericht-mobipro-eu.pdf?_blob=publicationFile&v=1, S.7f \(Zugriff am 14.07.2017\)](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finzenzen/Spending_Reviews/2017-04-04-spending-review-abschlussbericht-mobipro-eu.pdf?_blob=publicationFile&v=1, S.7f (Zugriff am 14.07.2017))

3. Leitlinien zur Vorbereitung und Unterstützung der Jugendlichen im Herkunftsland

Um einen optimalen Verlauf des Auslandsaufenthaltes zu gewährleisten, ist eine adäquate, umfassende Vorleistung seitens einer verantwortlichen Partnerorganisation im Herkunftsland, wie sie im MobiPro-EU-Programm durchgeführt wurde, unverzichtbar. Die Teilnehmenden müssen zu allen Details ihres geplanten Auslandsaufenthaltes informiert, vorbereitet und geschult werden. Dies stärkt die jungen Menschen und mindert das Risiko eines Abbruchs.

Eine adäquate Akquise sieht vor, junge Menschen mit ihren Qualifikationen, Kompetenzen, Erfahrungen und Wünschen wahrzunehmen und ihnen offene, möglichst passende Ausbildungsplätze im Ausland anzubieten. Idealerweise beinhaltet sie auch eine Verknüpfung von Angebot und Nachfrage von Fachpersonal und bezieht die Mangelberufe in Deutschland mit ein. So kann eine berufliche Perspektive für die Ausbildungssuchenden formuliert werden.

Die Unterstützung und Begleitung im Herkunftsland erfolgt analog zu den Praxiserfahrungen der Träger im Wesentlichen in drei Phasen:

1. Akquise der Teilnehmenden
2. Ausführliches Auswahlverfahren
3. Sprachliche und kulturelle Vorbereitung

3.1 Akquise der Teilnehmenden

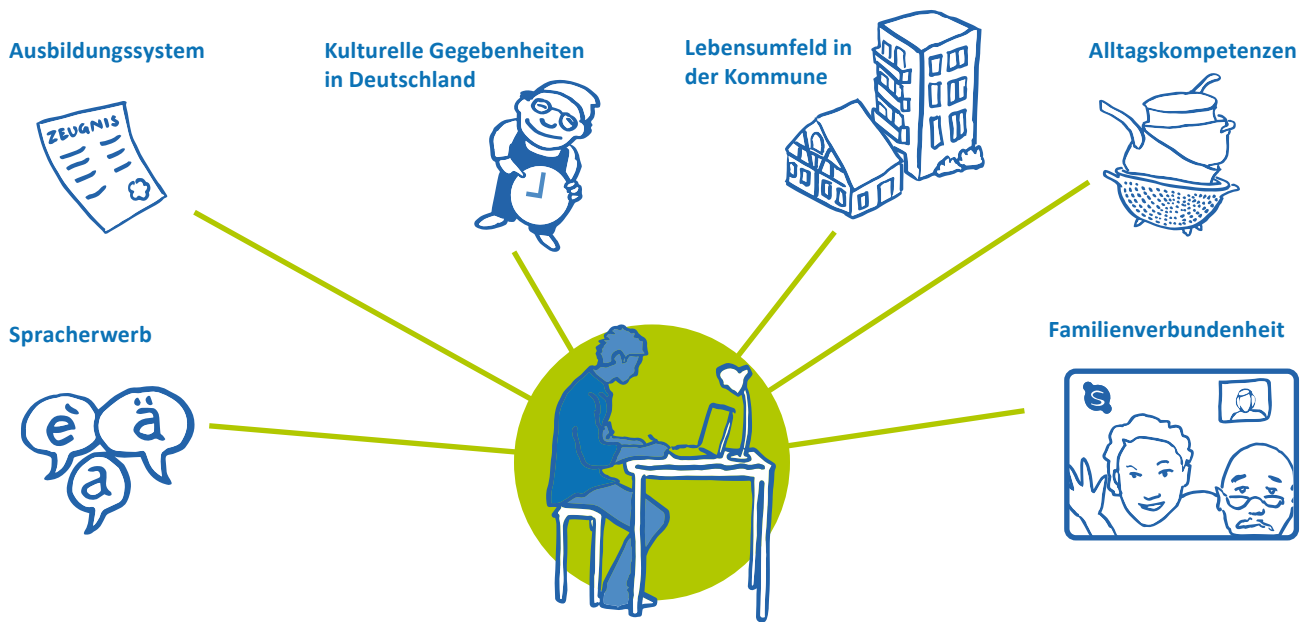
Auf dem Hintergrund der Erfahrungen, die mit dem Programm MobiPro-EU gemacht wurden, zeigt sich, dass für eine Ausbildung im Ausland vor allem junge Menschen angesprochen werden, denen es möglich ist, unter erschwerten Bedingungen zu lernen. Sie sollten realisieren, dass sie mit einer Einwilligung über mehrere Jahre in einem für sie unbekanntem Land leben und in einer fremden Sprache eine anspruchsvolle Ausbildung absolvieren werden. Trotz unterstützender und begleitender Maßnahmen vor und während der Ausbildung ist dieser Schritt eine Herausforderung, die nicht von allen bis zum Ausbildungsabschluss gemeistert wird, wie die Abbruchzahlen belegen.

Aus diesem Grund sind folgende *Auswahlkriterien* zu berücksichtigen:

- Ein guter Schulabschluss ist hilfreich dafür, den schulischen Teil der Berufsausbildung in Deutschland zu bestehen.
- Motivation, persönliche Reife und Belastbarkeit sind wichtige persönliche Voraussetzungen.
- Sprachkompetenz und kognitives Verständnis sind zentrale Voraussetzungen für den Ausbildungserfolg.
- Bestehende Auslandserfahrungen durch einen längeren Aufenthalt im Ausland, z.B. im Rahmen von Au-pair, Wohnen für Hilfe, FSJ oder dem Erasmus Programm sind eine gute Grundlage für eine Ausbildung im Ausland.
- Arbeitserfahrungen oder ein absolviertes Praktikum im Herkunftsland, anhand dessen überprüft werden kann, ob der gewählte Ausbildungsberuf passt und die erforderlichen Fähigkeiten vorhanden sind, bilden gute Anhaltspunkte.

3.2 Ausführliches Auswahlverfahren

In der zweiten Phase sollte ein zweitägiges Assessment mit den Teilnehmenden durchgeführt werden, um die fachliche Eignung und den persönlichen Entwicklungsstand zu ermitteln. Ziel ist, die sprachlichen Vorkenntnisse, die Motivation, die fachliche Eignung, die Belastbarkeit und Personalkompetenz sowie die Berufserfahrung abzuklären. Das Assessment dient auch dazu, dass der junge Mensch in seiner Selbsteinschätzung gestärkt wird. Interviews, Rollenspiele, standardisierte Testverfahren, Fragen zum Allgemeinwissen und zu kulturellen Aspekten sind bewährte Instrumente des Assessment. Praktische Prüfungen und Übungen, die je nach Ausbildungsberuf für die/den zukünftige/n Arbeitgeber/-in interessant sind, runden diese Bewerbungsphase ab.



3.3 Sprachliche und kulturelle Vorbereitung

In der dritten Phase geht es um die sprachliche und kulturelle Vorbereitung. Folgende Themen sollten gemeinsam bearbeitet werden, um eine optimale Vorbereitung der jungen Menschen zu erzielen.

1 Spracherwerb vor Beginn der Ausbildung

Die Sprachkenntnisse spielen eine tragende Rolle für das Gelingen eines Auslandsaufenthaltes. Sprache ist das Medium, um sich mit seiner Umwelt zu verständigen und sie zu verstehen. Sie hat Auswirkungen auf das Selbstvertrauen des Menschen. Sprachschwierigkeiten schränken das Selbstvertrauen ein. Jede Alltagshandlung kann zur Herausforderung und Hürde werden. Nicht zuletzt hängt der schulische Erfolg von den Sprachkenntnissen ab.

Um Sprachkompetenz zu erreichen, bedarf es einer ausreichenden Vorlaufzeit von fünf bis sechs Monaten und 600 Unterrichtseinheiten zum Erreichen eines soliden B1 Niveaus nach dem Europäischen Referenzrahmen. Der Sprachkurs sollte von deutschen Muttersprachler/-innen mit Qualifikation zum Unterrichten von Deutsch als Fremdsprache erteilt werden. Für die Freizeit sollten Intermediamaterialien (wie z. B. Quizlet) online zur Verfügung stehen, damit die Teilnehmenden eigenverantwortlich lernen können. Teilnehmende mit Förderbedarf zu bestimmten Schwerpunkten (z.B. Grammatikthemen) benötigen zusätzliche Einzelförderung.

2 Kenntnisse zum deutschen Ausbildungssystem

Es ist wichtig, den jungen Menschen die Chancen und Möglichkeiten des Dualen Systems in Deutschland aufzuzeigen: Der praktische Teil der Ausbildung wird im Betrieb vermittelt, den theoretischen Part und die Vertiefung der Allgemeinbildung übernimmt die Schule. Die duale Ausbildung in Deutschland ist in den europäischen Nachbarländern Spanien und Italien weitgehend unbekannt. Den Jugendlichen, die nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss in ihre Herkunftsländer zurückkehren, eröffnen sich jedoch neue und interessante berufliche Perspektiven (beispielsweise eine Tätigkeit als Ausbilder/-in in den entsprechenden Betrieben). Zum deutschen Ausbildungssystem werden ihnen Informationen und Unterlagen zur Verfügung gestellt. Häufig sind die Ausbildungsberufe in den Heimatländern nicht formell geregelt oder gehören zur schulischen Ausbildung mit einem nur geringen praktischen Anteil von wenigen Wochen.

Wichtig ist die Auseinandersetzung der Jugendlichen mit dem Aufgabenprofil und den Voraussetzungen ihres gewählten Berufs. Denn eine umfangreiche Berufsinformation, die durch anschauliche Videos ergänzt wird, ermöglicht den jungen Menschen, eine fundierte Entscheidung für den Ausbildungsberuf zu treffen.

Ebenso sollten die Ausbildungsvergütung, der Ausbildungsrahmenplan und der Unterricht in den Berufsschulen inkl. Zwischen- und Abschlussprüfung detailliert erarbeitet und besprochen werden.

Viele junge Leute, die ins Ausland gehen, um sich dort eine neue Lebensgrundlage aufzubauen, haben in ihrem Heimatland die Schule „eigentlich“ schon abgeschlossen und müssen mental darauf vorbereitet werden, dass es zur dualen Ausbildung gehört, wieder zur (Berufs-)Schule zu gehen.

Im Zusammenhang mit der Berufsschule erhalten die Teilnehmenden deshalb Informationen und Erklärungen zu den Berufsschulfächern.

Einen weiteren wichtigen Teil der Vorbereitung in den Herkunftsländern stellt die Kontaktaufnahme mit dem Ausbildungsbetrieb dar. Mit den interessierten jungen Frauen und Männern werden gemeinsam professionelle Bewerbungsunterlagen erstellt und Bewerbungsgespräche geübt, die mit Verantwortlichen aus dem potenziellen Ausbildungsbetrieb über Skype geführt werden. In diesem Zusammenhang wird mit den Teilnehmenden auch über professionelle Umgangsformen am Arbeitsplatz gesprochen oder die Vorgehensweise im Krankheitsfall erarbeitet. Dadurch können im Vorfeld Konflikte vermieden werden.

Sinnvoll ist außerdem das Zurverfügungstellen von Fachvokabular für die jeweiligen angestrebten Tätigkeiten, das sich jede Kandidatin/jeder Kandidat eigenständig erarbeiten kann.

3 *Kulturelle Gegebenheiten in Deutschland*

Den Teilnehmenden werden Kenntnisse über Deutschland vermittelt, insbesondere zum politischen System, zur Geschichte, zu Traditionen und Religionen sowie zu Sehenswürdigkeiten. Die kultursensible Auseinandersetzung mit Unterschieden zwischen dem Herkunftsland und dem gewählten EU-Ausbildungsland fördert die interkulturelle Kompetenz der jungen Menschen. Die für diesen Leitfaden Interviewten sagten teilweise aus, dass es kulturelle Unterschiede im Umgang mit Konflikten gäbe. Darauf könnte bereits bei der Vorbereitung im Herkunftsland mit einem Workshop zum Thema Konflikttraining eingegangen werden.

Motivierend können Hinweise auf die gemeinsame Geschichte Europas wirken, eine Geschichte, die bis ins 8. Jahrhundert unter Karl dem Großen zurückreicht und die verbindet.

4 *Informationen zum Lebensumfeld in der Kommune*

Den jungen Menschen werden im Sprachkurs die bürokratischen Verfahren bei einem längeren Aufenthalt in Deutschland erläutert, z.B. Anmeldung beim Bürgeramt, Sozialversicherungssysteme und Gesundheitswesen. Notwendige Formulare werden bereits

im Herkunftsland gemeinsam ausgefüllt. Auf das Thema Wohnungssuche und Mietvertrag sollte ebenfalls eingegangen werden.

Die Einbindung in eine Gruppe und ein soziales Netzwerk hilft, im neuen Land anzukommen und mit Heimweh besser zurechtzukommen. Der Anschluss zu Gleichaltrigen sollte gefördert und mögliche Freizeitaktivitäten vor Ort angeboten werden.

5 *Alltagskompetenzen fördern*

Da die jungen Menschen in ihren Herkunftsländern oftmals lange in der Herkunftsfamilie leben, können Haushaltskompetenzen nicht unbedingt vorausgesetzt werden. Die Vorbereitung greift aus diesem Grund hierzu Themen auf. Es wird erarbeitet, wie mit dem zur Verfügung stehenden Geld zurechtgekommen werden kann. Preisgünstiges Einkaufen, Ermäßigungen bei unterschiedlichen Einrichtungen oder gesund und günstig kochen sind Aspekte, welche die Kompetenzen der jungen Menschen stärken.

6 *Familienverbundenheit ernst nehmen*

Die Verbundenheit mit der Familie ist stark. Ein Grund dafür ist möglicherweise auch das längere Wohnen zuhause als eine Konsequenz der schwierigen wirtschaftlichen Situation in Spanien und Italien. Befragungen haben gezeigt, dass der Einfluss seitens der Eltern groß ist und ihre Ratschläge unabhängig von der Volljährigkeit ihrer Kinder eine große Rolle spielen. Die vorbereitende Organisation im Herkunftsland sollte in Absprache mit den jungen Menschen die Kommunikation mit den Eltern stärken, damit diese die Ausbildung ihrer Kinder unterstützen. Infoveranstaltungen dienen dazu, Fragen zu klären, Sicherheit zu vermitteln und die teilweise monatelange Trennung zu erleichtern. Zusätzlich sollte aufgezeigt werden, welcher Mehrwert sich durch den Auslandsaufenthalt für den Sohn oder die Tochter eröffnet: die Entwicklung der eigenen Selbstständigkeit, ein Zugewinn an Lebenserfahrung und ein Ausbildungsplatz, an dem eigenes Geld für den Lebensunterhalt verdient werden kann. Die Berufsperspektiven im Heimatland erhöhen sich durch eine abgeschlossene Ausbildung in Deutschland. An einem der Elternabende sollten die Kontaktdaten der eigenen Botschaft in Deutschland weitergegeben werden.

Am Ende des Vorbereitungskurses sollte ein Begleitheft mit allen Informationen, die besprochen wurden, erstellt werden. Dieses wird zweisprachig ausgedruckt und den Teilnehmenden weitergegeben.

Das folgende Schaubild zeigt den Zeitraum auf, in dem die Themen vorbereitend für eine Ausbildung im Ausland erarbeitet werden können:



Die Vorbereitung eines Ausbildungsverhältnisses kann im Heimatland wie oben beschrieben stattfinden. Alternativ dazu können Teile dieser Vorbereitung auch im Zielland erfolgen.⁶

6. vgl. IN VIA Deutschland (Hrsg.)(2017): Ausbildungsbegleitung junger EU-Migrantinnen und Migranten. Leitfaden zu Explore_D – den Mehrwert von Au-pair nutzen.

4. Leitlinien zur Begleitung von jungen Menschen während ihrer Ausbildung in Deutschland

4.1 Schaffung einer Willkommenskultur

Um jungen Migrantinnen und Migranten den Einstieg in die Arbeitswelt und in die deutsche Gesellschaft zu erleichtern, ist es wichtig, dass sie sich von Anfang an willkommen fühlen. Insbesondere zu Beginn ist es notwendig, dass sie eine Anlaufstelle mit festen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern haben. In der ersten Zeit geht es hauptsächlich darum, sich in einer neuen Umgebung zurechtzufinden und sich gegenseitig kennenzulernen. Dabei werden Begegnungs- und Austauschräume geschaffen und alle Akteure mit einbezogen.

In verschiedenen Angeboten und Treffen werden unterschiedliche Themen bearbeitet: Auseinandersetzung mit Erwartungen/Ängsten, Mobilitätstraining (Ort der Arbeitsstelle, der Wohnung, Wegeplanung etc.), Unterstützung bei der Erledigung von Formalitäten (u.a. Verträge und Fahrtickets), Stadttouren, gemeinsame Ausflüge und Freizeitaktivitäten.

Zudem erhalten alle Teilnehmenden ein Begleitheft (wenn möglich zweisprachig), in dem die wichtigsten Fragen und Anliegen kurz und übersichtlich erläutert werden (wichtige Notfall- und Telefonnummern, Einkaufsmöglichkeiten, Stadtplan, öffentliche Verkehrsmittel, wichtige Adressen).

4.2 Unterstützung bei der Integration in das neue Umfeld

Über den gesamten Ausbildungsverlauf stehen den Auszubildenden Ansprechpartner/-innen zur Verfügung, die sie bei ihrer Integration in die Gesellschaft beraten und unterstützen. Gerade zu Beginn sind die bürokratischen Anforderungen sehr komplex und können die jungen Menschen überfordern. Je nach Bedarf können Hilfen bei der Anmeldung der jungen Auszubildenden auf dem Bezirksamt, bei der Kontoeröffnung, beim Finanzamt sowie bei der Wohnungssuche nötig sein. Sinnvoll ist eine Beratung bei Vertragsangelegenheiten (z.B. Mietvertrag), bei der Erläuterung von Ausbildungsverträgen, bei Datenschutzerklärungen oder bei Versicherungen (Krankenversicherung, Haftpflichtversicherung, etc.).

Auch wenn die jungen Frauen und Männer bereits eine Zeit lang in Deutschland leben, treten immer wieder neue Fragen auf. Beispielsweise benötigen sie Unterstützung bei der Suche nach einem Facharzt/einer Fachärztin, sie sollten über das Krankmeldeverfahren informiert werden oder brauchen eine Erklärung über das Gesundheitssystem in Deutschland.

Falls eine Wohnungssuche ansteht werden sie dabei unterstützt, den Umzug zu organisieren. Es werden Beratungen angeboten zu Fragen, die die Schufa-Auskunft betreffen und die dabei helfen, Betriebs- und Nebenkostenabrechnungen zu verstehen, Telefon- und Internetverträge abzuschließen, GEZ-Gebühren zu begleichen, Buß- oder Straf gelder zu bezahlen und weitere Unklarheiten zu beseitigen.

Integration wird somit als ein fortlaufender Prozess verstanden.

Freizeitangebote und Einladungen zu Treffen mit Gleichgesinnten (zum Beispiel zum Besuch eines Weihnachtsmarktes, zu einem Museumsbesuch, zu Grillfesten etc.) helfen, sich heimisch zu fühlen. In Betrieben, die in verschiedenen zeitlichen Schichten arbeiten, wie zum Beispiel in der Gastronomie, ist für die Auszubildenden eine Freistellung zu erwirken, um ihnen die Teilnahme an den Veranstaltungen zu ermöglichen. Dazu sind die Betriebe kontinuierlich für die besondere Situation von Auszubildenden aus dem Ausland zu sensibilisieren.

4.3 Wissensvermittlung über das duale Ausbildungssystem und die Arbeitswelt in Deutschland

Informationsvermittlung und theoretische Befassung ersetzen zwar nicht das tatsächliche Erleben, aber sie ermöglichen eine Einschätzung und bieten in der neuen Umgebung Sicherheit. Wichtig ist, dass Informationen und Erfahrungen in einem gemeinsamen Prozess reflektiert und ausgewertet werden. Dies sollte über den gesamten Ausbildungsverlauf bzw. Aufenthalt in Deutschland begleitend erfolgen.

Das heißt konkret, dass während der Ausbildungszeit in regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen und Erfahrungsaustausch zu verschiedenen Themen angeboten werden sollten. Informationen erfolgen zu den jeweiligen Ausbildungsberufen, Ausbildungsinhalten, Prüfungsvorbereitung, Weiterbildungen und alternativen Möglichkeiten, Berufsschule, Ausbildungsvergütungen und zu beruflichen Anschlussperspektiven. Darüber hinaus werden

die neuesten Standards zum Bewerbungsverfahren vermittelt (z.B. Erstellung schriftlicher Bewerbungsunterlagen) und Bewerbungstrainings aktiv durchgeführt.

Interaktive Methoden wie zum Beispiel Diskussionsrunden, Rollenspiele, Interviews, Fallbeispiele aus der eigenen Praxis beziehen die jungen Menschen in wirksamer Weise ein. Wiederholt und intensiviert werden die Inhalte je nach Bedarf in Kleingruppen oder in Form individueller Beratungen.

Nicht nur die Pflichten, auch die Rechte der Auszubildenden sind gesetzlich genau festgelegt. Sie sollten ebenso vermittelt werden (angemessene Ausbildungsvergütung, kostenlose Ausbildungsmittel, Arbeiten für das Ausbildungsziel, Anspruch auf ein Zeugnis, Kündigungsrecht).

Junge EU-Auszubildende, die bereits am Ende ihrer Lehrzeit sind oder sie schon abgeschlossen haben, können über ihre persönlichen Erfahrungen berichten und sich den Fragen der Neuankömmlinge stellen. Bewährt hat sich ebenfalls, jungen Berufseinsteiger/-innen eine erfahrene Kollegin/ einen Kollegen an die Seite zu stellen, die in der ersten Zeit als „Patin“ oder „Pate“ fungiert. Tandempartnerschaften zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden fördern die Integration in den Betrieb und das soziale Leben.

4.4 Case Management und individuelle Förderplanung

Junge Menschen wollen in ihrer Individualität und ihrer Persönlichkeit wahrgenommen und anerkannt werden. Im Mittelpunkt des Case Management steht eine bedarfsgerechte, auf den einzelnen Auszubildenden zugeschnittene Unterstützungsleistung. Die Ausgestaltung der Hilfen wird in enger Absprache mit dem jungen Menschen selbst geplant und schrittweise umgesetzt. Diese individuelle Förderplanung bezieht alle Akteure (der/die Jugendliche, die sozialpädagogische Ausbildungsbegleitung, die/der Vorgesetzte im Betrieb) in die Festlegung beruflicher und möglicherweise persönlicher Ziele des jugendlichen Auszubildenden und die dazugehörigen Handlungsschritte ein. Regelmäßige Gespräche und Lernvereinbarungen zwischen Betrieben und Auszubildenden, sowie regelmäßige Lernstands- bzw. Fortschrittsberichte helfen dabei, frühzeitig zu erkennen, ob Auszubildende zusätzliche Unterstützung benötigen.

4.5 Förderung der personalen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen

Sowohl in der Arbeitswelt als auch im Alltag spielen persönliche und soziale Kompetenzen eine zentrale Rolle. Für junge Menschen aus dem Ausland ist es in manchen Situationen schwierig, sich entsprechend selbstsicher und kompetent zu verhalten. Dies liegt zum einen an den sprachlichen Barrieren, zum anderen daran, dass sich Normen und Werte aus der Herkunftskultur von denen, die sie in Deutschland kennenlernen, unterscheiden können. Die jungen Auszubildenden benötigen aus diesem Grund zeitliche Ressourcen, um ihre personalen und interkulturellen Kompetenzen zu fördern und weiterzuentwickeln. Hierzu zählen beispielsweise Pünktlichkeit, Konzentration, Gewissenhaftigkeit, selbstständiges Handeln, verbale Kommunikation, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit. Interkulturelle Kompetenzen beinhalten einerseits das Wissen über verschiedene Kulturen und andererseits bestimmte Handlungsfähigkeiten (Kommunikations- und Konfliktfähigkeit) sowie die dazu gehörigen Einstellungen und Haltungen (Empathie, Offenheit, Lernbereitschaft).

Als hilfreich hat sich erwiesen, wenn die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr dabei von einer Person unterstützt werden, die ihre Muttersprache versteht und spricht.

Auch die Betriebe haben hinsichtlich der Erweiterung ihrer interkulturellen Kompetenzen häufig einen hohen Qualifizierungsbedarf. Die Sensibilität für die spezifischen oder kulturellen Belange der ausländischen Auszubildenden durch die Ausbildungsbetriebe muss gezielt gefördert werden, etwa über Trainings in interkulturellen Kompetenzen. Eine offene Haltung von Betrieben drückt sich in einer grundsätzlichen Neugier auf junge Menschen aus, die sich mit ihren fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, die sie in ihrem Heimatland erworben haben, in ihre neue Arbeitsstelle einbringen. Das heißt auch, sich für ungewohnte und neue Herangehensweisen oder Problemlösungsmöglichkeiten zu interessieren und sie als einen Zugewinn für den Betrieb zu betrachten. Erst im Einbeziehen von Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Erfahrungen und Charakteren entsteht das, was Betriebe als einen klaren Wettbewerbsvorteil betrachten können – gelebte Vielfalt (Diversity).

Für Situationen, die zunächst aufgrund kultureller Unterschiede konflikthaft erscheinen, ist es unabdingbar, gegenseitige Verstehenszugänge zu eröffnen. Zeiten und Orte der gemeinsamen Reflexion und der Verständigung sollten strukturiert in den Arbeitsalltag eingebaut werden.

4.6 Ausbildungsbegleitende Unterstützungsangebote

Als zentrale Elemente der ausbildungsbegleitenden Unterstützungsangebote haben sich im Rahmen des MobiPro-EU-Programms die sozialpädagogische Begleitung, der Sprachkurs und der Fachunterricht bewährt.

Die *sozialpädagogische Fachkraft* spielt im Ausbildungsprozess während der gesamten Ausbildungszeit eine große Rolle. Sie steht immer im Austausch mit allen Beteiligten und dient somit - neben der/dem Projektkoordinator/-in - als Bindeglied in der Kommunikation aller Beteiligten. Bereits zu Anfang sollte diese feste- wenn möglich zweisprachige- Kontaktperson festgelegt werden. So können kulturelle und sprachliche Schwierigkeiten schnell erkannt werden und eine eindeutige Kommunikation sichergestellt werden. Grundsätzlich stehen die Sozialpädagoginnen und -pädagogen den Auszubildenden bei Fragen oder Problemen zur Seite. Um den Ausbildungsprozess zu fördern, sollten regelmäßige Treffen zwischen allen Akteurinnen und Akteuren in einer wertschätzenden Atmosphäre stattfinden. Hier können positives Feedback, aber auch Schwierigkeiten ohne Sorge ausgesprochen werden. Die Gespräche bieten den Raum zur Reflexion und zur Erarbeitung gemeinsamer Lernziele im Rahmen der individuellen Förderplanung. Die Förderplanung setzt an den Stärken der/des Auszubildenden an.

Trotz intensiver Begleitung sind Ausbildungsabbrüche nicht immer zu vermeiden. Wenn die/der Auszubildende die Ausbildung in ihrem/seinem Ausbildungsbetrieb nicht fortsetzen möchte, sondern den Betrieb oder den Ausbildungsberuf aus nachvollziehbaren Gründen wechseln möchte, stehen auch hier die Ansprechpartner/-innen zur Seite. Das Gleiche gilt für die Entwicklung von Anschlussperspektiven nach der Ausbildung. Die Azubis werden beispielsweise bei Bewerbungsverfahren unterstützt und intensiv beraten. Kontakte und Treffen mit externen Kooperationspart-

nern wie Botschaftsvertreter/-innen, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen werden hergestellt bzw. gemeinsam mit ihnen vorbereitet.

Über die gesamte Ausbildungszeit wird sichergestellt, dass die Auszubildenden an einem *Sprachkurs* teilnehmen, denn dies ist für den Ausbildungserfolg unerlässlich. Der Sprachkurs sollte einmal wöchentlich mit vier Unterrichtsstunden im ersten Ausbildungsjahr, mit drei Unterrichtsstunden im zweiten Ausbildungsjahr und mit zwei Unterrichtsstunden im dritten Ausbildungsjahr durchgeführt werden, sowie darüber hinaus individuell nach Bedarf. Die sozialpädagogische Fachkraft wirkt darauf hin, dass die Lerninhalte den Bedarfen der Auszubildenden entsprechen. Als Job-Coach nimmt sie Kontakt zu den Berufskollegs/Berufsschulen auf und transportiert den zu vermittelnden Lernbedarf an den/die Sprachlehrer/-in.

Um an dem Sprachkurs verlässlich teilnehmen zu können, sollte mit den Betrieben vereinbart werden, dass die Sprachförderung in die Arbeitszeit inkludiert ist. Mögliche Fehlzeiten werden zeitnah den Betrieben zurückgemeldet, so dass der Betrieb Interventionsmöglichkeiten hat. Die Konsequenzen unentschuldigter Fehlens werden den Auszubildenden transparent gemacht. Der Betrieb hat die Sicherheit, dass eine intensive Sprachförderung zur Bewältigung der Berufsschule sicher gestellt ist.

Ebenso steht die sozialpädagogische Fachkraft in einem intensiven Austausch mit den Lehrer/-innen der Berufskollegs/der Berufsschule. Mit Hilfe der Einschätzung des Lehrpersonals werden die theoretischen Inhalte eines *zusätzlichen Fachunterrichts* besprochen und festgelegt. Somit hat die/der Nachhilfedozent/-in die Möglichkeit, direkt an den Berufsschulstoff anzuknüpfen und ihn zu vertiefen. Der Lernstoff wird für den Fachunterricht individuell strukturiert und überarbeitet; Tempo und Methode werden von den Auszubildenden mitbestimmt. Gegen Ende der Ausbildung werden zusätzliche Unterrichtsstunden zur intensiven Prüfungsvorbereitung genutzt.

Der zusätzliche Fachunterricht wird innerhalb der Schulzeit einmal wöchentlich mit drei Unterrichtsstunden während der gesamten Ausbildungszeit angeboten. Erfahrungen haben gezeigt, dass die Teilnahme daran neben der Sprachförderung innerhalb der Praxiszeiten im Betrieb eine zeitliche Überforderung darstellt.

Somit sollten die geplanten ausbildungsbegleitenden Unterstützungsmaßnahmen nicht durchgängig für das gesamte Jahr (wie bei deutschen Auszubildenden), sondern nur innerhalb der Schulzeit durchgeführt werden.

Die Ausführungen zu den Unterstützungsangeboten machen deutlich, dass sie den Rahmen der Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) nach §§ 75 ff SGB III bei weitem übersteigen. Die Erfahrungen aus dem MobiPro-EU-Programm zeigen, dass insbesondere für die sozialpädagogische Begleitung zusätzlich Personal finanziert werden muss.

Auch das Konzept der Assistierte Ausbildung (§ 130 SGB III), die das Ziel hat, Jugendliche mit mehr Unterstützungsbedarf in eine duale Ausbildung zu vermitteln und sie auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss zu begleiten, bietet nicht die umfassenden ausbildungsbegleitenden Maßnahmen, wie sie im Rahmen des MobiPro-EU-Programms entwickelt wurden. Da das MobiPro-EU-Sonderprogramm jedoch 2020 eingestellt wird, wäre es empfehlenswert, EU-Auszubildende zumindest im Rahmen der Assistierte Ausbildung unterstützen und begleiten zu können.

JobCoaching

Eine weitere Unterstützungsmethode ist das JobCoaching. Es setzt bereits in der Praktikumsphase ein, um frühzeitig schwierige Situationen zu identifizieren und darauf reagieren zu können. Die/der Auszubildende wird an einem Tag von ihrer/seinem sozialpädagogischen Ansprechpartner/-in im Arbeitsalltag begleitet. Im Anschluss daran wird der Arbeitstag in Bezug auf Arbeitsabläufe und Kontakte zu Berufskolleg/-innen und Vorgesetzten reflektiert. Dies ermöglicht eine bessere Einschätzung der/des Auszubildenden, und Missverständnisse mit Kolleginnen und Kollegen können direkt besprochen werden. Beide Seiten werden mit ihren Bedürfnissen und Hemmnissen gesehen. Gemeinsam wird überlegt, wie bestmöglich darauf zu reagieren ist, damit die Ausbildung für alle Beteiligten erfolgreich und befriedigend verlaufen kann.

(Beispiele: Gespräche zwischen Auszubildenden und Betrieb, Reflexionsrunden in der Berufsschule, Begleitung bei Antragsstellungen, Unterstützung der Auszubildenden bei Arztbesuchen oder Behördengängen).

Das JobCoaching verfolgt einen auf Selbstständigkeit angelegten Ansatz, der den Auszubildenden im fortgeschrittenen Projektverlauf mehr und mehr Eigenverantwortung und Eigeninitiative abverlangt.

Wenn in der Ausbildung Probleme aufkommen, bietet es den jungen Auszubildenden Unterstützung an, die ihnen ermöglicht, die Fähigkeiten zu erwerben, die zur Lösung des Problems benötigt werden.

Beispielsweise kann während des Coachings festgestellt werden, dass die/der Auszubildende aufgrund der Sprachbarriere betriebliche Aufgabenstellungen nicht versteht. Daraufhin hat der JobCoach die Aufgabe, Einfluss darauf zu nehmen, dass im Rahmen des Sprachkurses oder der ausbildungsbegleitenden Hilfen sehr gezielt und analog zum Problem mit den Teilnehmenden gearbeitet wird.

Durch die Unterstützung des JobCoachings erwerben die jungen Frauen und Männer weitreichende Fachkompetenzen über Arbeitsweise, Arbeitstempo, Arbeitsqualität, Ausdauer, und Flexibilität. Sie lernen, sich auf die Gegebenheiten im Betrieb einzustellen. Darüber hinaus werden Sozialkompetenzen wie Pünktlichkeit, Konzentration, Gewissenhaftigkeit, selbstständiges Handeln, Kommunikation- und Teamfähigkeit gefördert und gestärkt.

Im Rahmen des JobCoachings werden Betriebe auch für die besondere Situation ausländischer Auszubildender sensibilisiert, die zum Beispiel unter Heimweh leiden oder aufgrund der Schichtarbeit wenig Freizeit haben. Sie haben dadurch erschwerte Bedingungen, sich in ihr neues Umfeld zu integrieren. Solche Interventionen ermöglichen, dass Betriebe die Situation ihrer ausländischen Auszubildenden verständnisvoll reflektieren und individuelle Lösungen entwickeln können. So wurden beispielsweise in einigen Betrieben Patenschaften mit deutschen Auszubildenden gebildet, Angebote wie Sprachkurse oder Nachhilfe in die Arbeitszeit gelegt oder die Auszubildenden für kulturelle Angebote freigestellt. Erfahrungen haben gezeigt, dass sich die Auszubildenden durch das JobCoaching mit ihren Belangen gesehen und wertgeschätzt fühlen. Gerade in großen Betrieben ist es ein gutes Instrument, um auch die Mitarbeiter/-innen im Betrieb für die Situation der jungen EU-Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren.

4.7 Beratung und Begleitung bei individuellen Schwierigkeiten

Die sozialpädagogische Fachkraft unterstützt die jungen Auszubildenden zudem bei persönlichen Problemen oder Konflikten. Gerade bei Heimweh oder dem klassischen „kulturellen Schock“ ist es wichtig, eine vertrauenswürdige Ansprechperson zu haben. In Einzelgesprächen werden die Schwierigkeiten gemeinsam reflektiert und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. Bei Beziehungsproblemen, Konflikten mit Vermieter/-innen und Mitbewohner/-innen oder anderen Sorgen und Ängsten stehen die Sozialpädagoginnen und -pädagogen als Ansprechpartner/-innen zur Seite und vermitteln gegebenenfalls an weitere Institutionen und Kooperationspartner/-innen (Ärztinnen/Ärzte, Therapeutinnen und Therapeuten, Verbraucherzentrale, u.a.)

4.8 Ausreichendes Personal zur sozialpädagogischen Ausbildungsbegleitung

Eine engmaschige sozialpädagogische Unterstützung und Betreuung der jungen Frauen und Männer während der gesamten Ausbildungszeit ist von größter Bedeutung, um eine Integration in Deutschland gewährleisten zu können.

Vor allem im 1. Ausbildungsjahr hat der/die Jugendliche einen hohen Unterstützungsbedarf. Ein gut kalkulierter Personalschlüssel ist hierfür die Voraussetzung.

4.9 Vernetzung mit anderen Akteuren vor Ort

Eine Vernetzung mit verschiedenen Akteuren und Einrichtungen wie den internationalen Kulturvereinen und fremdsprachigen Gemeinden vor Ort ist empfehlenswert. Sie bieten Treffpunktmöglichkeiten an (zum Beispiel spanische Kulturvereine, italienische Gemeinden) und tragen zur Integration bei.

Ebenso kann eine ehrenamtliche Unterstützung das Einleben in Deutschland erleichtern. Bei der Auswahl von Patenschaften werden genderspezifische Bedürfnisse der jungen Menschen berücksichtigt.

Vereine bieten im sportlichen und kulturellen Bereich vor Ort ein breites Angebot. Zahlreiche Vereinsfeste bereichern das gesellschaftliche Leben.

Eine Teilnahme oder Mitgliedschaft begünstigt für junge EU-Zuwanderer den Kontakt mit Gleichaltrigen und das Kennenlernen von Gleichgesinnten.

Das Jugendwohnen als eine Angebotsform der Jugendsozialarbeit schafft Voraussetzungen dafür, dass junge Auszubildende verschiedener Nationalitäten zusammenleben, voneinander lernen und sich einbringen können sowie bei ihrer beruflichen Integration begleitet werden.

4.10 Nutzung der Angebote der offenen Jugendarbeit

Im Au-pair-Bereich haben sich Kontakt- und Treffpunkte für die jungen Programmteilnehmenden entwickelt, in denen auch Auszubildende und Studierende aus dem In- und Ausland willkommen sind. Bei Länderabenden mit Internationaler Küche, bei Festen, Feiern und Disko werden unkompliziert Kontakte zu Gleichaltrigen geknüpft (z.B. Club IN, München).

Gemeinsam verbringen sie die Freizeit (Tanz, Kultur, Theater) und lernen im Rahmen von gemeinsamen Unternehmungen Land, Leute und Kultur kennen.

Die Angebote werden von pädagogischem Fachpersonal mit Unterstützung von ehrenamtlichen Helfer/-innen durchgeführt.

Somit partizipieren die jungen Leute an der Gestaltung und Durchführung der Angebote. Sie bringen ihre eigenen Ideen und ihre persönlichen Erfahrungen ein und sind dadurch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Vorbilder. Dabei bilden sie Schlüsselkompetenzen (z.B. Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, interkulturelle Kompetenz etc.) aus, die ihnen sowohl für ihren beruflichen Werdegang als auch für die eigene Integration hilfreich sein können.

Leitlinien für die Ausbildungsbegleitung in Deutschland



- Schaffung einer Willkommenskultur
- Wissensvermittlung duale Ausbildung/Arbeitswelt in Deutschland



Praktikum

- individueller Sprachkurs



1. Ausbildungsjahr

- 4 USTD Sprachkurs wöchentlich
- 3 USTD abH wöchentlich



2. Ausbildungsjahr

- 3 USTD Sprachkurs wöchentlich
- 3 USTD abH wöchentlich



3. Ausbildungsjahr

- 2 USTD Sprachkurs wöchentlich
- 3 USTD abH wöchentlich, sowie zusätzlich nach Bedarf
- Prüfungsvorbereitung
- Bewerbungstraining
- Entwicklung von Anschlussperspektiven



- Sozialpädagogische Unterstützung/Begleitung
- Individuelle Förderplanung
- Case Management
- JobCoaching/Betriebsbesuche
- Vernetzung mit allen Akteuren (Berufskollegs, Betrieben etc.)

5. Dienstleistungsangebot für Betriebe

Aufgrund der Erfahrungen, die im Kontext des MobiPro-EU-Programms gemacht wurden, kann Betrieben folgendes Dienstleistungsangebot empfohlen werden:

5.1 Passgenaues Matching

Der wichtigste Erfolgsgarant ist ein passgenaues Matching. Im Rahmen von Interviews und eines Assessmentcenters wird bereits im Herkunftsland eine Vorauswahl getroffen. Hier finden neben fachpraktischen Erfahrungen besonders persönliche Hintergründe zur Motivation, Selbstständigkeit und individuelle Voraussetzungen Berücksichtigung. Im Anschluss daran erhält der interessierte Betrieb die jeweiligen Bewerbungsunterlagen und kann bei Bedarf mit der Bewerberin/dem Bewerber telefonieren oder ein Skype-Interview führen. Er wird von Anfang an in die Bewerberauswahl eingebunden.

5.2 Beratungs- und Unterstützungsangebote

Über den gesamten Ausbildungszeitraum stehen den Betrieben verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung. Um die Ausbildungen von jungen Migrantinnen und Migranten in einem deutschen Unternehmen zu einem positiven Abschluss bringen zu können, muss immer wieder zu folgenden Themen gearbeitet werden:

- Umgang mit Erwartungen der jungen Migrantinnen und Migranten, der Kolleginnen und Kollegen sowie der Personal- und Abteilungsleitungen
- Vermittlung und Vertiefung von interkulturellen Kompetenzen (z.B. Umgang mit Konflikten)
- (sprachliche) Vermittlung zwischen Betrieb und Auszubildenden, um Missverständnisse zu erkennen und vorzubeugen
- Abbruchsprävention

Dabei spielt die Kommunikation zwischen allen Akteuren (Betrieb, Auszubildende/Auszubildender und Dienstleistungsträger) eine große Rolle. Sie erfolgt in einem regelmäßigen Rhythmus, der zuvor gemeinsam festgelegt wird. Darüber hinaus finden regelmäßige Betriebsbesuche, eine individuelle Förderplanung sowie die Methode des JobCoachings Anwendung. Regelmäßige Betriebstreffen mit anderen Ausbildungsbetrieben bieten die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches zu den oben genannten Themen.

5.3 Betriebsbesuche

Die sozialpädagogische Fachkraft besucht in regelmäßigen Abständen die Auszubildende/den Auszubildenden in ihrem/seinem Betrieb, um vor Ort den Entwicklungsstand in der realen Arbeitswelt festzustellen. Offene Fragen der Beteiligten, sowie mögliche Schwierigkeiten oder Missverständnisse können vor Ort geklärt werden.

Besonders erfolgreich sind Gespräche, an denen alle Beteiligten teilnehmen, d.h. auch die direkten Vorgesetzten wie Abteilungsleitung (z.B. Küchenchef/-in) dabei sind. Am effektivsten sind im Vorfeld gut geplante Gespräche zwischen Ausbilder/-in und Dienstleistungsträger, bei denen eine wertschätzende Atmosphäre entsteht, in der die/der Auszubildende sich und ihre/seine Arbeit konstruktiv reflektieren und gegebenenfalls zukünftige Lernziele formulieren kann.

5.4 JobCoaching

Zentraler Bestandteil des JobCoachings ist das gemeinsame Arbeiten mit den Auszubildenden im Betrieb. Es geht darum, bei der Vermittlung und Umsetzung von Ausbildungsinhalten Hilfestellung zu leisten, sowie in schwierigen Situationen Lösungswege mit und für die Auszubildende/den Auszubildenden zu finden (vgl. Seite 26).

5.5 Engmaschige Begleitung und gemeinsames Regelsystem

Eine engmaschige Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben ist besonders wichtig. Von Beginn an übernimmt eine sozialpädagogische Fachkraft die Betreuung der/des Auszubildenden. Damit ist eine kontinuierliche Ansprache und Begleitung durch eine feste Kontaktperson gewährleistet; im besten Falle spricht diese die jeweilige Sprache der/des Auszubildenden. Kurze Absprachen oder Telefonate gehören genauso dazu wie geplante und spontane Besuche sowie regelmäßige Austauschtreffen.

Ein gemeinsames Regelsystem kann ebenfalls entwickelt werden. Ausbildungsbetrieb und Träger vereinbaren gemeinsam mit den Auszubildenden Regeln und Absprachen, an denen sich die jungen Frauen und Männer orientieren und die sie einzuhalten haben. Diese Transparenz stellt sicher, dass alle Beteiligten über die getroffenen Vereinbarungen Bescheid wissen und sich darauf beziehen können.



Passgenaues Matching



Beratungs- und
Unterstützungsangebote



Betriebsbesuche



JobCoaching



Engmaschige Begleitung und
gemeinsames Regelsystem

6. Das Konzept für einen neuen Programmvorschlag Explore_D

Mit dem neuen Programm „Explore_D“ werden einerseits junge Menschen aus EU-Ländern angesprochen, die eine vorgeschaltete Au-pair-Tätigkeit ausüben wollen, um ihre Kenntnisse der deutschen Sprache und Kultur im Hinblick auf einen längeren Aufenthalt in Deutschland zu verbessern. Andererseits werden junge Frauen und Männer erreicht, die im Rahmen einer allgemeinen Unterstützung von Familien oder Senioren, wie es beispielsweise im Modell „Wohnen für Hilfe“ angedacht ist, in Deutschland leben und hier eine Ausbildung/ein Studium beginnen wollen.⁷

Diese Möglichkeit greift das neue Konzept „Explore_D“ auf. Die ersten sechs bis neun Monate des Au-pair-Verhältnisses laufen in den Rahmenbedingungen der gesetzlich festgeschriebenen Unterstützungsleistungen in der Kinderbetreuung und in der Familie. Geht dann das Verhältnis zwischen dem jungen Menschen und der Gastfamilie in die Phase der Orientierung, des Spracherwerbs, der Vorbereitung auf die Ausbildung oder das Studium, so tritt eine Wohnpatenschaft die Nachfolge an, die individuelle Vereinbarungen zur Unterstützung der Familie gegen die Bereitstellung von Wohnraum vereinbart.

Die Gastfamilie kann somit weiterhin auf die Unterstützung des jungen Menschen in Haushalt und Kinderbetreuung zurückgreifen und der junge Mensch hat eine Wohnraummöglichkeit, die auch finanzierbar ist und mit den zeitlichen Anforderungen des Sprachkurses und der Vorbereitung auf die jeweilige Ausbildung vereinbar sind. Die weitere Integration wird durch die bleibende Einbindung in der Gastfamilie gewährleistet.

Interessierte junge Erwachsene aus dem Ausland, die eine Alternative zu dem klassischen Au-pair-Aufenthalt suchen, finden sie im Modell „Wohnen für Hilfe“. Ursprünglich entwickelte sich „Wohnen für Hilfe“ in den deutschen Großstädten mit Universitäten, wo der Wohnraum für Studierende fehlte. Hier wurde eine Bevölkerungsgruppe besonders ins Licht gerückt:

Den jungen Studierenden steht eine Zahl von alleinstehenden und allein lebenden Seniorinnen und Senioren gegenüber, den ihr oftmals seit Jahrzehnten bewohntes Zuhause zu groß und die Bewältigung der Alltagsverrichtung darin zu beschwerlich geworden ist. Das Konzept „Wohnen für Hilfe“ hat sich auf diese beiden Gruppen fokussiert und Plattformen, in den unterschiedlichsten Ausgestaltungen und Trägerschaften entwickelt, um den Matchingprozess zwischen wohnraumsuchenden Studierenden und unterstützungsbedürftigen Seniorinnen und Senioren bei der jeweiligen Suche nach Wohnung bzw. Hilfe im Haushalt zu organisieren.

Das Modell „Wohnen für Hilfe“ ist als Alternativangebot entwickelt worden, um die Dienstleistungen Wohnen und alltagspraktische Unterstützung auf Gegenseitigkeit auszutauschen. Studierende können ihre sozialen und alltagspraktischen Kompetenzen zur regelmäßigen Unterstützung älterer Menschen einbringen und erhalten im Gegenzug eine günstige Unterkunft im Seniorenhaushalt mit Familienanschluss.

Um den Bedarfen der jungen Menschen mehr als bisher gerecht zu werden und die verlässliche lückenlose Begleitung während der Übergänge zu gewährleisten, verbindet Explore_D die bewährten Elemente miteinander, schafft jedoch durch die Einführung von Steuerungselementen wie Meilensteinen eine verbindliche und transparente Struktur. Auf diese Weise wird Kompetenz und Erfahrung gesichert, das bisherige Verfahren optimiert und letztendlich ein neuer Ansatz entwickelt. Im Sinne einer „Schutzkette“ gestaltet sich also die Kooperation zwischen der Organisation im Herkunftsland, der Au-pair-Vermittlungsstelle in Deutschland und schließlich dem Träger der Jugendberufshilfe bei der Suche nach einem Praktikumsplatz und der Begleitung während des Praktikums und der Ausbildung. Das für diese Abläufe benötigte Netzwerk ist absolute Voraussetzung für die Durchführung von Explore_D und ist auf zuverlässige Partner angewiesen.

Durch Explore_D erweitert sich die Perspektive für junge Erwachsene aus dem EU-Ausland: von der Klärung der beruflichen Perspektive im Herkunftsland über den Sprach- und Kompetenzerwerb bei Gastfamilien als Au-pair bzw. innerhalb „Wohnen für Hilfe“ bis zum Ausbildungsbeginn und -abschluss.

7. vgl. IN VIA Deutschland (Hrsg.) (2017): Ausbildungsbegleitung junger EU-Migrantinnen und Migranten. Leitfaden zu Explore_D - den Mehrwert von Au-pair nutzen

Der Programmvorschlag Explore_D bietet:

- Junge Menschen, die eine Berufsausbildung anstreben, schon während der Au-pair-Phase/ der Phase „Wohnen für Hilfe“ dahingehend zu begleiten
- Ein ausführliches Auswahlverfahren im Herkunftsland: durch Beratung, Infoveranstaltungen, peer-to-peer werden die interessierten Jugendlichen in ihrer Entscheidung unterstützt und ihre Kompetenzen, Abschlüsse, beruflichen Fähigkeiten, und Sprachkenntnisse werden herausgestellt
- Den Erwerb von informellen und non-formalen Bildungsqualifikationen
- Berufsorientierung und Persönlichkeitsbildung
- Ausbildungsbegleitung: Bewerbungstraining und Praktikumsvermittlung
- Dokumentation der erworbenen Kompetenzen: darin werden die Inhalte des Auswahlverfahrens beschrieben. Die Organisation in Deutschland erhält diese Dokumentation und führt sie weiter.
- Information über unterschiedliche Finanzierungsmöglichkeiten
- Kooperation mit Partnerorganisationen in Deutschland
- Unterstützung und Beratung in schwierigen Situationen

6.1 Ansprache und Akquise der jungen Erwachsenen im Herkunftsland

Die Zielgruppe besteht aus jungen Menschen aus Europa zwischen 18 und 27 Jahren, bei denen ein grundsätzliches Interesse an Deutschland als Gastland für einen mittelfristigen Ausbildungs- und Arbeitsaufenthalt besteht. Die jungen Frauen und Männer suchen Perspektiven und Möglichkeiten einer Berufsausbildung in Deutschland und benötigen dafür sprachliche und interkulturelle Kompetenz. Um sie zu erreichen, müssen einerseits Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vor Ort über das Angebot informiert sein (Berufsberatung,

Arbeitsagenturen, Universitäten), andererseits sollten auch mediale Möglichkeiten über soziale Netzwerke genutzt werden, um die jungen Menschen zu erreichen.

Explore_D beinhaltet ein ausführliches Auswahlverfahren (1. Meilenstein)

Für eine qualifizierte sozialpädagogische Beratung im Rahmen der beruflichen Orientierung (§ 13 SGB VIII) müssen zunächst in einem ausführlichen Auswahlverfahren die Voraussetzungen der Teilnehmenden für eine Ausbildung oder berufliche Qualifizierung in Deutschland überprüft werden, die sie bereits erworben haben oder während des Programms Explore_D erwerben wollen. Dazu gehören:

- Abschlüsse (Schule, Ausbildung, Universität) und ihre Anerkennungsmöglichkeiten
- Sprachkenntnisse (A2 ist vor einem Aufenthalt in Deutschland mindestens zu empfehlen)
- Erfahrungen (incl. Skills aus ehrenamtlicher oder nebenberuflicher Tätigkeit)
- Berufserfahrung
- Persönliche Reife
- Persönliche und berufliche Motivation

Die Ergebnisse des Auswahlverfahrens werden dokumentiert und sind Entscheidungsgrundlage dafür,

- 1) wer direkt in ein Ausbildungsverhältnis samt Vorbereitungsphase (Sprachkurs, Praktikum) mit einem deutschen Arbeitgeber vermittelt werden kann
- 2) wer Interesse am klassischen Au-pair-Programm (mit Anschlussmöglichkeiten zu Ausbildung und Studium) hat, um sprachliche, kulturelle und pädagogische Fähigkeiten zu erwerben
- 3) oder wer sich im Rahmen eines Aufenthalts in einer Wohngemeinschaft (mit Elementen von „Wohnen für Hilfe“) oder bei einer Gastfamilie in Deutschland kombiniert mit Praktika und Schulungen im Rahmen von Explore_D auf die Ausbildung in einem deutschen Betrieb oder ein Studium mit einem größeren Zeitfenster vorbereiten will.

Der verkürzte Aufenthalt in einer Gastfamilie im Programmvorschlag Explore_D ist bereits vor der Vermittlung in eine Au-pair-Gastfamilie der Familie gegenüber unbedingt transparent darzulegen und persönlich zu besprechen. Grundsätzlich ist vorstellbar, dass Gastfamilien das Vorhaben der jungen Menschen unterstützen und sie auch während des Praktikums im Rahmen von Explore_D bei sich wohnen lassen – dafür müssen sie jedoch einbezogen sein und es mit ihrer Familiensituation vereinbaren können.

6.2 Beratung und Begleitung der jungen Erwachsenen in Deutschland

Vermittlung in eine Gastfamilie/Wohngemeinschaft für 6 Monate (2. Meilenstein)

Bereits im Vorfeld werden die Unterbringungsmöglichkeiten und gegebenenfalls die damit verbundenen Aufgaben in Gastfamilien (Kinderbetreuung, handwerkliche Tätigkeiten, Sprachtutorien etc.) sondiert und das Passende ausgewählt.

Nach 6 Monaten kann aus einem klassischen Au-pair-Verhältnis eine Wohnpatenschaft werden, in deren Rahmen ein intensiver Sprachkurs oder ein Praktikum als Vorbereitung auf eine Ausbildung oder ein Studium zeitlich möglich ist. Nach dem Prinzip der Gegenseitigkeit stellt die Familie finanzierbaren Wohnraum bereit (und bekommt hierfür weiter Unterstützung im Haushalt, bei der Kinderbetreuung etc.)

Während des 6-monatigen Aufenthalts in einer Gastfamilie oder Wohngemeinschaft profitieren die Programmteilnehmenden dabei auch von den langjährigen Erfahrungen in der sozialpädagogischen Beratung und Begleitung von Au-pairs und Gastfamilien.

Ein breit aufgeächertes sozialpädagogisches Beratungs- und Begleitangebot sowie niederschwellige offene Treffen, die im Rahmen des Programmvorschlages Explore_D angeboten werden, stellen ein schrittweises Ankommen, den Erwerb von sozialen, interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen, sowie die Orientierung bezüglich verschiedener Ausbildungswege oder eines Studiums in Deutschland sicher⁸.

Qualifizierung durch Praktikum (3. Meilenstein)

Über die Vernetzung mit den Kooperationspartnern werden die jungen Menschen bei den folgenden Schritten von Sozialpädagoginnen und –pädagogen aus der Jugendberufshilfe begleitet. Das beinhaltet beispielsweise die Vermittlung von Praktika in deutschen Betrieben oder Vorbereitungskurse an der (Fach-) Hochschule. Bei der Suche nach einem Praktikumsplatz, der Begleitung im Praktikum und in der anschließenden Ausbildung finden die entwickelten Standards der vorliegenden Leitlinien Anwendung.

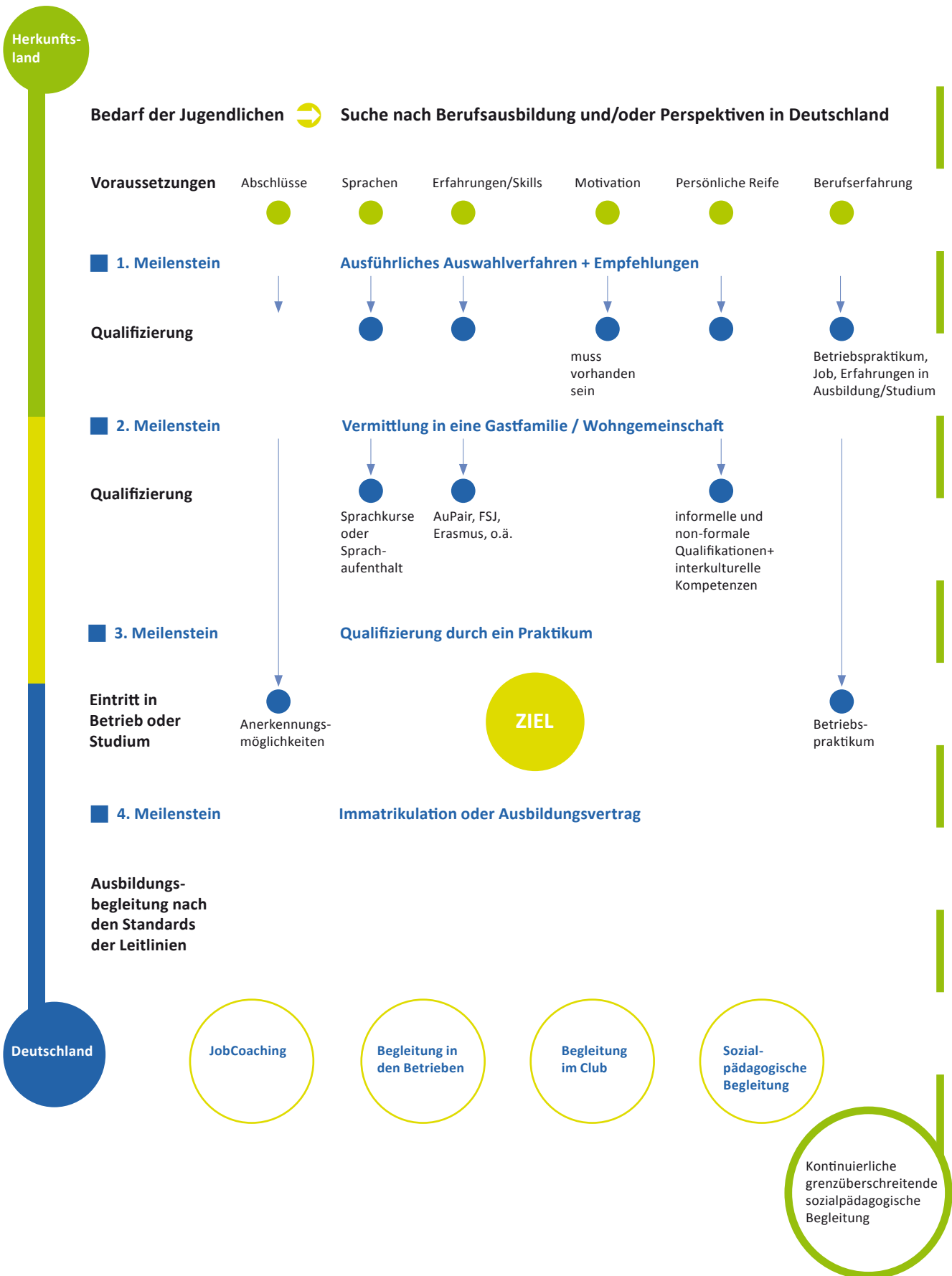
Eintritt in den Ausbildungsbetrieb oder in die (Fach-) Hochschule (4. Meilenstein)

Nach der Phase der Qualifizierung ist es möglich, mit den erworbenen sprachlichen und interkulturellen Fähigkeiten eine betriebliche Ausbildung oder ein Studium in Deutschland zu beginnen. Die in diesem Leitfaden entwickelten Standards für die Ausbildungsbegleitung werden entsprechend umgesetzt (vgl. Kap. 4) Verzahnt mit anderen Angeboten wie einem möglichen Nachfolgeprogramm von MobiPro-EU wird die sozialpädagogische Beratung und Begleitung durch Explore_D in den Betrieben und im Rahmen von Freizeitangeboten fortgesetzt. Verantwortlich für die Phase der Ausbildungsbegleitung sind die Kooperationspartner in der Jugendberufshilfe.

Explore_D vereint also bewährte Elemente der Berufsorientierung mit der klassischen Möglichkeit des Au-pair-Programms/des Programms „Wohnen für Hilfe“, um Land und Leute kennenzulernen und soziale Beziehungen aufzubauen. Auch im Rahmen eines Studiums können die Angebote von Explore_D dem eigenen Bedarf angepasst und wahrgenommen werden. Die enge Vernetzung zwischen den Entsendeorganisationen im Herkunftsland und den Begleitorganisationen in Deutschland im Sinne einer „Schutzkette“ garantiert eine verlässliche, lückenlose Begleitung und bietet in jeder Phase die Möglichkeit für Nachfragen oder Unterstützung bei Problemen. Dafür sind eine klare Aufgabenverteilung, reibungslose Abläufe und Kooperationen mit den Akteuren wie der Jugendberufshilfe, der Jugendmigrationshilfe sowie der Jugendsozialarbeit notwendig.

Diese Struktur ermöglicht auch denjenigen jungen Menschen einen erneuten Anlauf für ihre Berufsausbildung, denen in anderen Programmen mangels individueller Beratung kein erfolgreicher Abschluss gelang.

8. vgl. ebd. Kap. 6.3



7. Empfehlungen an die Politik

Nachfolgeprogramm von MobiPro-EU

Nach wie vor ist die Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Ausland nicht gravierend gesunken. Es besteht weiterhin ein hohes Interesse seitens der Betriebe, ausländische Jugendliche in Ausbildung zu übernehmen. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit rekrutiert dafür im EU-Ausland jährlich für Arbeitgeber in Deutschland Auszubildende. Zur Förderung des europäischen Gleichstellungsgedanken ist es notwendig, weiterhin junge Menschen aus dem EU-Ausland für eine Ausbildung in Deutschland zu motivieren. Das erfordert jedoch bestmögliche Vorbereitung bereits im Herkunftsland und eine bedarfsorientierte Begleitung während der Ausbildungszeit.

Mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU wurden bereits Strukturen zwischen Betrieben, ausländischen Partnerorganisationen, Berufskollegs und Trägern der Jugendberufshilfe zur Ausbildungsbegleitung entwickelt, die aufrecht erhalten und fortgeführt werden sollten. Erfahrungsgemäß dauert der Implementierungsprozess eines neuen Projektes ein bis zwei Jahre, bis Strukturen sich festigen und alle beteiligten Akteure in reibungslosen Arbeitsabläufen miteinander kooperieren.

Es wurden Konzepte erarbeitet, um ein Netzwerk der Jugendberufshilfeträger zu entwickeln mit dem Ziel, Synergien zu erreichen. Das ist in hohem Maße gelungen. Diese im Rahmen des MobiPro-EU-Programms neu aufgebauten und gut funktionierenden Strukturen und Netzwerke sollten weiterhin genutzt werden.

Empfehlung:

Ein Nachfolgeprogramm wie Explore_D sollte dringend neu implementiert werden.

Analog zu MobiPro-EU sollte das Kernstück eines neu aufgelegten Programms die sprachliche und kulturelle Vorbereitung im Herkunftsland sowie die individuelle, langfristige Begleitung während der Ausbildung in Deutschland sein, die durch personelle Kontinuität gewährleistet wird. Auf diese Weise profitieren Unternehmen und junge Erwachsene, da sie vorbereitend und im Ausbildungsverlauf bedarfsgerecht unterstützt und somit Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss erhöht werden.

Betriebe qualifizieren und bei der Ausbildung unterstützen

Betriebe ermöglichen jungen EU-Migrantinnen und Migranten mit Berufserprobungen, Praktika oder einer Ausbildung berufliche und gesellschaftliche Teilhabe. Ihr Engagement und ihre Bereitschaft sind dringend gefordert und dementsprechend zu fördern. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe benötigen Unterstützung bei der Durchführung von ausbildungsbegleitenden Maßnahmen sowie bei der Ausbildung junger Migrantinnen und Migranten, etwa Information zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Sensibilisierung auf die spezifischen Lebenslagen dieser Zielgruppe.

Ausländische Auszubildende müssen sich unter erschwerten Bedingungen in ihr neues Umfeld integrieren und ihren Ausbildungsprozess in einer für sie fremden Sprache bewältigen. Die Sensibilität der Ausbildungsbetriebe für diese spezifische Situation sollte gezielt gefördert werden.

Trainings zur Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen tragen dazu bei, dass Betriebe die Situation ihrer ausländischen Auszubildenden verständnisvoll reflektieren, adäquat reagieren und individuelle Lösungen entwickeln können. Ergänzende individuelle Beratung sollte ermöglicht werden.

Entscheidend ist dabei die Herstellung und Gestaltung von Kontakten zwischen den Betrieben und jungen Menschen. Über persönliche Kontakte werden Vorbehalte abgebaut. Die freien Träger der Jugendhilfe bieten mit ihrem professionellen Angebot der Jugendberufshilfe hier eine wichtige Unterstützungsleistung, etwa mit gezieltem Matching, Förder- und Qualifizierungsangeboten für die jungen Menschen oder Konfliktmanagement.

Empfehlung:

Die Bundesagentur für Arbeit sollte bei der Ausgestaltung ihrer Förderinstrumente zur Ausbildungsförderung Unterstützungsangebote für Betriebe strukturell verankern. Bestehende Kompetenzen und Erfahrungen der Jugendberufshilfe der freien Träger der Jugendhilfe sind hierfür zu nutzen.

Für ein Nachfolgeprogramm von MobiPro-EU wird empfohlen, verpflichtende Fortbildungen zur interkulturellen Sensibilisierung von Mitarbeitenden in Betrieben aufzunehmen und hierfür finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

Anerkennung von Schulabschlüssen und Ausbildungsabschlüssen in der Europäischen Union

Die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 regelt die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Durch sie wird ein System zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Europäischen Union (EU) festgelegt, die sich unter bestimmten Voraussetzungen auch auf die übrigen Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und die Schweiz erstrecken können. Sie dient dem Ziel, einen Beitrag zur Flexibilität der Arbeitsmärkte zu leisten, eine weitergehende Liberalisierung von Dienstleistungen herbeizuführen, einen stärkeren Automatismus bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen zu fördern und Verwaltungsverfahren zu vereinfachen.

Die ENIC NARIC Zentren sind auf europäischer Ebene Institutionen zur Anerkennung von Diplomen und Qualifikationen. Über sie ist es möglich, Informationen zu den Verfahren zur Ausübung einer Tätigkeit im Ausland sowie Auslandsausbildungsbescheinigungen zu erhalten.

Ein Ergebnis der Befragung der Auszubildenden im Vorfeld der Erstellung dieses Leitfadens war, dass die jungen Frauen und Männer in der Regel bereits in ihrem Herkunftsland eine Berufsausbildung absolviert oder ein Studium begonnen haben, welche(s) in Deutschland nicht anerkannt wurde. Trotz vorhandener Qualifizierungen wurden interessierten Frauen und Männern Ausbildungsberufe angeboten, die nicht unbedingt an ihre ursprüngliche Ausbildung anknüpfen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt aber benötigt werden.

Bereits die Eurobarometer-Umfrage des Jahres 2011 stellte die Nichtanerkennung der Qualifikationen als eines der Hindernisse für die Berufsausübung im Ausland dar. Die Europäische Union hat einige Leitlinien und Grundbedingungen entwickelt, um Bildungsniveaus zu vergleichen und ein angemessenes Qualifikationsmatching zu schaffen. Doch nach wie vor ist das Anerkennungsverfahren kompliziert und langwierig.

Empfehlung:

Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die Anerkennung von Schulabschlüssen und staatlichen Berufsabschlüssen auf europäischer Ebene zu erleichtern und zu beschleunigen.

Obwohl das Verfahren bereits vereinfacht wurde, kann es noch optimiert werden. Denn der bürokratische Aufwand für ausländische Mitbürger/-innen ist nach wie vor hoch, um einen im Heimatland absolvierten Schulabschluss mit einem deutschen Schulabschluss gleichzustellen.

Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen während der Ausbildung

Die jungen Erwachsenen, die sich im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU für eine Ausbildung in Deutschland entschieden, sind insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe (32%), im Metall-, Maschinen- und Anlagebau (10%), im Bereich Elektrotechnik/Feinmotorik/Medizintechnik (9%) und in Gesundheits- und Pflegeberufen tätig⁹.

Der prozentuale Anteil der Programmabbrecher/-innen lag im Oktober 2015 bei ca. 35 % und stieg bis zum Jahresende 2015 auf knapp 42 %. Diese Zahlen sind in Bezug auf die Branchen mit den Abbruchquoten von deutschen Auszubildenden vergleichbar.¹⁰

Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass die in diesen Arbeitsbereichen herrschenden Rahmenbedingungen, etwa Schichtdienste oder die Leistung von Überstunden, bei den jungen Menschen Belastungen auslösen, die im Kontext mit weiteren Faktoren zu einem Ausbildungsabbruch führen können.

Empfehlung:

Die Konditionen, unter denen junge Frauen und Männer in ihren Betrieben und Ausbildungseinrichtungen ausgebildet wurden, sollten kritisch hinterfragt und optimiert werden. Die Qualität der Ausbildung muss verbessert werden, dies trifft auf einige Branchen in besonderem Maße zu.

9. Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Spending Review (Zyklus 2015/2016) zum Sonderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“. Online im Internet: http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finzenzen/Spending_Reviews/2017-04-04-spending-review-abschlussbericht-mobipro-eu.pdf?_blob=publicationFile&v=1, S.12 (Zugriff am 14.07.2017)

10. ebd. S.8

Anpassung der pauschalisierten Ausbildungsvergütung an Wohn- und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden

In den Interviews, die für die Erstellung des Leitfadens mit jungen Frauen und Männern geführt wurden, wurde gezielt nach der finanziellen Situation der Auszubildenden gefragt. Es interessierte, wie sie mit ihrer pauschalisierten Ausbildungsvergütung, die durch die Teilnahme am MobiPro-EU-Programm einheitlich festgelegt ist, zurechtkommen.

Dazu gab es unterschiedliche Einschätzungen. Sie variierten von Aussagen wie „genug zum Leben“ bis zu „viel Arbeit und danach bekommst du wenig Geld“.

Zu erklären sind diese widersprüchlichen Aussagen vor dem Hintergrund, dass manche Auszubildenden, vor allem in größeren Städten, sehr hohe Mietkosten zu bezahlen haben.

Die Auszubildenden, die im ländlichen Raum eine Wohnung gefunden haben, sind auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen, um in die Berufsschule zu fahren. Aufgrund hoher Ausgaben für ÖPNV beklagten sie, kaum Geld zur freien Verfügung zu haben.

Empfehlung:

Die pauschalisierte Ausbildungsvergütung, die im Rahmen des MobiPro-EU-Programms als Leistung zur Sicherung des Lebensunterhalts während eines Praktikums bzw. während der Ausbildung bezahlt wird, muss den Wohn- und Arbeitsbedingungen der jungen Auszubildenden Rechnung tragen. Die Pauschalen müssten entsprechend angepasst werden.

Möglichkeiten der Assistierten Ausbildung nutzen

Das Ziel, Jugendliche mit mehr Unterstützungsbedarf in eine duale Ausbildung zu vermitteln und sie auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss zu begleiten, wird in dem Konzept der Assistierten Ausbildung umgesetzt. Es beinhaltet, dass ein individuelles Förderangebot sowohl für Jugendliche als auch für Unternehmen entwickelt und umgesetzt wird. Beide Seiten können vor und während einer regulären Ausbildung begleitet werden.

Am 26. Februar 2015 hatte der Bundestag mit dem § 130 SGB III eine gesetzliche Regelung für die Assistierte Ausbildung beschlossen. Sie trat am 1. Mai 2015 in Kraft und ist zur Erprobung auf Maßnahmen befristet, die bis zum 30. September 2018 beginnen.

Gemäß § 130 Abs.1 SGB III kann die Agentur für Arbeit „förderungsbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Berufsausbildung... durch Maßnahmen der Assistierten Ausbildung“ unterstützen. Als förderungsbedürftig gelten dabei entsprechend § 130 Abs. 2 Satz 1 SGB III grundsätzlich „lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.“

Dieser Personenkreis kann erweitert werden um junge Menschen, bei denen die Lebensumstände dazu geführt haben, dass sie eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können (§ 130 Abs.8 Satz 1 SGB III). Dies wäre im Falle von Jugendlichen aus dem EU-Ausland gegeben. (§ 59 Abs. 1 Nr.2 SGB III).

Der Zugang zur Ausbildungsförderung für EU-Bürger/-innen (auch für AsA) ist jedoch an einen mindestens fünfjährigen Aufenthalt in Deutschland gekoppelt. Ausnahmen dazu sind beispielsweise EU-Bürger/-innen mit Daueraufenthaltsrecht (nach § 4a Freizüg/EU).

Empfehlung:

Angelehnt an die Assistierte Ausbildung sollten für Jugendliche aus dem EU-Ausland entsprechende, speziell auf ihre Unterstützungsbedarfe zugeschnittene Angebote während ihrer Ausbildung gemacht werden. Hierzu ist von entscheidender Bedeutung, dass während der Berufsausbildung eine intensive und kontinuierliche Deutschförderung erfolgt.

Einen fünfjährigen Aufenthalt in Deutschland als Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildungsförderung festzulegen, benachteiligt junge Auszubildende aus der EU und sollte wegfallen.

Die Assistierte Ausbildung befindet sich noch in der Erprobungsphase. Es wird darüber hinaus dafür plädiert, dass eine unbefristete gesetzliche Regelung getroffen wird, um einen verbindlichen Anspruch auf Assistierte Ausbildung zu gewährleisten.

Beschäftigungsprojekte innerhalb des Europäischen Solidaritätskorps

Die EU-Kommission hat im Herbst 2016 erklärt, ein Solidaritätskorps einzurichten, mit dem junge Menschen an Freiwilligen- und Beschäftigungsprojekten in ihrem eigenen Land oder im EU-Ausland teilnehmen können. Jungen Menschen sollen länderübergreifend Möglichkeiten geboten werden, sich in freiwilligen Solidaritätsdiensten sowie an Arbeitsstellen mit Solidaritätsbezug zu engagieren. Das Europäische Sozialkorps hat das Ziel, junge Menschen zusammenzubringen, um eine inklusive Gesellschaft aufzubauen, bedürftigen Menschen zu helfen und auf gesellschaftliche Herausforderungen zu reagieren.

Im Rahmen der dort vorgesehenen Beschäftigungsprojekte erhalten junge Frauen und Männer einen Ausbildungs-, Praktikums- oder Arbeitsplatz in Organisationen verschiedener Ausrichtung, die für ihre Solidaritätsprojekte hoch motivierte und sozial eingestellte Mitarbeitende benötigen. Eine Arbeitsanstellung wird zwischen zwei und zwölf Monate dauern. Wer sich an einem Beschäftigungsprojekt beteiligt, erhält einen Arbeitsvertrag und einen Lohn im Einklang mit den örtlichen gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen. Die Mitglieder werden über das nationale Sozialschutzsystem versichert.

Empfehlung:

Die Qualitätsstandards bei der Ausbildungsvorbereitung und -begleitung junger EU-Migrantinnen und Migranten, die in diesem Leitfaden aufgrund der Erfahrungen im nationalen Sonderprogramm MobiPro-EU weiterentwickelt wurden (Vorbereitungsseminare im Herkunftsland und fachliche, sprachliche sowie pädagogische Unterstützung in Deutschland), sollten für die Beschäftigungsprojekte innerhalb des Europäischen Solidaritätskorps angepasst bzw. übernommen werden.



Partnerorganisationen

Spanien



Centro de Lenguas e Intercambio Cultural

CLIC ih Sevilla y Cádiz

Eva White, Coordinadora Departamento de Español
Albareda 19
41001, Sevilla, España
Tel. +34 954 50 21 31-106
E-Mail: eva@clíc.es
www.clíc.es

Italien

MoverLAB

MoverLab

Bettina Börper
Via Sottopoggio per San Donato 85
50053 Empoli, Italia
Tel. +39 39 39 76 39 48
E-Mail: b.boerger@moverlab.eu
www.moverlab.eu



Associazione InCo - Interculturalità & Comunicazione

Sara Hussein
Via Galileo Galilei, 24
38122 Trento, Italia
Tel. +39 0461 98 43 55
E-Mail: sara.hussein@incoweb.org
www.incoweb.org
www.Facebook.com/AssociazioneInCo



Arbeitstreffen der Partnerorganisationen in Florenz, Juni 2017

Deutschland



IN VIA

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit -Deutschland e.V.

Edith Lauble
Karlstr. 40, 79104 Freiburg
Tel. +49 (0)761 200-206
E-mail: invia@caritas.de
www.invia-deutschland.de

IN VIA Köln e.V.

Ewa Balonis
Spielmannsgasse 4-10, 50678 Köln
Tel. +49 (0)221 93 18 10 17
E-mail: ewa.balonis@invia-koeln.de
www.invia-koeln.de

Claudia Deppe

Stolzestr. 1 a, 50674 Köln
Tel.: +49 (0)221 472 88 70
E-mail: claudia.deppe@invia-koeln.de
www.invia-koeln.de

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit im der Erzdiözese Freiburg e.V.

Evita Zipperle
Sophienstr. 33, 76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721 912 43-21
E-Mail: evita.zipperle@invia-freiburg.de
www.invia-freiburg.de



vij - Verein für Internationale Jugendarbeit - Bundesverein e.V.

Wagenburgstr. 26-28, 70184 Stuttgart
Tel.+49 (0)711/51885875
E-Mail: office@vij.de
www.vij.de

vij - Verein für Internationale Jugendarbeit Ortsverein Nürnberg e.V.

Glockenhofstraße 14, 90478 Nürnberg
Tel.+49 (0)911/94445-30
E-mail: aupair@vij-nuernberg.de
www.vij-nuernberg.de

vij - Verein für Internationale Jugendarbeit Ortsverein München e.V.

Ulrike Stempfle
Friedrich-Loy-Str. 16, 80796 München
Tel. +49 (0)89 300 85 84
Fax +49 (0)89 308 45 34
E-Mail: clubbuero@vij-muenchen.de
www.vij-muenchen.de



Herausgeber

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e.V.