



Leonida - transnationale Zusatzqualifikation für Berliner Jugendliche aus Bau- und HoGa-Berufen

PROTOKOLL

TRANSNATIONALER ERFAHRUNGSUSTAUSCH FÜR ARBEITSMARKTEXPERTINNEN UND ARBEITSMARKTEXPERTEN WORKSHOP 3

Thema des Workshops:

„Verbesserung der Beschäftigungschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Europäische Zusammenarbeit im Bauwesenbereich zur Steigerung von Berufskompetenzen“

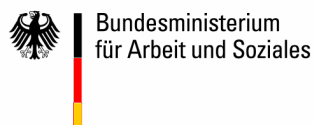
04.10. bis 06.10.2010 in St.Vith

Partner vor Ort:

ZAWM Zentrum für Aus- und Weiterbildung
des Mittelstandes St.Vith
Luxemburger Str. 2a
B-4780 St. Vith, Belgien
Tel.: +32 (0)80/22 73 12

Tagungsort:

ZAWM St.Vith, Seminarraum



Das Projekt "Leonida - transnationale Zusatzqualifikation für Berliner Jugendliche aus Bau- und HoGa-Berufen" wird aus dem ESF-Programm "IdA – Integration durch Austausch" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert."

ZIELSETZUNG DES WORKSHOPS

- Erfahrungsaustausch mit belgischen KollegInnen (Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung)
- Vergleich zwischen Arbeits- und Ausbildungsanforderungen im Bau-Bereich
- Good Practice-Austausch
- Kennenlernen der belgischen Praktikumsbetriebe
- Auswertung bisherigen Praktikumsverlaufes
- Formulierung von Empfehlungen für die weitere Umsetzung der Maßnahme

TeilnehmerInnen:

Bildungs- und ArbeitsmarktexpertInnen und operative Partner aus Berlin, operative belgische PartnerInnen, VertreterInnen der Praktikumsbetriebe, der belgischen Bildungsaufsichtsbehörde IAWM, des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft

(Vgl. beigefügte TeilnehmerInnenliste, Anlage 1)

MONTAG 04.10. 2010

Begrüßung

Den deutsch-belgischen Workshop eröffneten im Namen der Gastgeber Herr Erich HILGER, Direktor des ZAWM St. Vith und im Namen der deutschen Gruppe Frau Dr. HILDE HANSEN, Geschäftsführerin der BGZ, Projektkoordination. Sie stellte kurz das bisherige Projektgeschehen dar, ging auf die Ziele des dreitägigen transnationalen Workshops ein und hob die langjährige sehr gute Zusammenarbeit mit dem ZAWM hervor. Anschließend erfolgte eine kurze Vorstellungsrunde aller TeilnehmerInnen.

Die deutschen ArbeitsmarktexpertInnen lernten auch die lokale Koordinatorin von Leonida Frau ZIANS und Frau WERDING, die den deutschen Praktikanten Französisch beibringt und für die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen sorgt. Herr HILGER stellte das ZAWM vor. Das ZAWM Sorge für Zukunftsperspektiven der Jugendlichen der Region **der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens**. Ziel sei eine solide Ausbildung. Mittels moderner Technologie, angepasster didaktischen Aufbereitung und durch kompetente Ausbilder leiste das ZAWM St.Vith seinen Beitrag zur dualen Ausbildung. Neben der fachlichen Ausbildung im Betrieb (4/5) vermittele die berufsbildende Schule die nötige Fachtheorie und ein gewisses Maß an Allgemeinbildung (1/5). Über ein System der soziopädagogischen Betreuung werde versucht, den Jugendlichen, die es wünschen, auch eine Ausbildungsbegleitung und Betreuung zu geben. Es seien reguläre dreijährige Ausbildungen, modulare Ausbildungsgänge und solche Lehrgänge, wie die s.g. „Geselle+“. Das ZAWM biete auch Meisterausbildung an, um qualifizierte junge Erwachsene auf eine führende Aufgabe im Betrieb vorzubereiten. Durch ständig neue, dem Bedarf entsprechende Weiterbildungsveranstaltungen versuche das Zentrum dem Fachkräftebedarf entgegenzuwirken. Beispiele: Ökologisches Bauen, Informatikkurse, Existenzgründungskurse etc.

Herr HILGER informierte ausführlich über die Besonderheiten der Deutschsprachigen Gemeinschaft (DG), die auf Grund ihrer Geschichte und geografischen Lage viele Vorteile genießen kann. Dazu gehören Mehrsprachigkeit (DE, FR, NL) von klein an, kurze Wege in die anderssprachige Regionen, gute Vernetzung der bildungsverantwortlichen Behörden als auch gelungene KMU-Kooperationen.

Referate und Statements

Zu Anfang gab es ein Statement von Frau Gaby FRAUENKRON-SCHRÖDER, die beim ZAWM für die Praktikumsakquise zuständig ist. Sie bezog ihren thematischen Beitrag zum Thema „**Europäische Austauschprojekte in der Bauwirtschaft – Erfahrungsbericht und Anforderungen an die Fachkräfte**“ auf die Vermittlung von deutschen Praktikanten in die belgischen Betriebe. Frau Gaby FRAUENKRON-SCHRÖDER erläuterte, dass die passgenaue Vermittlung entsprechend der Anforderungen der Betriebe nur dann erfolgen kann, wenn die Praktikanten aussagekräftige Bewerbungsunterlagen vorweisen und ihre Praktikumsziele näher definieren können. Sie berichtete, dass es nach wie vor ein starkes Interesse an lernfähigen Praktikanten in Belgien gäbe, wenn sie mindestens über Grundqualifikationskenntnisse eines Berufes verfügen. Die belgische Seite habe sich enttäuscht über die Haltung einiger BewerberInnen aus Deutschland gezeigt. Dies bezog sich auf ihre offensichtlich mangelnde Mobilitätsbereitschaft und ihre geringe Flexibilität, sich neuen Verhältnissen anzupassen. Die deutschen ArbeitsmarktexpertInnen konnten dagegen über die hohe Mobilitätsbereitschaft der belgischen Arbeitssuchenden staunen, die bereit sind, ihren Arbeitsplatz auch in benachbarten Staaten zu suchen. (Arbeitsaufnahme im Umkreis bis zu 100 km gehöre zum Alltag. Dies führe zur einer hohen Vermittlungsquote nach der Ausbildung.

Es hat alle sehr gefreut von Frau Frauenkorn-Schröder zu hören, dass alle deutschen Praktikanten gemäß ihren beruflichen Vorkenntnissen und Beratungen durch das ZAWM vermittelt seien. Auch die mangelnden Französisch-Kenntnisse seien kein Hindernis am Arbeitsort. Die PraktikantInnen würden sich insgesamt gut in den Arbeitsalltag integrieren und zufriedenstellende Arbeit leisten. Problematischer sei die Bereitschaft, sich am theoretischen Unterricht zu beteiligen, der einmal die Woche stattfindet.

Fazit der TeilnehmerInnen:

Dank Leonida bekommen die deutschen Praktikanten die Chance, mit den Anforderungen an die Fachkräfte innerhalb Europas konfrontiert zu werden, zu denen auch Mobilitätsbereitschaft gehört. Sie verbessern nicht nur ihre fachlichen Kompetenzen, sondern vor allem ihre interkulturellen, sozialen und fremdsprachlichen. Zudem können sie den Vergleich mit ihren "Konkurrenten" aus anderen Ländern ziehen.

Nach den Ausführungen von Frau Frauenkorn-Schröder folgte die Präsentation von Frau Kerstin JOSUPEIT, der Ausbildungsberaterin der Industrie- und Handelskammer zu Berlin, die über die „**Fachkräftesicherung in der Berliner Bauwirtschaft**“ referierte*. Frau JOSUPEIT berichtete, dass derzeit gut ausgebildete Fachkräfte in DE benötigt würden und konzentrierte sich darauf, wie man der aktuellen Fachkräftemangel-Situation entgegenwirken könne?

Sie erläuterte folgende Aspekte:

- Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft
- Anforderungen an die Fachkräfte – Soziale Kompetenzen
- Anforderungen an die Fachkräfte – Fachkompetenz

Sie widmete sich der Fachkräftesicherung in der Berliner Bauwirtschaft, die vor allem durch Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Bauberufe zu erreichen sei. Dazu würden gehören sehr gute Ausbildungsvergütung, gute Übernahmechancen, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und vor allem sehr gute Chancen auf einen Arbeitsplatz. Interessante Zukunftsperspektiven würden heutzutage insbesondere Firmen im Bereich Erneuerbare Energien bieten. Frau Josupeit betonte, dass im Falle von mangelnden Vermittlungschancen in den Arbeitsmarkt vor allem schlechte sozialen Kompetenzen im Allgemeinen eine Rolle spielen würden.

(*Siehe bitte Anlage 3)

Die Ausführungen von Frau JOSUPEIT gaben auch Impulse für ergänzende Statements der belgischen Kollegen. Sie wiesen daraufhin, dass in der Region Deutschsprachige Gemeinschaft (DG) die duale Ausbildung analog wie in DE eine sehr wichtige Rolle spiele und der Fachkräftebedarf vor allem durch diese Ausbildungsart gesichert werden könne. In Flandern werden z.B. je 1000 Einwohner 1,4 Personen dual ausgebildet, in der DG im Vergleich 11, was zu einer 95% -igen Vermittlungsquote nach der Ausbildung führe. Auch die Akzeptanz der Innungen ihren Mitarbeitern Weiterbildungskurse zu ermöglichen sei sehr

sehr groß, da sie selbst keine Weiterbildungen anbieten. Die TeilnehmerInnen des Workshops erhielten auch einen Einblick in die Sicherung von Nachwuchskräften mit Meistertitel, dessen Erwerb anders als in DE nicht so teuer sei. Die Kosten belaufen sich komplett auf 1000 €, da die Dozenten staatlich subventioniert werden. Das Interesse sich an EU-Projekten zu beteiligen, sei ebenfalls sehr groß. Die KMU würden auf diesem Wege neue Impulse erhalten, neue Ideen kennen lernen und somit mehr Qualifikation sichern.

Anschließend regte Frau Petra MICKLEIT Maßnahmekoordinatorin vom JobCenter Tempelhof-Schöneberg mit ihrem Statement „**Fachkräftebedarf in Deutschland - Beiträge der Bundesagentur für Arbeit zur Reduzierung des Fachkräftemangels**“ * zur Diskussion an. Sie machte klar, dass der demografische Wandel den Arbeitsmarkt vor sehr große Herausforderungen stelle. Bis 2040 werde die Bevölkerung in Deutschland um 8 Mio Personen oder 9,5 Prozent schrumpfen. Zudem steige der Ersatzbedarf aufgrund von Ruhestandseintritten in den kommenden Jahren deutlich an und die Zahl der älteren Erwerbstätigen erhöhe sich kontinuierlich. Dies habe zur Folge, dass in DE immer mehr Arbeitskräfte, darunter auch Akademiker, fehlen würden. Die großen Engpässe seien bereits jetzt in Metallberufen, bei Elektrikern/Elektronikern, Ingenieuren (insbesondere Maschinenbau- und Elektroingenieure) und den Gesundheitsberufen zu verzeichnen. Punktuell würden auch LehrerInnen fehlen, insbesondere z.B. im Berufsschulbereich. Daher entwickle und erprobe die Bundesagentur für Arbeit ständig innovative Modellansätze, um auch künftig ihren Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten zu können.

Neben solchen Maßnahmen, wie Qualifizierungsverbünde von KMU mit Erprobung neuer Förderansätze (§ 421h SGBIII) und dem Ausbau von Beratungsangeboten würden dazu auch Maßnahmen zur Erprobung modularer Teilqualifikationen gehören, um Geringqualifizierten einen abgestuften Weg zum Berufsabschluss zu bieten (z.B. s.g. Einstiegsqualifizierungen). Sie wies auch darauf hin, dass die BA bei der Integration von MigrantInnen aufgrund komplexer Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse an Grenzen stoße. Für die BA sei von besonderer Wichtigkeit Maßnahmen zu fördern, die den Anteil der Jugendlichen ohne Berufsausbildung reduzieren. Nennenswert seien vertiefte Berufsorientierung und Förderung von Berufseinstiegsbegleitern in den Schulen.

(Der gesamte Maßnahmenkatalog der BA ist der beigefügten Präsentation zu entnehmen. Siehe bitte Anlage 4)

Die TeilnehmerInnen betonten, wie wichtig bei der erfolgreichen Umsetzung solcher Maßnahmen die hohe Aktivierung der Betriebe sei. Dazu gehören enge Kooperation mit KMU, wobei finanzielle Aspekte zu berücksichtigen seien: Beihilfen für die engagierten Betriebe, Umlageproblematik etc. (Beiträge Herr Schöning, Herr Nowack).

Auf der Grundlage aller Präsentationen fand ein reger Meinungs-austausch unter den deutschen und belgischen TeilnehmerInnen statt.

DIENSTAG 05.10.10

Im zweiten Workshoptag standen zuerst **Statements der Vertreter des Arbeitsamtes der DG, des IAWM Eupen und des Bezirksamtes aus Steglitz-Zehlendorf (Berlin)** auf der Tagesordnung.

Herr Robert NELLES, Geschäftsführender Direktor des Arbeitsamtes der DG informierte die deutschen Arbeitsmarktexperten über „**Den belgischen Arbeitsmarkt in der Bauwirtschaft und grenzüberschreitende Beschäftigung**“ *. Zu Anfang stellte er sehr detailliert die Geschichte der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens dar. In seiner Präsentation ging er auf folgende Aspekte ein:

- Entwicklungsstrukturen bei belgischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen
- Die belgische Spezifik - PendlerInnen zwischen Luxemburg & Deutschland
- Selbständige KMU
- Ausbildung - Schulen & Mittelstand
- Arbeitsmarkt: Stellenmarkt & Arbeitslosigkeit
- Rolle und Aktivitäten des Arbeitsamt sowie ausgesuchte
- Wirtschaftsdaten

Für die DG-Region ist festzuhalten dass:

- die Arbeitsämter ihre eigenen Bildungszentren hätten
- die Arbeitsämter für 3 Bereiche: Arbeitsmarktpolitik, Koordination der Berufsberatung und der Bildungszentren zuständig seien
- die Vermittlung in benachbarte Länder in der Region DG zum Alltag gehöre und das Amt damit keine Schwierigkeiten habe
- auch die Kooperation mit den KMU sehr gut verlaufe
- die Mobilitätstbereitschaft der ArbeitnehmerInnen sehr groß sei
- Annerkennungsprobleme von beruflichen Abschlüssen de facto keine Rolle spielen würden
- die Pendlerströme nicht zuletzt auf die Mehrsprachigkeit der Bevölkerung zurückzuführen sei
- die aktuelle Arbeitslosenquote sich auf 9.4% belaufe (direkt in St. Vith 4,5%)
- man allerdings auch innerhalb der Region Süd-Nord-Gefälle zu verzeichnen habe
- bei der aktuellen Entwicklung von Selbständigen es einen Zuwachs von 5% gebe
- 85% aller Betriebe bis zu 10 MA hätten
- der größte Betrieb 1000 MA beschäftigen würde
- zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen der Region Handel, Metallverarbeitung, Öffentlicher Dienst, sowie Bau- und Transport gehören würden
- in der letzten Zeit zunehmend Landwirtschaft eine Rolle spiele
- der Anteil an Beschäftigung im Bausektor in der DG 6,6% betrage (davon Selbständige 7%)
- kein Meisterzwang herrsche

Die deutschen Arbeitsmarktexperten staunten über die Aussage von Herrn NELLES, in der er behauptete, in der DG gebe es keine Langzeitarbeitslosigkeit und keine Jugendarbeitslosigkeit. Alle Jugendlichen würden in der Regel innerhalb von 5 Monaten vermittelt (Arbeit bzw. Studium) Der Fachkräftemangel herrsche lediglich bei solchen Berufen wie: Therapeuten, LehrerInnen, Psychologen und Mediziner. Diese Aussagen zogen viele Fragen nach sich (Herr Schöning, Frau Mickeleit, Herr Berg, Herr Nowack) vor allem in Bezug auf:

1. Ausübung des Berufes / Führung eines Betriebes im Handwerk ohne Meistertitel
2. Einstellungspraxis der Betriebe
3. Beschäftigung von MigrantInnen
4. Eignung der Region als Modellregion für Europa (Mehrsprachigkeit, Mobilität, keine ausgebaute Bürokratie, gelungene Verzahnung zwischen Wirtschafts-, Bildungs-, und Arbeitsmarktpolitik)

Zu 1.

Die Gesellen hätten die Möglichkeit den Nachweis ihrer weiteren Kenntnisse & Kompetenzen auch über einzelne Nachweise / Scheine z.B. von Weiterbildungskursen zu erbringen.

Zu 2.

Die belgischen Firmen achten darauf, was jemand kann und nicht darauf wo er/sie was gelernt hat!

Zu 3.

In Bereichen, wo Fachkräftemangel herrsche, beschäftige man auch AusländerInnen, neben den Deutschen seien es Fachkräfte aus osteuropäischen Ländern.

(*Siehe bitte Anlage 5)

Als Nächster referierte Patrick BONNI, Geschäftsführender Direktor des IAWM Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen, zum Thema **„Die duale Ausbildung in der Bauwirtschaft in Belgien und besonders in der DG- Möglichkeiten zur Zertifizierung von Zusatzqualifikationen und Auslandspraktika“**

Herr Bonni stellte zuerst das IAWM vor. Das IAWM sei eine Einrichtung öffentlichen Interesses der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, geschaffen per Dekret vom 16.12.1991. Das IAWM sei die Aufsichtsbehörde der Deutschsprachigen Gemeinschaft für die duale mittelständische Aus- und Weiterbildung (Lehrlingsausbildung, Meisterkurse, Weiterbildungsangebote). Es vertrete zudem die Interessen von Handwerk und Mittelstand. Durch seine Tätigkeiten trage das IAWM zur Erhaltung einer starken Wettbewerbsposition ostbelgischer Handwerk- und Dienstleistungsbetriebe und zur nachhaltigen Gesellschafts- und Beschäftigungsfähigkeit aller jungen Menschen der Region bei.

Das Institut sei also zugleich:

- eine Aufsichtsbehörde,
- Verwaltungsrat (KMU, Soziale Partner), eine Art Kammer ohne Trennung zwischen Handwerk und Industrie
- Berufsbildungsinstitut analog BIBB in DE.

Zu den Aufgaben vom IAWM gehörten u.a.:

1. Unterbreitung von Vorschlägen und Gutachten zu Dekret- oder Erlassentwürfen für die Regierung
2. Koordination der Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes
 - a) pädagogische, administrative und finanzielle Aufsicht
 - b) Erstellung, Aktualisierung von Ausbildungsprogrammen zwecks Vorlage zur Genehmigung durch die Regierung
 - c) Überprüfung und Anerkennung der Ausbildungsbetriebe sowie ggf. den Entzug der Anerkennung;
 - d) Koordination und Aufsicht von anerkannten Bildungszentren (z.B. ZAWM)
3. Förderung der Zusammenarbeit mit:
 - wallonischen, Brüsseler oder flämischen Instituten oder Organisationen im Bereich Aus- und Weiterbildung,
 - ausländischen Einrichtungen oder Organisationen der beruflichen Aus- und Weiterbildung

In seinen weiteren Ausführungen widmete sich Herr BONNI folgenden Inhalten

1. Geopolitischer Kontext der Ausbildung der DG
2. Leitbild der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand
3. Statistik der Zahlen zur Lehre
4. Statistik der Zahlen zur Meisterausbildung
5. ZAWM: Bildungszentren und Berufsschulen
6. Neuer Bildungsstandort des ZAWM
7. Projekte

8. Neuerungen in der Aus- und Weiterbildung
9. Bestehende Partnerschaften mit der HWK Aachen
10. Potenzielle neue gemeinsame Vorhaben

Folgende Aspekte sind hierzu festzuhalten*:

Zu 1

Es folgte eine sehr ausführliche Einführung in die Spezifick der Region, die mit großem Interesse der TeilnehmerInnen verfolgt wurde.

Die Region - Deutschsprachige Gemeinschaft sei:

- Politisch eigenständig (eine sehr stark ausgeprägte Autonomie)
- Kleinster Teilstaat Belgiens
- Ein europäischer Grenzraum
- Ein europäischer Arbeitsmarkt
- 9 deutschsprachige Gemeinden
- 4.000 EinwohnerInnen
- Autonome Bildungspolitik (im Bezug auf Erlass von Dekreten & Ausstellen v. Zertifikaten)
- Mehrsprachigkeit (D,F,NL, Lux)

Zu 2 und 3

Es gebe aktuell 600 anerkannte Ausbildungsbetriebe und 800 Lehrlinge. Der Einstieg in die Lehre erfolge mit durchschnittlich 17,5 Jahren. 20% aller Lehrlinge hätten Abitur! 25% aller Schulabgänger lernen im Bereich der beruflichen Bildung.

- Regeldauer 3 Jahre (Verkürzung der Lehrzeit je nach schulischer Vorbildung durch das IAWM auf zwei oder ein Jahr)
- 4 Tage/Woche im Betrieb und 1 Tag/Woche in der Berufsschule
- Allgemeinkundefächer (A) und handlungsorientierte Fachkunde (B)
- Praktische Zwischenbewertung im zweiten Lehrjahr
- Gesellenprüfung (C) Ende des dritten Lehrjahres
- Abschluss mit Gesellenzeugnis und Sekundarschulabschluss 6B (12. Klasse)

94,5% der Absolventen/innen einer Lehre würden innerhalb von 6 Wochen einen Arbeitsplatz finden.

Zu 8

Schulischer und beruflicher Bereich würden sich immer mehr einander nähern. Seit 2009 würden die Absolventen, die 12 Jahre gelernt haben neben dem Gesellentitel auch das Sekundarschulabschlusszeugnis bekommen, mit dem sie dann nach 1,5 Jahren das Abitur erlangen können. Zudem gebe es auch ein Modell - TRIALE Ausbildung-, die auf 3 Fundamenten aufgebaut sei: Betrieb + Bildungszentrum + Hochschule z.B. Bachelor Buchhalter/in) Jugendliche, die Schwierigkeiten im Bereich der Allgemeinbildung hätten, würden bei bestandener Fachprüfung (B und C) den Abschluss mit dem **Praktikerzertifikat** erhalten.

Diese Lösung ist bei den deutschen TeilnehmerInnen sehr gut angekommen.

Zu den Neuerungen würden auch gehören

- Berufsbegleitende Vorbereitung auf die Hochschulreife als Abitur mit Lehre
- Ausbildungsstatut Meistervolontär/in

(*Siehe bitte Anlage 6)

Für weitere Impulse zum Erfahrungsaustausch sorgte Herr Lutz ROHDE, der Ausbildungsleiter des Jugendausbildungszentrums (JAZ) des Bezirksamtes Steglitz-Zehlendorf, der zum Thema „**Vorstellung der Jugendhilfe - Die Vermittelbarkeit von Jugendlichen im Jugendhilfebereich**“

sprach*. Herr RHODE stellte das JAZ vor und informierte darüber, wie die Vermittlung ins JAZ über die Jugendämter erfolgt. Diese Art von Förderung von Jugendlichen war insbesondere für belgische Kollegen von Interesse. Er erklärte, dass

- die Vermittlung ins JAZ über die Jugendämter der Wohnorte erfolge
- das JAZ für Jugendliche sei, die wegen ungünstiger schulischer oder sozialer Voraussetzungen benachteiligt oder ausgegrenzt seien; die geringe oder keine Chancen auf eine qualifizierte Berufsausbildung hätten;
- die Ausbildung unter sozialpädagogischen Aspekten erfolge
- bei der Organisation und dem Ablauf der Ausbildung die aktuelle Lebenssituation und der Ausbildungsstand jedes Einzelnen berücksichtigt würden

Besonders wichtig war es Herrn RHODE zu betonen, dass jede Berufsgruppe von einem Meister und Fachgesellen betreut werde. Die SozialarbeiterInnen würden die Gruppen während der gesamten Ausbildungszeit betreuen. LehrerInnen würden den Förderunterricht im theoretischen und fachkundlichen Teil erteilen. Ausgebildet werde in folgenden Bereichen:

- Tischler – Handwerk
- Maler u. Lackierer
- Elektroniker
- S H K – Handwerk
- Feintäschner / Sattler
- Metallbau / Schlosser
- Raumausstatter (nur Frauen)
- Hauswirtschaft

Durch Planung und Durchführung von produktorientierten Projekten in der Ausbildung würden die Auszubildenden **die Selbstlernkompetenz, das Durchhaltevermögen, die Teamfähigkeit und die Selbstsicherheit** sehr erhöhen. Die deutschen TeilnehmerInnen wiesen darauf hin, dass diese Ausbildungsart von Benachteiligten teuer und aufwendig sei. Es sei begrüßenswert, dass das JAZ so erfolgreich geführt werde und weiterhin ohne Probleme gefördert werde. Herr RHODE betonte, dass das JAZ Jugendliche aus allen Bezirken aufnehme.

Er stellte die einzelnen Ausbildungsbereiche des JAZ vor und berichtete über die Vermittlungschancen nach der abgeschlossenen Ausbildung.

FAZIT

Die Vermittlungschancen /Einstellungschancen seien demnach

1. in den technischen Bauberufen sehr gut.
2. in den Bauberufen saisonbedingt und auftragsbedingt
3. in den Berufen Hauswirtschaft sehr gut
(Vielseitige Einsatzgebiete Seniorenheime, Pflegehilfskraft, Reinigung, Textilpflege) Schnittstellen zur Gastronomie, die nicht abgedeckt werden)
4. in dem Beruf der Täschnerei (Sattler) einigermaßen.
(da die Industrie für Lederverarbeitung im süddeutschen Raum - Frankfurt, Offenbach sei).

(Siehe bitte Anlage 7)

Im zweiten Teil dieses Workshoptages standen zuerst **Besuche von Praktikumsbetrieben und die Gespräche mit PraktikantInnen** im Vordergrund.

Besuch von Praktikumsbetrieben

Die deutschen ExpertInnen und ProjektpartnerInnen bekamen die Chance, sich direkt vor Ort von dem Ablauf der Leonida-Praktika ein Bild verschaffen zu können. Die TeilnehmerInnen besuchten das SOBAU VoG - Sozialbetrieb für Ausbildung und Beschäftigung und Werkstätten von CARITAS St. Vith, in denen einige Praktikanten eingesetzt werden. Die LeiterInnen beider Einrichtungen begleiteten die Rundgänge und beantworten direkt die Fragen zum Verlauf der Praktika. Das SOBAU VoG bietet Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt Vermittlung von Fachwissen und Sozialkompetenzen und Grundkenntnisse in Bau und Bau-Nebenberufen. Unter Aufsicht von Baufachkräften und Meistern führten die Praktikanten Renovierungs- und Umbauarbeiten sowie verschiedene Tätigkeiten im Bausektor aus. Die AusbilderInnen arbeiten nach der Methode „Learning by doing“ Herr Arthur LEUFGEN berichtete während des Besuches von SoBau, dass dadurch eine hohe Motivation bei den jungen Menschen zu erzielen sei. Statt ihnen alles vorzuschreiben, lasse man für die Praktikanten viele Entscheidungsräume zu (z.B. Wahl der Farben für die Gestaltung von Räumen etc). Dies führe zu vorzeigbaren Resultaten. Die Arbeitsmarktexperten-Gruppe erhielt die Gelegenheit sich selbst davon zu überzeugen, indem sie eine von unserem Leonida-Praktikanten renovierte Wohnung besichtigte. Sowohl bei CARITAS als auch bei SoBau ließ sich auf den ersten Blick erkennen, dass die Leonida-Praktikanten sich gut eingelebt haben.

Nach den Besuchen vor Ort fand eine **Gesprächsrunde mit den Praktikantinnen und Betrieben** beim ZAWM St. Vith statt. Diese wurde der ausführlichen Selbstvorstellung der PraktikantInnen und dem Erfahrungsaustausch mit Betriebsinhabern gewidmet. Zu Beginn stellten sich nicht nur die Leonida-PraktikantInnen, sondern auch die Arbeitsmarktexperten vor.

Die PraktikantInnen berichteten über ihre Praktikumserfahrungen:

- Einige würden nach dem Praktikum einen Arbeitsplatz suchen, die anderen wissen jetzt, welchen Ausbildungsplatz sie erlernen möchten
- Ihre Fremdsprachenkenntnisse (Französisch) hätten sie verbessert und die belgische bzw. französische Lebensweise besser kennen gelernt (darunter dank dem Theorie-Unterricht und dem Kulturprogramm)
- Ihre Französischkenntnisse würden sie aber noch nicht gut anwenden können, da sie die Sprachen noch nicht beherrschen, dies kann z.B. bei Nutzung eines EDV-Programms in Französisch zu Schwierigkeiten führen
- Mit ihren Betrieben und Kollegen würden sie sich sehr gut verstehen
- Vereinzelt würden Verständigungsprobleme auftreten bei Betrieben, deren MitarbeiterInnen schlecht Deutsch und vorwiegend nur Französisch sprechen
- Als lästig würden sie die mangelnde Verkehrsinfrastruktur empfinden, zumal sie fast alle keinen Führerschein besitzen würden und den sie sich auch generell nicht leisten könnten. Dies mache ihnen Sorgen auch bei der zukünftigen Ausbildungsplatz- bzw. Arbeitsplatzsuche. (Handwerker sein, heißt mobil sein)

Die Praktikant/innen schilderten, dass sie anfangs Bedenken hatten, die 3 Monate im Ausland durchzuhalten, da sie nicht so genau wussten, was sie erwartet.

Die Unterschiede zur Großstadt Berlin würden sie gravierend finden (begrenzte Einkaufsmöglichkeiten, Freizeitangebote etc.) Dennoch würden alle hoffen, dass sie das Praktikum erfolgreich zu Ende führen.

Nach der Anfrage von Fr. Dr. HANSEN erklärten sich erfreulicherweise die PraktikantInnen bereit, nach ihrer Rückkehr nach DE, das Projekt LEONIDA anderen Interessenten zwecks Teilnehmerakquise vorzustellen. Den Ausführungen der Praktikanten folgten die Berichte von zwei Praktikumsbetrieben. Frau Anja HILGER vom Architekturbüro Mario Palm und Herr Martin GILLESSEN von der Firma GIMA-THERM PGmbH hatten sich mit ihren Praktikantinnen zufrieden gezeigt. Die anfänglichen Probleme hätten sie gemeinsam mit den Praktikantinnen bewältigt.

Frau JOSUPEIT bot einem Praktikanten direkt nach dem Praktikum Unterstützung bei Ausbildungsplatzsuche an.

MITTWOCH 06.10.2010

Der dritte Workshop Tag begann mit der Präsentation von Herrn Stefan NOWACK von Arbeit und Bildung e.V., dem Leiter des Kompetenzzentrums KUMULUS PLUS. Er referierte zum Thema: **„Verbesserungsvorschläge zur Gestaltung von passgenauen Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung der Bau-Branche zur Verbesserung der Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher“** *

Im Vorfeld seiner Ausführungen zu Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher widmete er sich, zum besseren Verständnis für die belgische Seite, der in DE geltenden Definition der Zielgruppe – „Benachteiligte Jugendliche“. In DE erfasse man darunter:

- diejenigen jungen Menschen, die nach Beendigung der Regelschulzeit ohne berufliche Perspektiven seien und über keinen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz verfügen würden.

Ihre Bemühungen würden nicht zu dem gewünschten Ausbildungsplatz führen; viele seien (noch oft) nicht ausbildungsreif. Häufig würden sie über eine zu gering ausgeprägte Handlungskompetenz verfügen, um eine zielorientierte (berufliche) Lebensperspektive aufzubauen. Diese Benachteiligungen würden in diesem Zusammenhang häufig entstehen durch:

- Familiensituation und soziales Umfeld,
- ethnisch-kulturelle Herkunft,
- geschlechtsspezifische Unterschiede,
- gesellschaftspolitische und ökonomische Bedingungen (z.B. Hohe Anforderungen der Wirtschaft an die BewerberInnen.)

Dazu sei allen benachteiligten jungen Menschen gemeinsam, dass sich der Übergang von der Schule zum Beruf schwierig gestalte und dass sie ohne gezielte Hilfestellung absehbar keine geeignete Ausbildung und/oder Arbeit finden würden. Herr Nowack erläuterte in seiner Präsentation die Geschichte der langjährigen Tradition der Förderung dieser Gruppe in DE und ging auf die Vielfalt verschiedener Maßnahmen ein, die bundesweit angeboten werden. Dazu würden in der neusten Zeit die s.g. **Qualifizierungsbausteine** gehören.

Zitat aus seiner Präsentation:

„Die Qualifizierungsbausteine in der Berufsausbildungsvorbereitung“ beinhalten fachliche Teile anerkannter Ausbildungsberufe.

- QV- dienen der Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit. Sie sind strukturiert als Lerneinheiten, die zur Ausübung einer (Berufs-)Tätigkeit befähigen,
- einen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan enthalten, einen Vermittlungsumfang von 140 - 420 Zeitstunden umfassen, durch eine Leistungsfeststellung abgeschlossen werden (§3 BAVBVO).

Anbieter von **Qualifizierungsbausteinen** können diese selbst nach den Vorgaben des **§ 3, Absatz 2 der BAVBVO**, dem sogenannten **Qualifizierungsbild**, entwickeln und im Qualifizierungsprozess mit dem Jugendlichen umsetzen. Eine offizielle Bestätigung der Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 der BAVBVO kann durch die zuständige Stelle erfolgen und unterstützt den schriftlichen Nachweis, dass das Qualifizierungsziel erreicht wurde (**§ 7 BAVBVO**)“.

Im weiteren Verlauf ging er auf die Dokumentation von Qualifikationen und auf modulare Lernformen ein, die zwar den Benachteiligten neue Perspektiven bieten würden, aber von Vielen als ersten Schritt zur Auflösung des dualen Berufskonzeptes in DE gesehen würden. Herr Nowack äußerte die Meinung, dass weiterhin die Gefahr bestehe, dass die ehemals "Benachteiligten" durch den Nachweis von Qualifizierungsbausteinen in der Gruppe derer verbleiben würden, die auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der fehlenden "Vollqualifikation" keine oder nur geringe Chancen haben.

Zum Schluss bleibe ihm zu hoffen, dass die bisherigen Maßnahmen weiterhin beibehalten würden und die Qualifizierungsbausteine ein wichtiger Schritt werden, Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine neue Chance zu geben, einen Platz im Berufsbildungssystem zu erhalten.

(*Bitte siehe Anlage 8 und 9)

Dem Beitrag von Herrn Nowack und den anschließenden regen Diskussionsbeiträgen (Herr SCHÖNING, Herr RHODE und Herr BERG) folgte die **Auswertung der Betriebsbesuche und der Praktikantengespräche**. Sie begann mit der Berichtserstattung von Herrn René RENNACK, dem Sozialpädagogen der Handwerkskammer Berlin, der die Praktikanten in St. Vith betreut. Er berichtete, dass das Praktikum im Allgemeinen gut verlaufe. Die Gruppe weise einen sehr hohen Grad des Zusammenhaltens auf. Es sei für die TN nicht immer einfach vor Ort klarzukommen, da die lokalen Strukturen der Region mit denen in Berlin und auch Brandenburg nicht vergleichbar seien. Den Praktikanten würden z.B. de facto keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen. Die Bewältigung des Alltags in ungewohnter Umgebung, das Zusammenwohnen, die Notwendigkeit ständiger Rücksichtnahme auf die Anderen, begrenzte PKW-Zahl und der TN mit Führerschein usw. stelle die Gruppe vor sehr große Herausforderungen und hätte zu Anfang bei den TeilnehmerInnen für Unmut gesorgt. Für Herrn RENNACK führe dies zu einem zusätzlichen Betreuungsaufwand und großer organisatorischer Belastung.

Von der anschließenden Diskussionsrunde ist Folgendes festzuhalten:

- Bei der Auswahl der PraktikantInnen hätten die belgischen Kollegen, um geeignete Praktikumsbetriebe zu finden, gerne im Vorfeld die Möglichkeit, aussagekräftige Lebensläufe zu bekommen bzw. Gespräche mit den PraktikantInnen zu führen (Vorstellungsgespräche per Telefon, um die PraktikantInnen und deren Wünsche näher kennenzulernen) und vor allem mehr Mitspracherecht bei der Praktikantenauswahl
- Es sollte eine Liste mit Praktikantendaten erstellt werden, damit man im Vorfeld mehr über die TN wisse, die nach Belgien kommen und das ZAWM sich dementsprechend ein genaueres Bild über die Bedarfe machen könne.

Frau Dr. HANSEN stellte klar, dass die deutsche Seite dies nicht versprechen könne. Die BewerberInnen würden oft in letztem Moment abspringen und man müsse danach flexibel und schnell für Ersatz sorgen können. Das mache dann unter den Projektpartnern den gewünschten präzisen Vorab-Informationsaustausch über BewerberInnen fast unmöglich. Dies seien aber Realitäten, unter denen die deutsche Seite herausgefordert sei, das Projekt dennoch erfolgreich durchzuführen. Dabei hoffe Fr. Dr. Hansen auf Verständnis seitens unseres belgischen Partners und auf weitere konstruktive Zusammenarbeit mit dem ZAWM.

Zur Übersichtsliste

Diese sorgte für eine Kontroverse auf der deutschen Seite, da dokumentierte Unterlagen über eventuelle persönliche Schwächen der BewerberInnen aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zulässig seien. Darüber waren sich nicht nur die VertreterInnen der Bezirksämter Marzahn-Hellersdorf und des JC Tempelhof-Schönberg einig.

Auf die Anfrage von Herrn HILGER, ob man für die Betreuung vor Ort die Finanzen aufstocken könne, (Verlängerung des Aufenthaltes von Herrn Rennack) wurden seitens Fr. Dr. HANSEN noch einmal die finanziellen Konditionen der Praktika erläutert, die von den Programmbedingungen vorgegeben seien.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

1. Alle deutschen und belgischen TeilnehmerInnen waren sich darüber einig, dass die PraktikantInnen ein aussagekräftiges Zeugnis und den Europass bekommen.
Eine Vorlage dazu gibt es bei der BGZ und der Handwerkskammer Berlin.
2. Anhaltspunkte der eventuellen Zertifizierung sind hierbei nach wie vor die bereits in den Vorgängerprojekten entwickelten Ausbildungsmodule sowie der Europass und Praktikumszeugnisse der Betriebe und der Partner.
3. Im Vordergrund weiterer Projekt-Aktivitäten stehen jedoch vorerst Fragen der erfolgreichen Teilnehmergewinnung und Verhinderung von Praktikumsabbrüchen.
4. Besonders hervorgehoben wurde, dass dringend intensive Werbung zwecks Teilnehmerakquise nötig ist.
5. Die TeilnehmerInnen am Workshop versprachen (Fr. MICKLEIT, FR. WOLF, FR. JOSUPEIT) in ihren Institutionen erneut zu überprüfen, wie sie TN gewinnen können.
6. Es wird zudem auch überprüft, ob im Bereich der Zuweisungsvoraussetzungen alle Modalitäten berücksichtigt wurden.
7. Der Betreuungsaufwand dieser Zielgruppe ist enorm und stellt die deutsche Seite, wie auch Partner im Ausland vor große Herausforderungen.

Verabschiedung

Anschließend bedankten sich Frau Dr. Hansen und Grazyna Wittgen bei Allen für ihre sehr engagierte Teilnahme an dem interessanten internationalen Erfahrungsaustausch.

Berlin, 14.10.2010

BGZ, Grazyna Wittgen