



Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesweites Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016

Dokumentation der Tagung
und Gute-Praxis-Sammlung



Qualifikation ermöglichen Perspektiven schaffen Zukunft ohne Grenzen Europa stärken Mobilität fördern



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)



MobiPro ^{EU}

Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Vorwort

Liebe MobiPro-EU-Träger, sehr geehrte Leserinnen und Leser,

vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise und der hohen Jugendarbeitslosigkeit in der Europäischen Union (EU) entschied sich die Bundesregierung im Jahr 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.

In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) verfolgt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit dem Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa“ (MobiPro-EU) zudem das Ziel, einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland zu leisten. Dazu sollen junge EU-Bürgerinnen und EU-Bürger im Alter zwischen 18 und 27 Jahren eine gezielte Förderung erhalten, mithilfe derer sie erfolgreich eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland abschließen können.

MobiPro-EU ist darauf ausgelegt, Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln und erproben, die dazu beitragen können, sprachliche Barrieren sowie Rekrutierungs- und Einstellungshemmnisse abzubauen und somit die Ausbildungsintegration von Bildungsausländerinnen und -ausländern zu fördern. Mit dem aktuellen und finalen Ausbildungsjahrgang 2016 liegen Erfahrungen und Erkenntnisse aus jeweils zwei Jahrgängen der Individual- und der Projektförderung vor. Nach insgesamt vier Ausbildungsjahrgängen wird das Pilotvorhaben 2016 in die Phase der Ergebnissicherung überführt. Gemeinsam mit den Projektträgern soll die verbleibende Programmlaufzeit verstärkt dafür genutzt werden, die gewonnenen Ergebnisse und Erfahrungen zu bewerten und für eine weitergehende Nutzung transferfähig aufzubereiten.

Auf dieser Grundlage fand am 31. Mai 2016 das Bundesweite Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 mit ca. 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Umweltforum und der Neuen Mälzerei in Berlin statt. Nach der bundesweiten Auftaktveranstaltung zum Beginn der Projektförderungsphase Anfang 2015 brachte das erste bundesweite Arbeits- und Vernetzungstreffen in dieser Form MobiPro-EU-Projektträger aus allen Teilen Deutschlands und Akteure aus Wirtschaft, Politik und Praxis zusammen. Darunter befanden sich Vertreterinnen und Vertreter des BMAS, der BA, des MobiPro-EU-Evaluationsprojekts, der Fachstelle Einwanderung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und der IQ-Landeskoordinationen sowie Vertreterinnen und Vertreter weiterer externer Schlüsselakteure der Ausbildungs- und Arbeitsintegration von jungen Zuwandernden wie u. a. der Botschaft von Spanien.

Im Zentrum der Tagung stand die Sammlung und Diskussion von Erfahrungen und Erkenntnissen durch die unmittelbar an der Umsetzung des Sonderprogramms beteiligten Akteure. Die teilnehmenden MobiPro-EU-Projektträger nutzten die Gelegenheit, sich überregional auszutauschen und präsentierten in sieben Workshops Gute-Praxis-Beispiele zu zentralen Themen ihrer Projektarbeit.

Wir freuen uns, Ihnen hiermit die Dokumentation dieser Tagung vorlegen zu können. Der erste Teil der Tagungsbroschüre informiert über den inhaltlichen Ablauf und die Schwerpunktsetzung der Veranstaltung. Er beinhaltet u. a. Redebeiträge von Vanessa Ahuja, Unterabteilungsleiterin IIa, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), sowie von Siegfried Czock, Leiter für Aus- und Weiterbildung Deutschland der Robert Bosch GmbH. Weiterhin dokumentiert er die Hauptpunkte einer im Rahmen der Tagung veranstalteten Podiumsdiskussion sowie die Darstellung der sieben Workshops. In diesen Workshops, die das Kernstück der Veranstaltung bildeten, wurden Gute-Praxis-Beispiele aus dem Sonderprogramm zusammengetragen und pro Workshop jeweils ein besonders gelungenes Beispiel ausgesucht. Der zweite Teil dieser Tagungsdokumentation stellt diese sieben ausgewählten Beispiele in den Fokus und erläutert deren Innovationscharakter und Transferierbarkeit. Die Dokumentation schließt mit der Abschluss-Rede von Herrn Dr. Karsten Klein, Geschäftsführer der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV), und dem Anhang mit Dokumenten zur Veranstaltung.

Somit versteht sich diese Tagungsdokumentation auch als eine erste zwischenzeitliche Ergebnisdokumentation eines europaweit einmaligen Pilotprogramms, welches mittelfristig auch für weitere Mobilitätszusammenhänge, andere Zielgruppen oder Projekte Modellcharakter hat.

Die Publikation dient damit gleichzeitig als Auftakt einer Serie von jährlich veröffentlichten Gute-Praxis-Sammlungen im Zeitraum von 2016 bis 2018. Mit dieser ersten Sammlung soll der partizipative Charakter einer überregional und gemeinsam durch die Projektträger erarbeiteten Qualitätsentwicklung und -sicherung gewürdigt werden. Das Festhalten und Bewerten der innerhalb von MobiPro-EU erarbeiteten und erprobten Modelle, Methoden und Instrumente bedarf eines intensiven Erfahrungsaustausches, bei dem vor allem die Projektträger eine zentrale Rolle spielen. Sie haben im Kontext ihrer Projektarbeit angesichts verschiedenster Herausforderungen wertvolle Erfahrungen gesammelt. Sowohl die Allgemeinen Qualitätsstandards MobiPro-EU, die die Träger selbst entwickelt haben, als auch die bewährten Modelle und Instrumente bilden wichtige Grundlagen für die Übertragbarkeit der guten Praxis aus MobiPro-EU auf andere Mobilitätszusammenhänge.

Die Gute-Praxis-Sammlung steht somit in einem Gesamtzusammenhang der Qualitätssicherungsarbeit in MobiPro-EU. Langfristig soll auf Basis der Gute-Praxis-Sammlung sowie der Allgemeinen Qualitäts- und Fachstandards ein Handbuch zur Qualitätsentwicklung und -sicherung entstehen. Dieses soll im Sinne von Handlungsempfehlungen über MobiPro-EU hinaus Anwendung finden.

Die Tagung wurde durch das BMAS in Zusammenarbeit mit der Veranstaltungsagentur facts and fiction GmbH und Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. organisiert. Minor ist seit Anfang 2015 Träger der IQ Fachstelle Einwanderung und initiiert in diesem Rahmen die Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU (FGQ). Seit Februar 2016 verantwortet Minor auch das Vernetzungsprojekt MobiPro-EU. Ziel des Projekts ist die Förderung des regionalen und überregionalen Austauschs und der Vernetzung aller an MobiPro-EU beteiligten Akteure, insbesondere der Projektträger. Vor diesem Hintergrund bitten wir alle Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer herzlich, die in dieser Dokumentation befindlichen Listen der beteiligten Projektträger und Anwesenden für ihre weitere Vernetzung zu nutzen.

Wir bedanken uns bei den beteiligten Projektträgern, Referentinnen und Referenten, Podiumsgästen, Moderatorinnen und Moderatoren für ihr Engagement. Ihre umfassende Expertise und praktischen Erfahrungen haben zu einer erfolgreichen Veranstaltung beigetragen. Ein besonderer Dank gilt den an der Organisation beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von BMAS, BA, Minor und facts and fiction sowie der Moderatorin Alke Wierth, die mit großem persönlichen Einsatz eine erfolgreiche Durchführung der Tagung ermöglichten.

Mit den besten Grüßen

Ihr Vernetzungsprojekt MobiPro-EU

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	1
GRUßWORT	6
VANESSA AHUJA, UNTERABTEILUNGSLEITERIN IIA, BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS)	6
VORTRAG ZUR BERUFSAUSBILDUNG JUNGER MENSCHEN AUS DER EUROPÄISCHEN UNION DURCH DIE ROBERT BOSCH GMBH	10
SIEGFRIED CZOCK, LEITER AUS- UND WEITERBILDUNG DEUTSCHLAND, ROBERT BOSCH GMBH	10
PODIUMSDISKUSSION ZUM BEITRAG VON MOBIPRO-EU ZUR BERUFSAUSBILDUNG JUNGER MENSCHEN AUS DER EUROPÄISCHEN UNION.....	14
VORSTELLUNG DES GESCHLOSSENEN BEREICHS FÜR PROJEKTRÄGER DER PROGRAMM-WEBSITE WWW.THEJOBOFMYLIFE.DE	21
DR. JENNY KUHLMANN, VERNETZUNGSPROJEKT MOBIPRO-EU, MINOR	21
QUALITÄTSSICHERUNG IM RAHMEN VON MOBIPRO-EU	23
INGA KAPPEL, IQ FACHSTELLE EINWANDERUNG UND VERNETZUNGSPROJEKT MOBIPRO-EU, MINOR	23
WORKSHOPS „GUTE-PRAXIS-BEISPIELE“	27
WORKSHOP 1	31
<i>Vorbereitung im Herkunftsland (Rekrutierung/Matching und Information)</i>	<i>31</i>
WORKSHOP 2	33
<i>Sprache</i>	<i>33</i>
WORKSHOP 3	35
<i>Ländlicher Raum</i>	<i>35</i>
WORKSHOP 4	37
<i>Kümmerer/soziale Integration</i>	<i>37</i>
WORKSHOP 5	39
<i>Berufsschule.....</i>	<i>39</i>
WORKSHOP 6	41
<i>Ausbildung und Integration im Betrieb</i>	<i>41</i>
WORKSHOP 7	43
<i>Betriebsakquise</i>	<i>43</i>
VERNETZUNG IN MOBIPRO-EU.....	45
GUTE-PRAXIS-SAMMLUNG.....	47
HERAUSFORDERUNGEN UND THEMEN.....	47
SIEBEN AUSGEWÄHLTE GUTE-PRAXIS-BEISPIELE	47
1. VORBEREITUNG IM HERKUNFTSLAND (REKRUTIERUNG/MATCHING UND INFORMATION)	47
2. SPRACHE	51

3. LÄNDLICHER RAUM	54
4. KÜMMERER/SOZIALE INTEGRATION.....	58
5. BERUFSSCHULE	61
6. AUSBILDUNG UND INTEGRATION IM BETRIEB	64
7. BETRIEBSAKQUISE	67
AUSBLICK QUALITÄTSSICHERUNG MOBIPRO-EU.....	70
ABSCHLUSS-REDE.....	71
DR. CARSTEN KLEIN, VORSITZENDER DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DER ZENTRALEN AUSLANDS- UND FACHVERMITTLUNG DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (ZAV)	71
ANHANG 1: TAGUNGSPROGRAMM	75
ANHANG 2: ÜBERSICHT DER WORKSHOPS	76
ANHANG 3: TEILNEHMENDENLISTE	77
IMPRESSUM	86



Grußwort

Vanessa Ahuja, Unterabteilungsleiterin IIa, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

(Es gilt das gesprochene Wort.)

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen auf dem diesjährigen Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016.

Insbesondere begrüße ich die Projektträgerinnen und Projektträger, von denen viele bereits sehr engagiert an der Programmumsetzung mitgewirkt und an der Erarbeitung der Qualitäts- und Fachstandards mitgearbeitet haben. Aber auch die Vertreterinnen und Vertreter des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, die den Prozess maßgeblich unterstützt haben und einige weitere Akteurinnen und Akteure, die zur erfolgreichen Umsetzung von MobiPro-EU beigetragen haben, heiße ich herzlich willkommen, hier an diesem „Besonderen Ort“.

Wie Sie dem neuen Titel für unsere Jahresveranstaltung entnehmen können, haben wir konzeptionell etwas verändert. Die Veranstaltung im letzten Jahr diente in erster Linie dazu, das Sonderprogramm nach der Umstellung von der Individual- auf die Projektförderung im Rahmen einer Kick-off-Veranstaltung öffentlichkeitswirksam in eine neue Programmphase zu überführen und Ihnen die Möglichkeit zu geben, sich ein erstes Mal bundesweit zu treffen und über Ihre Erfahrungen bei der Umsetzung von MobiPro-EU zu diskutieren. Dazu hatte Frau Bundesministerin Nahles eingeladen und gemeinsam mit dem spanischen Botschafter und dem Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingeführt.

Ab diesem Jahr haben unsere Jahrestreffen in Berlin den Charakter einer Fachtagung. Denn wir sind im Umsetzungsprozess schon einen guten Schritt weiter und wollen die diesjährige Veranstaltung dazu nutzen, dass Sie sich auch bundesweit noch stärker vernetzen, Ihre Erfahrungen mit der Programmumsetzung vertieft diskutieren und insbesondere Ihre „Guten-Praxis-Beispiele“ vorstellen. Dafür werden Sie später am Tag die Möglichkeit haben, wenn Sie sich in den fachthemenatischen Workshops treffen. Nutzen Sie darüber hinaus auch die Pausen. Kommen Sie ins Gespräch und loten Sie aus, wo sich Ihre Projektansätze ergänzen, was Sie von Ihren Kolleginnen und Kollegen lernen oder welche guten Ideen Sie einbringen können.

Lassen Sie mich einen kurzen Blick zurückwerfen und Ihnen schildern, wo wir heute stehen. Vor dem Hintergrund der krisenbedingten schwierigen Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in einigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sowie des Fachkräfteproblems und der demographischen Entwicklung in Deutschland, hat sich die Bundesregierung 2012 entschieden, modellhafte Instrumente zu erproben, um die berufliche grenzüberschreitende Mobilität von jungen Menschen aus EU-Ländern zu fördern und dadurch einen nachhaltigen Beitrag zur Verwirklichung eines europäischen Arbeitsmarkts und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU zu leisten.

Von der Dimensionierung und Zielsetzung des Sonderprogramms hatten wir aber keineswegs den Anspruch, dass sich das Problem der Jugendarbeitslosigkeit in Europa und das Problem des Fachkräftemangels in Deutschland alleine durch MobiPro-EU lösen ließe. Vielmehr geht es uns um die Lerneffekte. MobiPro-EU wurde als „lernendes System“ konzipiert und anhand der verschiedenen Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Durchführung weiterentwickelt. Wesentliche Veränderungen waren die Umstellung der Förderlogik von Individual- auf Projektförderung sowie die Konzentration auf das Ausbildungssegment.

Das Sonderprogramm ist ein wichtiges Instrument zur Erprobung der Möglichkeiten geworden, wie berufliche Mobilität gestaltet werden kann und auch, um für das duale Ausbildungssystem im europäischen Ausland zu werben, wo diese Form der Berufsausbildung i. d. R. nicht bekannt ist. Es geht aber auch darum, herauszufinden, wie grenzüberschreitende Rekrutierungsprozesse innerhalb der EU verbessert werden können. In diesem Kontext hat die EU-Kommission MobiPro-EU als Vorbild entdeckt und den Ansatz detailliert studiert.

Mit Blick auf den Ausbildungsmarkt in Deutschland waren und sind junge EU-Ausländerinnen und -Ausländer eine wichtige Alternative, um freie Ausbildungsplätze zu besetzen. Wir sollten uns klar darüber sein: wir haben in Deutschland weiterhin viele unbesetzte Ausbildungsstellen und einen sich – wenn auch vorerst nur regional und branchenspezifisch – abzeichnenden Fachkräftemangel. Die hohe Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in Deutschland sollte uns Anlass genug sein, hierbei auch weiterhin neue Wege zu gehen.

MobiPro-EU ist als „Versuchslabor“ konzipiert worden und hat uns in den letzten Jahren ermöglicht, gemeinsam mit Ihnen, herauszufinden, welche Unterstützungsangebote notwendig sind, damit junge Menschen aus dem EU-Ausland, die bisher wenig Chancen und Perspektiven auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hatten, erfolgreich eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland absolvieren können. Dabei konnten wir uns an keinen bereits erprobten Ansätzen orientieren, da solche bisher nicht existieren. Wir beschritten mit dem Sonderprogramm gemeinsam Neuland.

Ein solcher Ansatz zur Förderung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität in Berufsausbildung ist bisher – soweit wir wissen – in Europa noch niemals als nationales Instrument verwirklicht worden. Daher lagen keine Erfahrungswerte vor, wenn es darum geht, einzuschätzen, wie solche Maßnahmen von europäischen Jugendlichen oder Ausbildungsbetrieben in Deutschland angenommen werden.



Wie geht es nun weiter?

MobiPro-EU ist als zeitlich befristetes Pilotprogramm angelegt und eine Überführung ins Regelsystem der Arbeitsförderung in dieser Form war nie geplant. Es geht vielmehr darum, modellhaft zu erproben, welche Maßnahmen und Instrumente dazu beitragen können, die sprachlichen Barrieren sowie Rekrutierungs- und Einstellungshemmnisse abzubauen. Hierbei waren und sind Sie, die Projektträger, auch noch in den nächsten Jahren die wichtigsten Akteure. Denn Sie sind es, die nah an den jungen Menschen dran sind und wissen, welche Unterstützung individuell notwendig ist, um die Berufsausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen.

Nach zwei Jahrgängen der Individualförderung und zwei Jahrgängen der Projektförderung werden uns künftig Ergebnisse aus insgesamt vier Jahrgängen vorliegen. Das Pilotvorhaben wird dann 2019 bzw. 2020 mit dem Ausbildungsjahrgang 2016 auslaufen. Bereits heute sind wir in der Phase der Ergebnissicherung. Das Bundesweite Vernetzungstreffen ist ein wichtiger Meilenstein in diesem Prozess und die Veröffentlichung der Allgemeinen Qualitätsstandards und der Fachstandards ein wesentliches Ergebnis.

Wir werden die Zeit bis 2020 auch weiterhin nutzen, um gemeinsam mit Ihnen die Ergebnisse und Erfahrungen zu bewerten und diese für eine weitergehende Nutzung transferfähig aufzubereiten und zu sichern. Hierbei wird uns das Evaluatorenteam um Herrn Prof. Dr. Boockmann, der gleich auf dem Podium zur „Jugendmobilität in Europa“ sprechen wird, unterstützen.

Mit der Umstellung von der Individual- auf die Projektförderung ab dem Ausbildungsjahrgang 2015 haben wir insbesondere auf die Verbesserung der sozial- und berufspädagogischen Unterstützung und Begleitung abgezielt. Darüber hinaus hat uns die Umstellung auf die Projektförderung ermöglicht, die Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards sowie die Vernetzung der Projektträger mit dem entsprechenden Erfahrungsaustausch untereinander verpflichtend zu institutionalisieren. Der Mehrwert dieser Vernetzung besteht vor allem in Erkenntnisgewinn und -verdichtung. Insbeson-

dere mit den Qualitätsstandards, möchten wir künftig auch über MobiPro-EU hinaus einen Beitrag leisten, damit zukünftige Ausbildungsprojekte in Deutschland ausländische Jugendliche besser begleiten können.

Ein kurzer Blick auf die Zahlen:

Neben den in der ersten Phase noch geförderten Fachkräften haben insgesamt fast 6.800 junge Menschen aus der EU an der Ausbildungsförderung teilgenommen – davon knapp 1.800 in der Individualförderung der Ausbildungsjahrgänge 2013 und 2014, der Rest in den letzten beiden Ausbildungsjahrgängen im Rahmen der Projektförderung.

Auch bei der Anzahl der Projekte im Rahmen der Projektförderung konnten wir vom Ausbildungsjahrgang 2015 zum Ausbildungsjahrgang 2016 von 127 auf 161 Projekte zulegen. Dies hatte eine Verdopplung der Teilnehmendenzahlen zur Folge. Weiterhin kommt die Mehrzahl der geförderten jungen Menschen aus Spanien, gefolgt von Italien, Griechenland und Polen.

Auch bei den geförderten Berufsgruppen haben sich bestimmte Branchen manifestiert. So sind es vor allem Ausbildungsberufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Altenpflege sowie in der Elektro- und in der Baubranche.

Insgesamt hat sich die Qualität der Projekte signifikant verbessert, insbesondere da sehr viele erfahrene MobiPro-EU-Träger erneut einen Vorschlag eingereicht haben und auf Erfahrungen der Vergangenheit aufbauen konnten. Dies ist besonders evident bei den Sprachlernkonzepten und den sozial- und berufspädagogischen Begleitstrukturen.

Aber Lerneffekte sind nicht nur bei den Trägern, sondern auch beim Richtliniengeber (dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales), den umsetzenden Stellen (der Bundesagentur für Arbeit, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Operativen Service der Agentur für Arbeit Köln) und den strategischen Partnern festzustellen. Dies ist vor allem auf den strukturierten und institutionalisierten Austausch zurückzuführen.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass durch das Sonderprogramm wesentliche Erkenntnisse gewonnen werden konnten und deren Übertragbarkeit auf aktuelle Herausforderungen einen langfristig nutzbaren Mehrwert hat.

Es zeichnet sich ab, dass die mit MobiPro-EU von Anfang an intendierten qualitativen Ergebnisse und Lernprozesse einen signifikanten Beitrag bei der Gestaltung von Programmen der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität, aber auch bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von Ausländerinnen und Ausländern, die bereits in Deutschland leben, leisten können. Die Erkenntnisse aus MobiPro-EU werden künftig anderen Akteuren und Politikbereichen, die sich mit Mobilitäts- und Migrationsfragen beschäftigen, zur Verfügung gestellt. In wieweit sie sich im Einzelnen übertragen lassen, wird der Realitätscheck zeigen.

Bis zum Ende der Fachgruppenarbeit soll ein Handbuch mit Empfehlungen auf Grundlage der Qualitäts- und Fachstandards erstellt werden, die auf andere Ausbildungsprogramme mit ausländischen Jugendlichen übertragbar sein sollen. Darüber hinaus werden wir dieses Jahr intensiv prüfen, welche erprobten Instrumente und Maßnahmen in bereits bestehende Programme Eingang finden können. Dabei sehe ich durchaus auch andere ausländische Jugendliche im Fokus – insbesondere diejenigen, die sich bereits in Deutschland aufhalten.

Ich wünsche Ihnen nun einen gewinnbringenden Tag, gute Gespräche und viele neue Kontakte.



Vortrag zur Berufsausbildung junger Menschen aus der Europäischen Union durch die Robert Bosch GmbH

Siegfried Czock, Leiter Aus- und Weiterbildung Deutschland, Robert Bosch GmbH

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, hier unser Projekt vorzustellen. Wir haben uns 2013 als Unternehmen dazu entschieden, einen Beitrag gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Südeuropa leisten zu wollen und 100 zusätzliche Ausbildungsplätze über unsere bisherige Planungen hinaus zur Verfügung gestellt - als rein sozialpolitischer Beitrag, nicht weil wir unsere Ausbildungsplätze nicht besetzt kriegen. Wir bilden hier in Deutschland rund 1.400 junge Menschen pro Jahr aus. Dafür kriegen wir 20.000 Bewerbungen – und auch deshalb nur so wenige, weil wir unseren Online-Kanal schließen, sobald unsere Plätze besetzt sind, und man sich somit in der Regel ein halbes Jahr vor Ausbildungsbeginn gar nicht mehr bewerben kann. Nachdem Mitte 2013 die Entscheidung gefallen war, diese 100 Plätze zu besetzen, sind wir pragmatisch vorgegangen und haben mit unseren Gesellschaften in Spanien, Portugal und Italien besprochen, wie viele dieser zusätzlichen Plätze in diesen Ländern, in denen Jugendarbeitslosigkeit herrschte, tatsächlich vor Ort besetzt werden könnten. Es kamen dabei insgesamt 50 Ausbildungsplätze zustande, sodass die übrigen 50 Plätze dann in Deutschland besetzt werden sollten und wir mit unseren Standorten hier in Deutschland besprochen, wie viele zusätzliche Auszubildende sie jeweils noch aufnehmen könnten. Diese 50 zusätzlichen Plätze konnten schlussendlich auf 15 bzw. 16 Standorte in Baden-Württemberg und Bayern verteilen werden.

Um die Komplexität dieses Projekts – über drei Länder verteilt und mit 15, 16 Standorten in Deutschland – zu minimieren, entschieden wir uns auch dafür, dass wir uns in Bezug auf die Rekrutierung der

Auszubildenden für Deutschland auf ein Land konzentrieren – in dem Fall auf Spanien. Weil man so ein Projekt nicht einfach zusätzlich im Tagesgeschäft stemmen kann, haben wir uns nach einem starken Partner umgeschaut, mit dem wir das gemeinsam gestalten konnten. Zusammen mit der BBQ, einer Tochtergesellschaft des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft, haben wir dieses Projekt dann gestartet.

Wenn man die Presse derzeit anschaut, hat man ja den Eindruck, Jugendarbeitslosigkeit in Südeuropa existiere gar nicht mehr, denn das eigentliche aktuelle Top-Thema sind Geflüchtete. Das sieht in den betroffenen europäischen Ländern aber ganz anders aus. Wenn Sie nach Spanien, Portugal, Italien oder Griechenland gehen, dann ist das Thema Jugendarbeitslosigkeit dort weiterhin ein Top-Thema. Die Jugendarbeitslosigkeit hat sich in den letzten Jahren kaum verändert, und von daher – um es vorweg zu nehmen – werden wir nicht beim Jahrgang 2014 stehen bleiben, sondern auch in 2017 einen neuen Jahrgang starten. Dazu aber später mehr.

In 2014 sind wir mit Sprachkurs und Praktikum so gestartet, wie sie es alle kennen. Start der Ausbildung war dann im September 2014. Von den 50 Auszubildenden, die wir ursprünglich in der Sprachausbildung hatten, haben 45 einen Ausbildungsvertrag in Deutschland angenommen. Von diesen haben jetzt im letzten Monat 40 ihre Zwischenprüfung bzw. den ersten Teil der Abschlussprüfung absolviert. Das heißt also, fünf haben in der Zwischenzeit die Ausbildung bei uns beendet und sind in ihr Heimatland zurückgegangen. Wir sind damit der Meinung, dass sich unser Ausbildungskonzept bewährt hat. Es war beabsichtigt, dass wir, wenn dieser erste Teil der Abschlussprüfung gut läuft, in einen zweiten Jahrgang gehen würden. Und diese Entscheidung ist jetzt auch positiv gefallen, so dass wir ebenfalls mit weiteren 50 Auszubildenden aus Spanien hier in Deutschland in 2017 starten werden.



Was sind unsere Erfahrungen? Insgesamt stellen wir fest, dass die spanischen Auszubildenden jetzt im ersten Teil der Abschlussprüfung, was den praktischen Teil angeht, auf Augenhöhe mit den Aus-

zubildenden agieren, die hier in Deutschland aufgewachsen sind und ihre Ausbildung begonnen haben. Das, was weiterhin immer noch ein Thema ist, ist das Thema Sprache – auch jetzt nach gut zwei Jahren. Ich sag mal, ganz praktisch: Wenn sie auf dem Sprachniveau, auf dem sie jetzt sind, ihre Ausbildung vor anderthalb Jahren begonnen hätten, wäre das der beste Einstieg gewesen. So war einfach diese Zwischenprüfung auch gerade im schriftlichen Teil eher ein Deutschtest als tatsächlich ein Fachtest. Während also im praktischen Teil – für diejenigen, die sich auskennen bei IHK-Prüfungen – die meisten in der Größenordnung zwischen 70 und 80 Prozent lagen, lagen sie im schriftlichen Bereich eher um die 50, 60 Prozent. Aber wir gehen davon aus, dass, wenn jetzt noch mal zwei Jahre Sprachausbildung dazukommen, dann auch dieser schriftliche Teil gut absolviert werden kann. Die Ausbildungsberufe bei uns sind vorwiegend Industriemechaniker/-in, Mechatroniker/-in, Zerspanungsmechaniker/-in, Anlagenmechaniker/-in und Gießereimechaniker/-in – also anspruchsvolle technische Berufe.

Also, unsere Zwischenbilanz ist positiv nach diesen rund zwei Jahren seit dem Ausbildungsstart. Was ist dafür entscheidend, dass wir ein gutes Beispiel aufzeigen können? Der erste Punkt ist natürlich die Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen im Herkunftsland. Das haben wir zusammen mit der BBQ und unserer spanischen Tochtergesellschaft gemacht. Hier war entscheidend, wirklich intensiv nachzuhaken, nachzufragen – Was ist die Motivation? Kann man sich vorstellen, über mehrere Jahre fern der Familie ins Ausland zu gehen? – um zu prüfen, ob die Entscheidung für einen Ausbildungsbeginn in Deutschland nicht nur ein Schnellschuss ist, um der Jugendarbeitslosigkeit im Herkunftsland zu entfliehen, sondern eine bewusste Entscheidung, für mehrere Jahre oder vielleicht sogar auf Dauer ins Ausland zu gehen. Wichtig war ebenfalls, sicherzugehen, dass die Sprachkurse im Herkunftsland professionell laufen und das Praktikum in Deutschland entsprechend gestaltet wird. Und hier komme ich zu einem weiteren wichtigen Aspekt: nämlich der Vorbereitung der Ausbilderinnen und Ausbilder hier in Deutschland auf diese neue Zielgruppe. Damit meine ich, die Ausbilderinnen und Ausbilder wirklich intensiv vorzubereiten, sie interkulturell zu schulen und auch das Praktikum entsprechend zu gestalten, so dass es einen realistischen Einblick in die Ausbildung gibt und beiden Seiten – den Jugendlichen wie dem Unternehmen – die Möglichkeit gibt, eine gute Entscheidung zu treffen, ob man tatsächlich die Ausbildung starten möchte. In dem Zusammenhang – wie gesagt – haben fünf Auszubildende gesagt, sie wollen ihre Ausbildung nicht beginnen, weil sie gemerkt haben, dass das Thema Heimweh und sich selbst zu organisieren und zurechtzufinden doch nicht so war, wie sie es sich zunächst vorgestellt hatten. Mit dem Ausbildungsbeginn war uns wichtig, dass sie nicht nur in die ganz normale Ausbildung integriert werden, sondern auch, dass wir den jungen Menschen, die aus einem anderen Umfeld kommen und ohne Familie auf sich allein gestellt sind, sowohl sprachlich als auch ggf. in gewisser Weise kulturell entsprechende Unterstützung anbieten. Dafür haben wir ein „Mentoren-System“ aufgebaut, was zum einen eine professionelle sozialpädagogische Begleitung zusätzlich zur Ausbildung einschließt – wie gesagt mit Unterstützung von BBQ, die die Sozialpädagogen und -pädagoginnen stellen. Zum anderen beinhaltet es aber auch, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend vorbereitet sind, dass es Mentoren und Mentorinnen gibt oder Paten und Patinnen auf Auszubildendenebene, und dass es darüber hinaus auch außerhalb der Ausbildung Ansprechpersonen gibt, die eine Affinität zum Herkunftsland des Jugendlichen haben, und mit denen man auch noch andere Themen besprechen kann, sodass man verschiedene Ansprechpartner bzw. -partnerinnen hat, um die Integration zu befördern. Und es war uns auch wichtig, die jungen Menschen relativ zügig in Kontakt mit Vereinen und anderen Gruppen zu bringen, so dass sie ihren Tag nicht nur mit Bosch-Mitarbeitern und -mitarbeiterinnen verbringen, sondern auch Hobbys und ihren Interessen nachgehen können.

Um es noch mal zusammenzufassen: Sprache ist weiterhin eine Herausforderung – oder wie es eine unserer Auszubildenden ausdrückte: „Es ist ein großer Schritt, seine Ausbildung in einem Land mit

fremder Sprache und Kultur zu absolvieren.“ Auch wenn wir alle, auch Spanierinnen und Spanier, zu Europa gehören, gibt es doch gewisse Unterschiede, was die Kultur angeht, was Erwartungen an junge Menschen angeht, auch was die Ausbildung angeht. Das A und O ist es, die Ausbildungssprache zu erlernen. Das wird sicherlich die gesamte Ausbildung weitergehen und muss weiterhin forciert werden, so dass es einfacher wird, auch die Prüfung zu bestehen. Im Betrieb ist es in der Regel kein Problem. Da nimmt man Rücksicht darauf, da findet man Wege. Die Schwierigkeiten sind eher in der Berufsschule¹ oder tatsächlich bei den Prüfungen, wo man nicht individuell auf die jungen Leute mit entsprechenden Sprachschwierigkeiten eingehen kann. Auf dem Spracherwerb wird weiterhin ein Augenmerk liegen. Ich habe schon gesagt, das Mitmachen in Vereinen war sicherlich für viele auch hilfreich; angefangen von musikalischen Dingen bis hin zum Fußballspielen – damit kann man einfach auch die Integration fördern. Im Zentrum stehen die sozialpädagogische Betreuung – die wir jetzt zwar reduzieren wollen gegenüber der Anfangszeit, aber die wichtig war, um dem Gefühl des Alleinsins zu begegnen, und die weiterhin auch notwendig bleibt – und die Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mentorinnen und Mentoren. Ich glaube, dass wir es durch dieses Gesamtpaket geschafft haben, dass noch so viele weiterhin an Bord sind.

Wie geht es weiter? Ich hatte es anfangs erwähnt: Wir werden 2017 in eine zweite Runde gehen. Dazu werden wir in 2016 die Auswahl voranbringen. Diesmal haben wir uns für 75 neue Ausbildungsplätze – 50 in Deutschland, 15 in Spanien und 10 in Italien – entschieden. Ein Hauptpunkt, den wir in den Ländern Südeuropas sehen, ist die Notwendigkeit, den Schülerinnen und Schülern verstärkt eine Orientierung in Richtung Beruflichkeit und Unternehmen nahe zu bringen, was in der Regel von den Bildungssystemen dort vor Ort nicht geleistet wird. Wir haben daher sowohl in Italien als auch in Spanien Initiativen gestartet bzw. werden diese starten, um eine stärkere Verzahnung, die bei uns durch das duale System gegeben ist (nämlich junge Menschen an Ausbildung und Beschäftigung heranzuführen), auch dort in ähnlicher Weise voranzubringen.

Die Erfahrungen, die wir durch unsere Initiative gesammelt haben, übertragen wir teilweise auch auf neue Projekte, die wir mit Geflüchteten starten, gestartet haben und starten werden und wo wir uns auch zusätzlich engagieren werden. Das wird ein weiteres Feld sein, weil wir auch hier die Notwendigkeit sehen, diesen Menschen eine Perspektive bei uns im Lande zu bieten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

¹ In einigen Bundesländern gilt die Bezeichnung Berufsfachschule. Für die vereinfachte Lesbarkeit wird in der gesamten Tagungsdokumentation die Bezeichnung Berufsschule genutzt. Es sind stets beide Institutionen gemeint.



Podiumsdiskussion zum Beitrag von MobiPro-EU zur Berufsausbildung junger Menschen aus der Europäischen Union

Um Einblicke in die Perspektiven derjenigen Institutionen zu erhalten, die mit dem Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa“ (MobiPro-EU) verknüpft sind, wurden für die Podiumsdiskussion folgende Akteure eingeladen:

- **Carmen Álvarez-Cienfuegos Rico**, Regionalleiterin für Süddeutschland der Abteilung Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien
- **Prof. Dr. Bernhard Boockmann**, Wissenschaftlicher Direktor am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. und Leiter des Evaluationsprojekts MobiPro-EU
- **Farid El Kholi**, stellv. Referatsleiter IIa6, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- **Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann**, Vorstandsvorsitzender von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. und Projektleiter des Vernetzungsprojekts MobiPro-EU
- Moderation: **Alke Wierth**, Journalistin und taz-Redakteurin

Den übergeordneten Rahmen der Podiumsdiskussion bildete die Frage nach dem Beitrag von MobiPro-EU zur Berufsausbildung junger Menschen in der Europäischen Union. Dieses Thema wurde durch die anwesenden Expertinnen und Experten, deren berufliches Wirken in enger Verbindung mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU steht, aus verschiedenen Perspektiven diskutiert. Neben den Erfolgen und Herausforderungen dieses Pilotprogramms wurden auch der Modellcharakter und die Transferierbarkeit dieses Programms – das in dieser Form bisher einzigartig in Europa ist – herausgestellt. In diesem Zusammenhang wurde die Übertragbarkeit der Modelle und Instrumente des Pro-

gramms auch in Bezug auf andere Mobilitätszusammenhänge betont. Im Folgenden werden die Hauptgesprächspunkte der Podiumsdiskussion zusammengefasst dargestellt.

MobiPro-EU – ein Beitrag zum europäischen Ausbildungsmarkt

Farid El Kholy, stellvertretender Referatsleiter im BMAS, eröffnete das Gespräch mit Erläuterungen zur Frage nach dem Beitrag des Sonderprogramms MobiPro-EU für Deutschland und zum europäischen Ausbildungsmarkt: MobiPro-EU wurde 2012 vor dem Hintergrund spezifischer Herausforderungen als Pilotprogramm zur grenzüberschreitenden Mobilität von jungen Menschen entwickelt. Zu diesen Herausforderungen zählten vor allem eine sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit in Europa bei gleichzeitig bestehendem regionalen und branchenspezifischem Fachkräftemangel sowie unbesetzten Ausbildungsplätzen in Deutschland. Zudem wurde sowohl von einigen EU-Partnern als auch von der deutschen Wirtschaft ein entsprechender Bedarf geäußert und konkrete Anfragen nach einem Förderprogramm an die Bundesregierung gestellt. Farid El Kholy erklärte, dass das Programm als solidarischer Ansatz gestartet wurde, zugleich aber auch das Ziel verfolgte, das in weiten Teilen Europas noch wenig bekannte, duale Berufsausbildungssystem in Deutschland zu fördern. Gleichzeitig sollten deutsche Betriebe dazu angeregt werden, ihren Blickwinkel zu erweitern und den gesamten europäischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bei Anwerbungsaktivitäten im Auge zu haben. MobiPro-EU beabsichtigt dabei eine Win-Win-Situation zu schaffen: Junge Menschen aus der EU sollen die Chance auf eine Berufsausbildung in Deutschland bekommen und Unternehmen und Betriebe Unterstützung bei der europaweiten Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften erhalten, um freie Ausbildungsplätze besetzen zu können.

Farid El Kholy unterstrich, dass auch die programmumsetzenden Institutionen durch MobiPro-EU zahlreiche wertvolle Erfahrungen gewonnen haben. So entwickeln die Projektträger insbesondere im Bereich der Sprachausbildung und der sozial- und berufspädagogischen Betreuung sehr gute und innovative Ideen, die nun im Rahmen einer Gute-Praxis-Beispielsammlung mit Hilfe der MobiPro-EU-Projektträger dokumentiert werden. Als ein neuer Ansatz erfordert MobiPro-EU konstante Anpassungen und Verbesserungen. Hierdurch, so Farid El Kholy, konnte auch die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) sowie der Operative Service der Agentur für Arbeit Köln sehr viel im Programmmanagement dazulernen (einschließlich der Bereiche Schnittstellenmanagement, Prozessoptimierung, Kommunikationskonzept und Kundenkontaktkonzept). Auch das BMAS hat als Richtliniengeber auf Grundlage der Erfahrungen mit dem Sonderprogramm eine neue Prozesskultur eingeführt. Diese trägt durch eine engere Zusammenarbeit mit den Trägern zu einer transferfähigen Erfahrungs- und Erkenntnissicherung für künftige Herausforderungen bei, bei der die Expertise der Projektträger einen wertvollen Beitrag leisten.

Farid El Kholy betonte, dass MobiPro-EU als befristetes Projekt nicht dazu gedacht war, das Problem der Jugendarbeitslosigkeit in Europa und den Fachkräftemangel in Deutschland zu beseitigen. Es hat aber einen signifikanten Beitrag dazu leisten können: MobiPro-EU hat Wege aufgezeigt, wie grenzüberschreitende Mobilität zu Berufsausbildungszwecken organisiert werden kann. Gemeinsam mit den Trägern wurde erfolgreich ein entsprechendes Konzept entwickelt, das bereits jetzt von Teilen der Wirtschaft aufgegriffen wird. Es entstehen also regionale Lösungen, ganz so, wie es das Ziel von MobiPro-EU ist.

Jugendmobilität in Europa

Im Anschluss an die Ausführungen von Farid El Kholy erläuterte Prof. Dr. Bernhard Boockmann, Leiter des Evaluationsprojekts MobiPro-EU, welche Tendenzen sich innerhalb Europas im Bereich der Mobilitätsbereitschaft von jungen Menschen in der Berufsausbildung feststellen lassen. In diesem Zusammenhang betonte Prof. Boockmann, dass die Europäische Union bereits seit längerem die Mobili-

tät junger Menschen fördert (z. B. im Rahmen von Programmen wie Leonardo da Vinci - nun Teil des Erasmus-Plus-Programms). Die Zunahme der Mobilität in der beruflichen Ausbildung spiegelt sich dabei in den Förderzahlen wieder, die belegen, dass sich die Zahl derjenigen, die einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland durchführen (i. d. R. kurze Aufenthalte von einigen Wochen), in den letzten acht Jahren verdoppelt haben. So absolvierten 2014 zum Beispiel ca. 18.000 deutsche Auszubildende einen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihrer Berufsausbildung, so Prof. Boockmann. Hinzu kommen diejenigen, die auch ohne solche Förderung selbstfinanziert oder durch andere Förderung ins Ausland gehen. Dennoch ist die Anzahl derjenigen, die Teile ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren, verglichen mit der Gesamtzahl der Auszubildenden von einer halben Million, die jährlich eine Ausbildung in Deutschland beginnen, verhältnismäßig gering. Somit, so Prof. Boockmann, ist man weit entfernt vom politischen Ziel der Bundesregierung, wonach zehn Prozent der Auszubildenden im Jahr 2020 grenzüberschreitend ihre Ausbildung absolvieren sollen.

Ähnliches gilt auch für die Mobilität nach Deutschland: Im Rahmen von Erasmus Plus sind ca. 10.000 Teilnehmende im Rahmen ihrer Ausbildung nach Deutschland gekommen, um beispielsweise ein Praktikum zu absolvieren. Auch wenn sich hier eine Zunahme der Mobilität erkennen lässt, handelt es sich mitnichten um ein Massenphänomen, so Prof. Boockmann. Diese Zahlen verdeutlichen zudem, dass MobiPro-EU in diesem Zusammenhang – mit mehr als 6.700 Teilnehmenden (Erhebungsstand: Mai 2016), v. a. durch die sehr umfassende Dauer des Aufenthalts – kein unbedeutendes Programm ist. Im Unterschied zu anderen Förderprogrammen ist MobiPro-EU als Sonderprogramm zur Förderung der Mobilität ein ausgesprochenes Langzeitprogramm, in dem Mobilität stattfindet, um die gesamte Ausbildung in einem anderen Land zu absolvieren und dann möglicherweise noch in diesem Land weiter zu verbleiben.

Prof. Boockmann zeigte sich überzeugt, dass die Förderung der Mobilität von Auszubildenden eine der sinnvollsten Maßnahmen zum Wohle des Arbeitsmarktes ist. Derzeit hat ein beträchtlicher Teil der Auszubildenden in Europa, die ihre Berufsausbildung grenzüberschreitend absolvieren, sehr gute schulische und sonstige Qualifikationen (d. h. höhere Schulabschlüsse wie Abitur oder vergleichbare Abschlüsse bzw. Bachelorabschlüsse). Dagegen sind junge Menschen mit schlechteren Bildungsvoraussetzungen in weit geringerem Umfang mobil. Im Interesse dieser jungen Menschen sollte noch daran gearbeitet werden, ihre Mobilität zu erhöhen.

Die Abbruchquote unter den Teilnehmenden an MobiPro-EU erscheint auf den ersten Blick sehr hoch. Prof. Boockmann wies darauf hin, dass man sie aber nicht mit der Abbruchquote aller deutschen Auszubildenden vergleichen darf, sondern das jeweilige Berufsfeld berücksichtigen muss. Dann sei der Unterschied nicht mehr so groß. Drüber hinaus gibt es ganz spezifische Gründe, die zu Abbrüchen in MobiPro-EU-Projekten führen, wie Heimweh oder die Wahrnehmung von Chancen, die sich plötzlich im Herkunftsland ergeben. Konkrete Erkenntnisse und Ergebnisse hierzu müssen jedoch noch bis zum Abschluss der derzeitigen Evaluation von MobiPro-EU abgewartet werden.

MobiPro-EU aus internationaler Perspektive

Carmen Álvarez-Cienfuegos legte aus Sicht der Abteilung Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien dar, weshalb sich Spanien seit Beginn des Programms in MobiPro-EU engagiert und dieses unterstützt. Junge Menschen aus Spanien machen einen Großteil der Teilnehmenden in MobiPro-EU aus. Das Programm, so Carmen Álvarez-Cienfuegos, bietet jungen Menschen, die aufgrund der wirtschaftlichen Krise der vergangenen Jahre wenig Zukunftsperspektive im Bereich Berufsausbildung für sich im eigenen Land sahen, eine Möglichkeit zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zum Erwerb einer neuen Sprache. Durch diese berufliche Entwicklung werden die jungen Menschen zu interessanten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, nicht nur für deutsche Arbeitgeber, sondern für

ganz Europa. Gerade in den südeuropäischen Ländern werden gut ausgebildete junge Menschen auch in Zukunft wieder gebraucht werden.

Carmen Álvarez-Cienfuegos betonte, dass die Botschaft von kleineren Mobilitätsprojekten in der Regel erst erfährt, wenn Probleme auftauchen und sie kontaktiert werden. Bei MobiPro-EU, das als Programm eine Vielzahl an Projekten umfasst, konnte die Botschaft dagegen von Anfang an Unterstützung anbieten. Carmen Álvarez-Cienfuegos bewertete die Entwicklung von grenzüberschreitenden Netzwerken als einen Gewinn und als Chance, auch über MobiPro-EU hinaus weitere Brücken zwischen Spanien und Deutschland auf- bzw. ausbauen zu können. Erfahrungen, die durch MobiPro-EU gesammelt wurden, so Carmen Álvarez-Cienfuegos, sind ein wertvoller Zugewinn für die Zukunft, selbst in Bezug auf Teilnehmende, die ihre Ausbildung in MobiPro-EU vorzeitig abgebrochen haben. Die persönlichen und beruflichen Erfahrungen sind für ihre Zukunft in vielerlei Hinsicht bereichernd. Hierzu zählen das Erlernen einer neuen Sprache, das Kennenlernen neuer Arbeitskulturen oder der Wissenszuwachs durch das Lernen in Berufsschulen und Betrieben, das man in anderen Kontexten wieder einsetzen kann. Nicht zuletzt haben die jungen Menschen, fernab von der Familie in einem fremden Land, auch Selbstständigkeit erwerben können, erläuterte Carmen Álvarez-Cienfuegos.

Ausblick: Vernetzung in MobiPro-EU in den kommenden Jahren

Als Leiter des Vernetzungsprojekts MobiPro-EU ging Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann sowohl auf die Chancen ein, die die regionale und überregionale Vernetzung der am Programm beteiligten Akteure bietet, als auch auf die Erfahrungen, die aus MobiPro-EU abgeleitet und auf andere Mobilitätsprozesse übertragen werden können. Christian Pfeffer-Hoffmann stellte heraus, dass es zwar viel Erfahrung mit Mobilität und Migration im Allgemeinen in Europa gibt, dass *Ausbildungsmigration* jedoch ein sehr junges Phänomen ist. So befördern Programme wie Leonardo da Vinci oder Erasmus Plus den Austausch während der Ausbildung, nicht jedoch eine Migration in die duale Ausbildung in Deutschland, wie dies nun durch MobiPro-EU geschieht.

Auch Christian Pfeffer-Hoffmann betonte noch einmal den Charakter von MobiPro-EU als ein „Lernendes Programm“, wobei er in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Vernetzung und der Zusammenarbeit unter den Trägern hervorhob. So tragen innerhalb des Programms heute jährlich 24 regionale Vernetzungstreffen in acht Regionen Deutschlands sowie ein bundesweites Vernetzungstreffen pro Jahr zu einem stärkeren Austausch und zur Qualitätsentwicklung in MobiPro-EU bei. Dies unterstützen zudem auch die Beratung und Begleitung durch das seit Februar 2016 existierende Vernetzungsprojekt MobiPro-EU und der seit Juni 2016 zugängliche geschlossene Bereich der Programm-Webseite www.thejobofmylife.de. Diese Unterstützung des Vernetzungsprozesses hat zusammen mit der Entwicklung der Qualitätsstandards durch die Fachstelle Einwanderung die Qualitätsentwicklung des Programmes befördert. Christian Pfeffer-Hoffmann unterstrich, dass die durch den Austausch gewonnenen Lerneffekte nicht nur auf neue Jahrgänge in MobiPro-EU Anwendung finden, sondern dass MobiPro-EU-Projektträger erstmalig auch einen neuen Weg für die duale Berufsausbildung aufgezeigt und entwickelt haben.

In diesem Kontext wies er darauf hin, dass die duale Berufsausbildung in Deutschland angesichts der steigenden Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze und sinkender Auszubildendenzahlen stark darauf angewiesen ist, sich neue Zielgruppen zu erschließen, wie z. B. Zugewanderte und diejenigen, die noch zuwandern könnten. Die duale Berufsausbildung leidet unter folgenden drei Entwicklungen: 1) dem demografischen Wandel, durch den weniger junge Menschen überhaupt potenziell in eine Ausbildung einmünden können, 2) der Globalisierung und europäischen Harmonisierung, die den deutschsprachigen Sonderweg der dualen Ausbildung unter Druck setzt, und 3) dem wachsenden Trend zum Studium: Seit 2009 übersteigt die Zahl der Studierenden die der Auszubildenden. Seit

2014 gibt es bereits doppelt so viele Studierende wie Auszubildende. Dabei ist der prognostizierte Fachkräftemangel am größten für Berufe, die in der dualen Ausbildung vermittelt werden.

Christian Pfeffer-Hoffmann betonte, dass die MobiPro-EU-Träger durch ihr Engagement Pionierarbeit darin geleistet haben, Menschen in das duale Ausbildungssystem in Deutschland zu integrieren, die weder durch das Bildungssystem ihres Herkunftslandes darauf vorbereitet wurden, in eine duale Berufsausbildung zu gehen, noch den Wert einer solchen Ausbildung bisher kennengelernt haben. Diese durch die MobiPro-EU-Projektträger hart erarbeitete und umfassende Kompetenz im Bereich der Integration von Bildungsausländerinnen und -ausländern in das duale System wird in den kommenden Jahren sehr von Nutzen sein, so Christian Pfeffer-Hoffmann. Das zeigt unter anderem das zunehmende Interesse anderer europäischer Länder an diesem Programm und an der Mobilität in ein anderes Ausbildungssystem.



Herausforderungen innerhalb des Sonderprogramms

Gefragt nach den größten Herausforderungen bei der Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten jungen Menschen aus Europa berichtete Carmen Álvarez-Cienfuegos, dass sich aus ihrer Erfahrung vor allem die neu zu erlernende Sprache als Stolperstein erweist. Diese bringt nicht nur Kommunikationsprobleme mit den Arbeitgebenden im Betrieb oder mit den Lehrenden in der Berufsschule mit sich, sondern erschwert mitunter auch die soziale Integration. Zum Teil hat auch eine mangelnde Vorbereitung im Herkunftsland zu falschen Erwartungen der MobiPro-EU-Teilnehmenden an ihren Aufenthalt in Deutschland geführt. Zudem ist die andere Arbeitskultur in Deutschland für einige Teilnehmende eine Herausforderung. Carmen Álvarez-Cienfuegos betont auch, dass die Anerkennung von aus Spanien mitgebrachten Qualifikationen in Deutschland nicht unproblematisch ist. Gleiches gilt für den umgedrehten Fall. Derzeit bemüht man sich zu prüfen, welche Möglichkeiten für die Anerkennung der in Deutschland erworbenen Qualifikationen und Berufsabschlüsse im Herkunftsland Spanien existieren.

Farid El Kholy erläuterte, dass aus Sicht des BMAS die größte Herausforderung des Sonderprogramms anfänglich in der Frage bestanden hat, ob angesichts all der Herausforderungen, die beispielsweise die Sprachbarriere mit sich bringt, genügend Betriebe bereit wären, junge Menschen aus dem Ausland in die Berufsausbildung aufzunehmen. Zudem konnte auch in Bezug auf Motivation und Durchhaltevermögen der Teilnehmenden, die zunächst ohne soziales Netz von Bekannten und Familie nach Deutschland kamen, auf keine Erfahrungen zurückgegriffen werden. Härtefallentscheidungen wie bei Schwangerschaften und Todesfällen haben im Verlaufe des Programms Nachsteuerungen erfordert. Weitere Herausforderungen haben zum einen in einer anfänglich schwierigen Kommunikation mit der Presse bestanden. So ist es unter anderem zu Falschmeldungen gekommen. Zum anderen haben einige wenige Träger und kommerzielle Akteure, die sich durch MobiPro-EU einen schnellen Profit erhofften, Probleme verursacht, die mit dem gesamten Programm in Verbindung gebracht wurden. Dank der Mithilfe anderer Projektträger konnten diese Herausforderungen jedoch erfolgreich bewältigt werden.

Mit Bezug auf den Punkt der Anerkennung der betrieblichen Berufsausbildung bzw. der Berufsabschlüsse aus Deutschland betonte Farid El Kholy, dass es einerseits wünschenswert ist, wenn junge Menschen aus dem Ausland nach ihrer Ausbildung in Deutschland bleiben und in einem inländischen Betrieb als Fachkraft arbeiten. In einem Europa, in dem Freizügigkeit herrscht, ist es andererseits aber auch kein Verlust, wenn diese Fachkräfte wieder ins Herkunftsland zurückgehen oder eine Stelle in anderen Ländern der EU annehmen. MobiPro-EU sei eine Investition in einen zukünftigen europäischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang verwies Farid El Kholy darauf, dass es in Hinblick auf die Anerkennung von Qualifikationen auf der europäischen Ebene bereits zahlreiche Initiativen sowie Rahmenrichtlinien gibt. Die Anerkennung der in Deutschland erworbenen Berufsabschlüsse muss am Ende durch die jeweiligen Herkunftsländer geregelt werden.

Übertragbarkeit der Erkenntnisse und Instrumente aus MobiPro-EU

Abschließend diskutierten die Podiumsgäste den Modellcharakter von MobiPro-EU über die Grenzen Deutschlands hinaus und auch für andere Mobilitätszusammenhänge. Dr. Pfeffer-Hoffmann verwies darauf, dass die Kompetenzen im Bereich der Ausbildung von Bildungsausländerinnen und -ausländern,



die in der Fläche von den Projektträgern in Zusammenarbeit mit ihren Kooperationspartnern (z. B. Betrieben, Berufsschulen, Sprachschulen im In- und Ausland) erworben wurden, das Potenzial haben, auch über MobiPro-EU hinaus im Umgang mit neuen Zielgruppen Anwendung zu finden. In diesem Zusammenhang hob er auch die schnelle Entwicklung von Qualitätsstandards und von Gute-Praxis-Modellen durch die Träger in einem so großen Programm hervor.

Farid El Kholy betonte noch einmal, dass es das Ziel von MobiPro-EU war, den Blickwinkel auf den europäischen Ausbildungsmarkt zu erweitern und Betriebe zu motivieren, über die nationalen Grenzen hinweg nach Auszubildenden zu suchen, sowie Wege aufzuzeigen, wie dies gelingen kann. Die Erkenntnisse und Ergebnisse des Sonderprogramms müssen nun für künftige Prozesse gesichert werden. Deshalb ist auch die Entwicklung der Qualitäts- und Fachstandards durch die Träger so wichtig. Farid El

Kholy bemerkte, dass MobiPro-EU mittlerweile zu einer Marke für grenzüberschreitende Mobilität in der Ausbildung über die Grenzen Deutschland hinaus geworden ist. So interessiert sich beispielsweise die Europäische Kommission sehr für das Programm. Ein von ihr in Auftrag gegebener Bericht untersucht derzeit, inwieweit die Erfahrungen aus MobiPro-EU künftig auf ähnliche EU-Projekte übertragbar sind. Auch innerhalb der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist das Interesse am Programm MobiPro-EU, das auch im Kreis der weltweiten OECD-Staaten ein einzigartiger Ansatz ist, groß. Selbst Länder wie Japan haben sich bereits über das Programm informiert und das BMAS dazu eingeladen, das Programm asiatischen Ländern vorzustellen.

Carmen Álvarez-Cienfuegos zeigte sich überzeugt, dass von der Netzwerkbildung zwischen Akteuren verschiedener Staaten und der Internationalisierung der Fachkräfte zukünftig alle profitieren werden. Zudem erweisen sich die in MobiPro-EU erarbeiteten Qualitätsstandards bereits jetzt als sehr hilfreich in der Beratungsarbeit der Abteilung Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien – sowohl im Kontext anderer Mobilitätsprojekte als auch bezogen auf die individuelle Mobilität. Damit unterstrich Carmen Álvarez-Cienfuegos, dass die in MobiPro-EU entwickelten Ansätze, Ideen und Maßnahmen bereits heute Anwendung auf andere Kontexte finden.

Abschließend betonte Prof. Dr. Boockmann noch einmal das Potenzial, ähnliche Mobilitätsprojekte auch ohne staatliche Förderung durchzuführen. Die Erfahrungen, die man in der Umsetzung von Mobilitätsprogrammen wie MobiPro-EU gewonnen hat, sind zentral für die Transferierbarkeit auf zukünftige Programme und Initiativen der Wirtschaft oder der Zivilgesellschaft. Insbesondere im Bereich der Betreuung von Auszubildenden in Deutschland hat man in den MobiPro-EU-Projekten sehr viel gelernt und eine große Vielfalt unterschiedlicher Ansätze entwickelt. Auch wenn eine Beurteilung der längerfristigen Auswirkung der derzeitigen Entwicklungen in der Ausbildungsmobilität noch aussteht, so Prof. Boockmann, ist es dennoch hochgradig interessant, ob sich zukünftig eine ähnliche Dynamik entwickeln wird, wie es sie im System der Hochschulbildung durch den Bologna-Prozess bereits gibt.

Mit der Frage nach der Transferierbarkeit der innerhalb von MobiPro-EU erarbeiteten Modelle und Instrumente bettete sich die Podiumsdiskussion in den Gesamtkontext der Veranstaltung ein – der Qualitätssicherung – und leitete zu den weiteren zentralen Tagesordnungspunkten des „Bundesweiten Vernetzungstreffens MobiPro-EU 2016“ über: den im Rahmen von MobiPro-EU erarbeiteten Allgemeinen Qualitätsstandards sowie den Gute-Praxis-Beispielen aus der Projektarbeit der Träger.



Vorstellung des geschlossenen Bereichs für Projektträger der Programm- Webseite www.thejobofmylife.de

Dr. Jenny Kuhlmann, Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor

Das Bundesweite Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 bot die Gelegenheit, den Vertreterinnen und Vertretern der deutschlandweit engagierten Projektträger den speziell für sie entwickelten geschlossenen Bereich der Programm-Homepage www.thejobofmylife.de vorzustellen. Diese Informations-, Dokumentations- und Kommunikationsplattform bietet Projektträgern in MobiPro-EU nicht nur Informationen und praxisrelevante Unterstützung, sondern (über die regelmäßigen Vernetzungstreffen hinaus) auch die Möglichkeit zu regionaler und überregionaler Vernetzung und Kommunikation mit anderen Projektträgern.

Der geschlossene Bereich umfasst eine Reihe von Nutzungsmöglichkeiten. Er ist über die Webseite des Sonderprogramms MobiPro-EU zugänglich und wird durch das Vernetzungsprojekt MobiPro-EU betreut. Neben der Bereitstellung aktueller Informationen zu programm-relevanten Veranstaltungsterminen sowie Informationen zu den Ansprechpartnerinnen und zur Erreichbarkeit des Teams des Vernetzungsprojekts bietet er zusätzliche Kommunikationsmöglichkeiten durch digitale Foren. So können sich die MobiPro-EU-Projektträger in acht regionalen Foren sowie in einem bundesweiten Forum aktiv austauschen und vernetzen. Zugleich dient die Kommunikationsplattform der gegenseitigen Unterstützung. Je nach Bedarf haben die Träger hier die Möglichkeit, regionale und überregionale Gesuche (z. B. nach Auszubildenden oder Unternehmen) und Ankündigungen (z. B. Veranstaltungen der Projektträger oder beruflich orientierte Wettbewerbe bzw. Treffen für MobiPro-EU-Auszubildende) einzusehen und einzustellen. Eine Abonnier- und damit verbundene, automatische Benachrichtigungsfunktion erlauben es den Nutzerinnen und Nutzern, einmal täglich per Email In-

formationen über Neueinträge in den abonnierten Foren zu erhalten, so dass ein schneller Austausch ermöglicht werden kann. Zudem können Nutzerinnen und Nutzer ihre Forenbeiträge durch selbst hochgeladene Dateien ergänzen und den Informationsaustausch somit flexibler gestalten.



Darüber hinaus bietet der geschlossene Bereich Informationen, Dokumente und relevante Materialien zum Thema Qualitätssicherung und Gute Praxis in MobiPro-EU. Dies umfasst im Rahmen von MobiPro-EU nutzbare Instrumente zur Entwicklung und Sicherung der Qualität, einschließlich der durch die Projektträger deutschlandweit entwickelten Allgemeinen Qualitätsstandards MobiPro-EU und der derzeit erarbeiteten Fachstandards sowie die im Rahmen des Sonderprogramms erarbeiteten Gute-Praxis-Sammlungen. Hinzu kommen Informationen und Dokumente programm-relevanter Akteure (z. B. des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Botschaft von Spanien, dem Vernetzungsprojekt MobiPro-EU) zum Download. Auch von den Projektträgern selbst entwickelte Dokumente werden hier als einfach abrufbare Hilfestellungen anderen Projektträgern zur Verfügung gestellt. Schließlich bietet der geschlossene Bereich für Projektträger die Möglichkeit, über eine einfache Volltextsuche auf allen Seiten des geschlossenen Bereichs nach Begriffen zu suchen.

Dass diese Art des zusätzlichen Austausches den MobiPro-EU-Projektträgern ein Bedürfnis ist – und einen Mehrwert für das Sonderprogramm darstellt – bezeugen die zahlreichen Registrierungen unmittelbar nach der Vorstellung des geschlossenen Bereiches. So wurden die ersten Registrierungen bereits noch während der Vorstellung der Plattform auf dem Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 vorgenommen. Innerhalb der ersten vier Wochen nach Einrichtung des geschlossenen Bereichs registrierten sich mehr als 90 Personen zur Nutzung der Plattform.



Qualitätssicherung im Rahmen von MobiPro-EU

Inga Kappel, IQ Fachstelle Einwanderung und Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V. hat als koordinierende Institution der IQ Fachstelle Einwanderung neben zahlreichen anderen Aufgabenbereichen die Querschnittsaufgabe, den Prozess der Qualitätsentwicklung und -sicherung im Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa“ (MobiPro-EU) zu begleiten. Im Rahmen dieser Aktivitäten wurde eine Fachgruppe gegründet, die im Sommer 2015 mit gewählten Vertreterinnen und Vertretern das erste Mal tagte. Diese Fachgruppe entwickelt sukzessive Qualitätsstandards für Projektträger und deren Partner im Rahmen von MobiPro-EU – und perspektivisch auch darüber hinaus.

Damit die Förderung von ausbildungsbezogener Einwanderung aus dem EU-Ausland für alle Seiten positiv umgesetzt werden kann, müssen bei der Suche nach Auszubildenden und bei deren Integration Qualitätsstandards berücksichtigt werden. Denn nur, wenn sich die jungen MobiPro-EU-Teilnehmenden beruflich und sozial in Deutschland richtig integrieren können, hat das auch positive Auswirkungen auf ihren längerfristigen Beitrag zu Wirtschaft und Gesellschaft.

Die für die Sammlung und Entwicklung der Qualitätsstandards verantwortliche Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU (FGQ) der Fachstelle Einwanderung besteht aus gewählten Expertinnen und Experten der MobiPro-EU-Träger (je ein/e Vertreter/-in aller acht MobiPro-EU-Regionen² bzw. ein/e

² Diese Regionen gliedern sich wie folgt: 1) Schleswig-Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, 2) Bremen, Niedersachsen, 3) Sachsen-Anhalt, Berlin, Brandenburg, 4) Nordrhein-Westfalen, 5) Thüringen, Sachsen, 6) Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen, 7) Baden-Württemberg und 8) Bayern.

Stellvertreter/-in) sowie Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und weiteren Expertinnen und Experten im Themenfeld. Sie hat vom BMAS den Auftrag erhalten, Qualitätsstandards speziell für das Sonderprogramm MobiPro-EU zu entwickeln.



- Die Entwicklung, Vereinbarung und Einhaltung der Qualitätsstandards zielt vordergründig auf folgende Wirkungen: Auszubildende aus anderen EU-Ländern: Ein zentrales Erfolgskriterium für MobiPro-EU ist die Vermeidung von Abbrüchen und das Erreichen des Ausbildungsabschlusses für die Teilnehmenden. Die Qualitätsstandards setzen mit einer ganzheitlichen Perspektive deshalb an allen kritischen Punkten der Projektprozesse an und ermöglichen so das frühzeitige Vermeiden von Risiken.
- Projektträger: Eine zentrale Wirkung des gesamten Prozesses der Qualitätssicherung und -entwicklung sind die Lern- und Transfereffekte für die beteiligten Träger und ihre regionalen Partner.
- Programmwirkung: Mit der Umstellung von MobiPro-EU auf Projektförderung hat der Bedarf nach Austausch und Problemlösung auf Bundesebene deutlich zugenommen. Er wird derzeit durch regionale und bundesweite Vernetzungstreffen und die FGQ abgebildet. Gleichzeitig entfalten die Qualitätsstandards bereits Wirkung für die Außendarstellung des Programms.
- Regionale Integrationskultur: Durch den ganzheitlichen Ansatz der Standards, die vielfältigen Aktivitäten der regionalen Vernetzung und die Förderung der sozialen Integration der Teilnehmenden sollen die Teilnehmenden die Möglichkeit erhalten, sich in der Region, in der sie arbeiten und leben, wirklich zu Hause und dazugehörig zu fühlen.
- System der dualen Berufsausbildung in Deutschland: Die Entwicklung von Qualität wirkt nicht nur auf die MobiPro-EU-Projekte im engeren Sinne, sondern erhöht auch die Qualität der dualen Berufsausbildung in den Branchen und Regionen und deren Flexibilität für verschiedene Zielgruppen.

- Europäische Mobilität: Die Entwicklung eines Europäischen Arbeits- und Ausbildungsmarktes ist von entscheidender Bedeutung für die Bekämpfung von (Jugend-)Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union und des Fachkräftemangels in Deutschland. Negative Beispiele werden häufig deutlicher wahrgenommen als erfolgreiche Mobilität. Indem MobiPro-EU qualitativ hochwertige Beispiele guter Praxis hervorbringt und transnational kommuniziert, fördert die Qualitätssicherung die zentralen Programmziele von MobiPro-EU.

Die Erarbeitung von Qualitätsstandards im Rahmen von MobiPro-EU wurde mit den Allgemeinen Qualitätsstandards MobiPro-EU 2015 begonnen. Nach der Entwicklung einer Vorlage durch die FGQ im Juli 2015 wurde diese durch die MobiPro-EU-Projektträger bei den regionalen Vernetzungstreffen im Herbst 2015 diskutiert, modifiziert und abgestimmt. Anschließend konnten die Fachgruppenmitglieder im Dezember 2015 die Modifizierungsvorschläge aus den Regionen einarbeiten und die finale Fassung beschließen, die allen MobiPro-EU-Projektträgern mittlerweile in Form einer Broschüre gedruckt und digital vorliegt.

Bei den genannten Regionaltreffen wurden ebenfalls einige regionale, ergänzende Standards zu den Allgemeinen Standards formuliert und nur durch die MobiPro-EU-Träger dieser jeweiligen Regionen verbindlich vereinbart. Nicht alle Regionen haben die Notwendigkeit gesehen, eigene regionale Standards zu entwickeln.

Anfang 2016 begann die FGQ zudem mit der Arbeit an themenspezifischen Fachstandards, die die Allgemeinen Qualitätsstandards in Bereichen wie Sprache, Praktikum, betriebliche Berufsausbildung, Berufsschule, pädagogische Begleitung etc. vertiefen. Sie hat Entwürfe zu zwei Kapiteln von Fachstandards vorgelegt: 1) Sprache und 2) Ausbildungsbetriebe. Über diese wird im September 2016 in den Regionen abgestimmt. Weitere Fachstandards werden folgen. Alle Beschlussfassungen im Rahmen der FGQ und der regionalen Vernetzungstreffen sind den MobiPro-EU-Projektträgern vorbehalten; die weiteren Vertreterinnen und Vertreter stehen lediglich beratend zur Seite.

Die nach den verbindlichen Qualitätsstandards arbeitenden MobiPro-EU-Projektträger verstehen nicht nur die berufliche, sondern auch die soziale Integration als einen wichtigen Bestandteil für das Gelingen der Projekte. Sie ist eine gemeinsame Aufgabe für vielfältige Akteure in einer Region. Die Projektträger bauen auf Grundlage der Qualitätsstandards aktiv die verschiedenen regionalen Partnerschaften und Netzwerke aus und unterstützen die Teilnehmenden durch Kontakte in Wirtschaft, Sport, Kultur und Bildung. Es gilt, die Bindung der Teilnehmenden an die Region zu stärken und ihre Berufsausbildung zum Erfolg zu führen.

Mit der Entwicklung von Qualitätsstandards fördert der Prozess der Qualitätssicherung MobiPro-EU eine fortlaufende Vertiefung von Lernprozessen bei den Trägern und eine Verbesserung des Qualitätsniveaus. Am Ende der Arbeit an den Qualitätsstandards soll auf deren Grundlage sowie auf Grundlage der Gute-Praxis-Sammlungen ein vielseitig einsetzbares Handbuch entstehen.

Auf dem Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 dankten Inga Kappel, Koordinatorin der Fachgruppe Qualitätssicherung und des Vernetzungsprojekts MobiPro-EU, sowie Simone Solka, Leiterin des Referats IIa6 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den aktiven Mitgliedern der FGQ für ihre im Rahmen der Qualitätssicherung in MobiPro-EU geleistete Arbeit.





Workshops „Gute-Praxis-Beispiele“

Ziel der Workshops

Ziel der Workshops war die gegenseitige Vorstellung und das Zusammentragen von Gute-Praxis-Beispielen aus der täglichen Arbeit von MobiPro-EU-Projektträgern. Mit den Arbeitsgruppen wurde beabsichtigt, möglichst vielen Trägern die Gelegenheit zu geben, anderen Teilnehmenden von ihren gelungenen Instrumenten und Methoden zu berichten, so dass Ideen aufgegriffen und ggf. von anderen Projektträgern ebenfalls erfolgreich umgesetzt werden können. Gleichzeitig ist das langfristige Ziel eines solchen Erfahrungsaustausches die Bündelung einer großen Menge an Expertise unter den Trägern, die auch über das Sonderprogramm MobiPro-EU hinaus zum Einsatz kommen und einen sehr wertvollen Beitrag für zukünftig vor uns liegende Aufgaben leisten kann.

Die überregionalen Workshops im Rahmen der Tagung bildeten damit den Auftakt des langfristig angelegten Prozesses einer Gute-Praxis-Sammlung. Das Vernetzungsprojekt MobiPro-EU beabsichtigt mit dieser Sammlung, die Erfahrungen und Methoden der Projektträger zu dokumentieren, die im Kontext ihrer Projektarbeit angesichts verschiedenster Herausforderungen entwickelt wurden. Im Fokus der Workshops standen dementsprechend Lösungsansätze und Problembewältigungsstrategien, die ggf. auch auf andere Mobilitätszusammenhänge und Zielgruppen transferierbar sind. Die Gute-Praxis-Sammlung bettet sich so in den Gesamtzusammenhang der Qualitätssicherungsarbeit in MobiPro-EU ein. Hierauf wird im zweiten Teil der Tagungsdokumentation noch detaillierter eingegangen.

Zentral in diesem Prozess der Qualitätsentwicklung sind die am Programm beteiligten Projektträger, die im Verlauf des Sonderprogramms MobiPro-EU zu Expertinnen und Experten für die Ausbildungsintegration von Bildungsausländerinnen und -ausländern geworden sind. Durch ihre Bereitschaft, sowohl Erfahrungen als auch Instrumente und Methoden weiterzugeben, die sich in ihrer jahrelangen, täglichen Arbeit bewährt haben, ist es möglich, die Erkenntnisse und Ergebnisse aus MobiPro-EU festzuhalten und auf zukünftige Programme und Situationen anzuwenden.

Bereits im Vorfeld des eintägigen Bundesweiten Vernetzungstreffens MobiPro-EU 2016 wurden alle an den Workshops teilnehmenden Projektträger gebeten, sich durch die Kurzbeschreibung eines Gute-Praxis-Beispiels aus ihrer eigenen MobiPro-EU-Projektarbeit inhaltlich auf ihren jeweiligen Workshop vorzubereiten. Hierbei wurde konkret nach den Zielen, Inhalten, Erfolgsaspekten und der Transferierbarkeit des Beispiels gefragt. Diese vier Aspekte dienten als Leitfragen der jeweiligen Vorstellungen der Gute-Praxis-Beispiele. Die folgenden Seiten enthalten eine Zusammenfassung der Workshop-Themen und eine Beschreibung der Vorgehensweise.

Auswahl der Workshop-Themen und Vorbereitung der Workshops

Zur Vorbereitung der Workshops wurden alle MobiPro-EU-Projektträger im Frühjahr 2016 über die vorgesehene Arbeitsweise für das Bundesweite Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 informiert. Während der regionalen Vernetzungstreffen im Februar und März 2016 wurden den Trägern sieben mögliche Workshop-Themen für dieses überregionale Treffen vorgeschlagen. Die Projektträger hatten während und nach diesen regionalen Vernetzungstreffen die Gelegenheit, Änderungsvorschläge zu unterbreiten und weitere Themen zu benennen, über die sie sich gerne bei dieser überregionalen Tagung austauschen wollten. Als Resultat dieses Prozesses wurden die folgenden Themen in das Tagungsprogramm aufgenommen:

Workshop 1: Vorbereitung im Herkunftsland (Rekrutierung/Matching und Information)

Workshop 2: Sprache

Workshop 3: Ländlicher Raum

Workshop 4: Kümmerer/soziale Integration

Workshop 5: Berufsschule

Workshop 6: Ausbildung und Integration im Betrieb

Workshop 7: Betriebsakquise

Mit der Einladung zum Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 erfolgte dann eine schriftliche Abfrage, zu welchen der Workshop-Themen die Träger jeweils ein Gute-Praxis-Beispiel beisteuern und im Rahmen der Workshops vorstellen könnten. Nach Sichtung der Workshop-Anmeldungen wurden die Träger gebeten, ihre Gute-Praxis-Beispiele mit Hilfe eines vorstrukturierten Steckbriefes darzustellen und vor der Veranstaltung an das Vernetzungsprojekt MobiPro-EU zu senden. Dieser Steckbrief sollte vor allem folgende Fragen beantworten: a) Worin besteht die besondere Qualität des eingereichten Beispiels? b) Inwieweit ist das Beispiel transferierbar und was steht der Transferierbarkeit ggf. im Weg? c) Inwiefern ist das Beispiel innovativ?

Zusammensetzung der Workshops:

In den Workshops tauschten MobiPro-EU-Projektträger aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands Gute-Praxis-Modelle bzw. -Instrumente aus. Weitere Gäste, einschließlich Vertreterinnen und Vertretern von Institutionen wie dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) brachten sich ebenfalls in die Workshops ein. Die Gruppengrößen der Workshops variierten aufgrund von vorhandenen Raumkapazitäten und Workshop-Anmeldungen. Pro Workshop nahmen zwischen 15 und 40 Personen teil und wurden bis zu 26 Gute-Praxis-Beispiele durch MobiPro-EU-Projektträger präsentiert.



Moderation der Workshops

Die sieben Workshops zu Gute-Praxis-Beispielen auf dem „Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016“ wurden von Expertinnen und Experten geleitet, deren tägliche Arbeit im Zusammenhang mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU steht. Gewählte MobiPro-EU-Regionalvertreterinnen und -vertreter der Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU (FGQ) übernahmen darüber hinaus jeweils die Ko-Moderation der Workshops und hielten die wichtigsten Punkte der Beispieldiskussionen für die Tagungsdokumentation schriftlich fest.

Ablauf der Workshops

Die Workshops bestanden im Wesentlichen aus zwei Teilen: der gegenseitigen Vorstellung der Gute-Praxis-Beispiele sowie der Einigung auf ein besonders gelungenes Beispiel zur Präsentation im Plenum. Um die Auswahl eines jeweils besonders gelungenen Gute-Praxis-Beispiels zu erleichtern, erhielten die Workshop-Teilnehmenden einen Notizbogen, auf dem sie die präsentierten Beispiele nach verschiedenen Kriterien bewerten konnten. Nach der Präsentationsrunde bekamen die Teilnehmenden Zeit, aus ihren Notizen das oder die für sie beste/n Beispiel/e auszusuchen. Die Frage: „Welches Beispiel würde Ihnen am besten bei der Umsetzung Ihres Projekts helfen?“ diente dabei als unterstützende Leitfrage.

Anschließend wurden die Teilnehmenden von den Workshop-Moderatorinnen bzw. -Moderatoren gebeten, vier oder fünf Bewertungspunkte auf die von ihnen präferierten Beispiele zu kleben. Dabei konnten diese Punkte durch die Teilnehmenden jeweils so verteilt werden, wie sie es für angemessen hielten (z. B. alle Punkte für nur ein Beispiel oder auch jeweils einen Punkt für vier bzw. fünf Beispiele). Nach Beendigung der Punktevergabe und Identifizierung des meistbewerteten Beispiels in jedem Workshop wurden die jeweiligen Träger der ausgewählten Beispiele gebeten, diese im Plenum zu präsentieren. Zum Schluss der Workshops wurden die Teilnehmenden der Workshops noch einmal gebeten, kurz zu erläutern, worin sie für sich das Gelungene des Beispiels sahen bzw. inwiefern ihnen das ausgewählte Beispiel im Arbeitsalltag gute Dienste leisten könnte. Die ausgewählten Gute-Praxis-Beispiele wurden anschließend allen Tagungsgästen im großen Plenum durch die Vertreter/-innen der entsprechenden Projektträger vorgestellt.



Im Folgenden werden die inhaltlichen Diskussionen in den einzelnen Workshops jeweils kurz zusammengefasst und die Relevanz der Themen in Bezug auf Herausforderungen und den Umgang mit diesen durch die Projektträger dargestellt. Die konkreten Beispiele der Projektträger selbst bilden die Basis der erwähnten, langfristig angelegten Sammlung Guter-Praxis-Beispiele in MobiPro-EU und eines entsprechend geplanten Handbuchs. Als Auftaktpublikation der Sammlung sind zunächst nur die in den Workshops ausgewählten Gute-Praxis-Beispiele Bestandteil dieser Tagungsdokumentation. Diese Beispiele werden auf den folgenden Seiten jeweils kurz benannt und unter dem Punkt „Gute-Praxis-Sammlung“ der Tagungsdokumentation ausführlich präsentiert.

Workshop 1

Vorbereitung im Herkunftsland (Rekrutierung/Matching und Information)



Moderation: Guido Klemm

Internationaler Personalservice Niedersachsen-Bremen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (IPS NSB)

Ko-Moderation: Sarah Jeske

bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH FGQ-Vertreterin für die Region Berlin/Brandenburg/Sachsen-Anhalt

Zahl der Teilnehmenden: ca. 31

Zahl der vorgestellten Gute-Praxis-Beispiele: 26

Thema:

Die Vorbereitung der am Programm MobiPro-EU teilnehmenden jungen Menschen aus dem europäischen Ausland erwies sich für viele Träger bei Projektstart in vielfacher Hinsicht als erste Herausforderung. Der Prozess der Rekrutierung im Herkunftsland bzw. das Matching zwischen Betrieben und Teilnehmenden können einen entscheidenden Einfluss auf den späteren Verlauf der Ausbildung haben. Dabei kommt auch der Vermittlung genauer Informationen – sowohl über die Region, in der die spätere Berufsausbildung erfolgen sollte, als auch über den Verlauf der Berufsausbildung im Kontext des dualen Systems und über den angestrebten Beruf selbst – eine hohe Bedeutung zu.

Während des Erfahrungsaustausches auf regionalen Vernetzungstreffen betonten die Träger immer wieder, wie wesentlich die gründliche Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland sei. Es brauche eine umfangreiche Informationsbereitstellung und realistische Darstellung dessen, was die Teilnehmenden in Deutschland erwartet. Darüber hinaus erwies sich eine intensive Arbeit beim Matching der Teilnehmenden mit ihren späteren Ausbildungsbetrieben als gewinnbringend. Das stärkt vor allem das so wichtige Vertrauen der beiden Parteien ineinander. Eine gute Vorbereitung und ein passgenaues Matching sind somit wichtige Weichenstellungen, die späteren Ausbildungsabbrüchen vorbeugen können.

Vor diesem Hintergrund thematisierte der Workshop *Vorbereitung im Herkunftsland (Rekrutierung/Matching und Information)* zum einen die Vorgehensweisen der Träger bei der Rekrutierung von Teilnehmenden und die Frage, wie sich das Matching zwischen Teilnehmenden und Betrieben erfolgreich umsetzen lässt. Zum anderen zeigte er Möglichkeiten auf, wie Träger die Teilnehmenden auf das Leben und Arbeiten in Deutschland realistisch vorbereiten können. Die eingereichten Praxisbeispiele thematisierten u. a. die folgenden Aspekte:

- Informative Veranstaltungen, Vorgehensweisen und Materialien für die Teilnehmenden im Herkunftsland,
- Elternarbeit,
- Vorbereitungsseminare, einschließlich der Veranschaulichung des Projektverlaufs für die Teilnehmenden,
- Interviews,
- Kooperationen,
- muttersprachliche Ansprechpersonen vor Ort,
- Sprachkurse mit inhaltlicher Vorbereitung,

- Nutzen der Grenzregion,
- Besuche in Deutschland,
- Partnerstadt einbinden,
- besonders erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV),
- digitale Kommunikationsmittel (u. a. Facebook, Skype).

Ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel:

Als besonders gelungenes Gute-Praxis-Beispiel wählten die Workshop-Teilnehmenden eine Methode der bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung aus dem Bereich Matching aus, bei der Vorstellungsvideos zum Einsatz kommen, mit denen sich Bewerber/-innen im Rahmen ihrer Bewerbung potenziellen Ausbildungsbetrieben vorstellen (siehe Seite 47). Das Beispiel wurde von Sarah Jeske, Projektleiterin des MobiPro-EU-Projekts „ProfessioneSi II Ausbildungsprojekt mit Kooperationspartnern aus Südeuropa für ausländische Jugendliche in Berlin 2016-2019 (HOGA/Pflege)“, vorgestellt.



Workshop 2

Sprache



Moderation: Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann

Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.

Ko-Moderation: Frank Gebhard

dialoge sprachinstitut GmbH

FGQ-Vertreter für die Region Bayern

Zahl der Teilnehmenden: ca. 19

Zahl der vorgestellten Gute-Praxis-Beispiele: 10

Thema:

Sprache, Spracherwerb und Anwendung der erlernten neuen Sprache sind einige der wichtigsten Kriterien für das erfolgreiche Absolvieren einer Berufsausbildung in Deutschland und der Integration der Programmteilnehmenden in ihr neues soziales Umfeld. Auf den regionalen Vernetzungstreffen in ganz Deutschland thematisierten die Träger das Erlernen der deutschen Sprache stets als zentrales Erfolgskriterium in der Berufsschule, den Ausbildungsbetrieben, aber auch im täglichen Leben außerhalb der Berufsausbildung. Dabei spielen sowohl die Vermittlung der deutschen Sprache in den Sprachschulen der Herkunftsländer als auch der begleitende Spracherwerb während der Berufsausbildung in Deutschland eine Rolle.

Herausforderungen sehen die Träger u. a. in der Sicherung eines effektiven Sprachunterrichts bei unterschiedlichem Sprachniveau der Teilnehmenden sowie bei heterogenen Gruppen von Auszubildenden aus verschiedenen Berufsbereichen. Für die Teilnehmenden selbst bestehen Schwierigkeiten beim zügigen Erlernen der deutschen Sprache sowohl in der individuellen Bereitschaft als auch in den zeitlichen Möglichkeiten, die angesichts von ausbildungsbedingten Belastungen wie Schicht- und Montagearbeit mitunter begrenzt sind. Fehlt es den Auszubildenden an fundierten Deutschkenntnissen, so haben sie jedoch Schwierigkeiten, dem Unterricht in der Berufsschule zu folgen. Diese Verständnisschwierigkeiten können zu Frustration und letztlich zu Ausbildungsabbrüchen führen.

Sprachkenntnisse werden in den MobiPro-EU-Projekten sehr unterschiedlich vermittelt. Die Träger zeigten in diesem Workshop Herangehensweisen auf, die die Teilnehmenden besonders befähigen, sprachlich u. a. im Betrieb, in der Berufsschule, bei Behördengängen und in der Freizeit zurechtzukommen. Die eingereichten Gute-Praxis-Beispiele thematisierten u. a. die folgenden Aspekte:

- einfache Sprache,
- optimale sprachliche Vorbereitung im Herkunftsland,
- sprachliche Betreuung in Deutschland,
- Referatserarbeitungen für die Berufsschule,
- Auswahlkriterien bei der Teilnehmendensuche (z. B. Sprachniveau),
- aktives Sprachlernen,
- Ablauf und inhaltliche Struktur der Sprachkurse,
- erfolgreicher Sprach- und Stützunterricht,
- Netzwerkdynamik (u. a. im Herkunftsland).

Ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel:

Das in diesem Workshop von den Teilnehmenden als besonders gelungene Methode gewürdigte Beispiel stammt aus dem MobiPro-EU-Projekt „Leben und Arbeiten im ‚Happy End‘ von Deutschland“ der dialoge sprachinstitut GmbH. Ihr Geschäftsführer, Frank Gebhard, stellte das Projekt vor, das die Methode *Blended Learning beim Sprachkurs im Herkunftsland* einsetzt und dabei die Vorteile von Online- und Präsenzlernen verknüpft. Es erlaubt den Lernenden somit stärkere zeitliche Flexibilität beim Spracherwerb – eine Methode, die sich vor allem bei Auszubildenden mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und mit geografisch weit auseinanderliegenden Wohn-, Ausbildungsbetriebs- und Berufsschulstandorten gewinnbringend einsetzen lässt (siehe Seite 51).



Workshop 3

Ländlicher Raum



Moderation: Benjamin Thomas

Referat IIa6, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Ko-Moderation: Matthias Friedetzky

Berufsbildungswerk Adolf Aich gGmbH

FGQ-Vertreter für die Region Baden-Württemberg

Zahl der Teilnehmenden: ca. 23

Zahl der vorgestellten Gute-Praxis-Beispiele: 13

Thema:

Der ländliche Raum als Projektumfeld stellt für die Träger eine besonders große Herausforderung dar, die vor allem darin besteht, Auszubildende zu finden und zu halten. Die folgenden von einem MobiPro-EU-Projektträger zusammengefasst dargestellten Bedingungen bringen dieses Problem auf den Punkt: „Insbesondere die fehlende Nähe zu größeren Städten und die häufig unzureichenden Anbindungen an das Netz des ÖPNV, wenige Möglichkeiten der Freizeitbeschäftigung vor Ort, häufig nicht genügend schnelle Internetverbindungen und vieles andere machen ‚dörfliches Leben‘ für die meisten Jugendlichen unattraktiv.“

Im Vergleich zu Städten oder größeren Ballungsgebieten mangelt es im ländlichen Raum häufig an Infrastruktur. Lange Anfahrtswege zwischen dem Wohnort, der Berufsschule, der Sprachschule und den Betrieben sowie mit dem Pendeln verbundene, hohe Mobilitätskosten erweisen sich für die Programmteilnehmenden häufig als zusätzliche Belastung. Ohne ein eigenes Fahrzeug, das sich die meisten Teilnehmenden finanziell nicht leisten können, sind die Auszubildenden auf den oft eingeschränkten öffentlichen Personennahverkehr angewiesen, der ihnen nicht nur die Erreichbarkeit der Ausbildungsstätte erschwert, sondern auch alltägliche Dinge wie das Einkaufen oder Freizeitaktivitäten. Er macht es ihnen zudem nicht einfach, das für junge Menschen attraktive, vergleichsweise geringe kulturelle Angebot im ländlichen Raum an Abenden oder am Wochenende (z. B. Diskotheken, Kino, Konzerte) zu nutzen. Dies wiederum erschwert die soziale Integration der jungen Teilnehmenden und fördert das Gefühl des Alleinseins und des Heimwehs – ein nicht unbedeutender Faktor bei Ausbildungsabbrüchen.

Lange Wege, die zurückgelegt werden müssen, und Standorte, an denen keine öffentlichen Verkehrsmittel fahren oder nicht zu den erforderlichen Zeiten, machen es nicht nur den Teilnehmenden schwer, ihren Ausbildungsort wie auch andere Örtlichkeiten pünktlich bzw. regelmäßig zu erreichen. Gleichzeitig bedingen die ländlichen Distanzen auch Schwierigkeiten und Herausforderungen in der individuellen Betreuung der Teilnehmenden durch die Träger. Wie sie diesen Herausforderungen erfolgreich und gewinnbringend für die Teilnehmenden begegnen, stellten die Träger in diesem Workshop anhand von Beispielen aus der Praxis vor. Die eingereichten Gute-Praxis-Beispiele thematisierten u. a. die folgenden Aspekte:

- engagierte Ausbildungsbetriebe im ländlichen Raum,
- Zukunftsperspektiven für Azubis,
- starke Identifizierung mit der Region,
- Azubi-Fahrräder,
- individuelle Betreuung,

- enger persönlicher Kontakt mit den Teilnehmenden bzw. starke Teilnehmenden-Gemeinschaft,
- zentraler Bezugsort für alle Teilnehmenden,
- muttersprachliche Kümmerer,
- Einbeziehung von Migrantenorganisationen,
- positive Aspekte der Grenznähe,
- Unterstützung bei der Suche nach einer besonders geeigneten Wohnung.

Ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel:

Das von den Teilnehmenden dieses Workshops als besonders hilfreich empfundene Beispiel entstammt dem MobiPro-EU-Projekt „Oberschwaben schafft Zukunft“ der Berufsbildungswerkes Adolf Aich GmbH. Matthias Friedetzky stellte als Vertreter des Trägers ein LernManagementSystem vor, welches für das Projekt etabliert wurde und erfolgreich zur Reduzierung der Reisezeiten und -kosten für die Auszubildenden bei der Inanspruchnahme von Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und sozialpädagogischer Betreuung beiträgt (siehe Seite 54).



Workshop 4

Kümmerer/soziale Integration



Moderation: Isabel Moreno Salamaña

Botschaft von Spanien/Europavertretung, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)

Ko-Moderation: Kathrin Riemann

TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH Thüringen
FGQ-Vertreterin für die Region Thüringen/Sachsen

Zahl der Teilnehmenden: ca. 34

Zahl der vorgestellten Gute-Praxis-Beispiele: 21

Thema:

Vielen jungen Menschen, die für ihre Ausbildung im Rahmen von MobiPro-EU nach Deutschland kommen, ist das eigenständige Wohnen und Leben unabhängig von ihrer Familie fremd. Neben all den neuen Eindrücken und dem Beginn der Ausbildung sind auch die eigenverantwortliche Führung eines Haushalts und alltägliche Dinge des Lebens (wie selbst zu kochen) mitunter neue Erfahrungen, die zu meistern sind. Der Start und die Integration der Teilnehmenden in ein neues sprachliches und kulturelles Lebensumfeld gehen häufig mit Unsicherheiten und Ängsten einher. Für die Projektträger bedeutet das eine intensive, zeitaufwändige, aber auch notwendige Alltags- und Krisenbetreuung, die durch die Träger selbst, ihre Sozialpädagogen und -pädagoginnen sowie andere Ansprech- und Bezugspersonen wie z. B. ehrenamtliche Patinnen und Paten geleistet wird. Diese Aufgaben umfassen organisatorische Hilfen, Vorbereitung und Begleitungen bei Behördengängen und Terminen (Meldeämter, Banken, Versicherungen, Arztbesuche, Krankenkassen), bei der Wohnraumbeschaffung sowie bei der Organisation von Mobilität (ÖPNV, Fahrräder) und Kommunikationsmitteln (Telefon, Internet). Sie beinhalten aber auch Unterstützung bei alltäglichen Tätigkeiten (z. B. Einkauf, Freizeitmöglichkeiten in Vereinen) und der Beschaffung alltäglicher Gegenstände wie Möbel und Kinderwagen.

Die Träger und Betreuer übernehmen zudem Mediationsfunktionen bei Konflikten oder Kommunikations- und Sprachproblemen zwischen Vermieterinnen bzw. Vermietern und Teilnehmenden sowie insbesondere zwischen Auszubildenden, Ausbildungsbetrieben sowie Sprach- und Berufsschulen. Darüber hinaus müssen die Teilnehmenden in problematischen Situationen begleitet und ihnen mitunter auch psychologische Unterstützung vermittelt werden. Desgleichen ist bei Schwangerschaften und Familienzusammenführungen die Unterstützung durch die Träger gefragt.

Diese ganzheitliche Betreuung, die sowohl in ausbildungsbezogenen Fragen als auch Alltagsbelangen Unterstützung bietet, ist wichtig für die Auszubildenden, da sie Sicherheit und Vertrauen schafft und beim Einleben fernab von Bekannten und Familie im Herkunftsland unterstützt. Sie verlangt vielen Projektbeteiligten – insbesondere den Vertrauens- und Bezugspersonen – aber auch eine ständige Erreichbarkeit, Flexibilität und Toleranz ab.

Gleichzeitig müssen die Träger die Teilnehmenden nicht nur direkt betreuen, sondern leisten auch viel indirekte Betreuungsarbeit, die vor allem im regelmäßigen Austausch mit sämtlichen Projektpartnern (u. a. Ausbildungsbetriebe, Sprach- und Berufsschulen, Gastfamilien sowie ehrenamtliche Patinnen und Paten) besteht und umfangreiche Kommunikations- und Koordinierungsarbeit erfordert. Ausbildungs-

betriebe benötigen mitunter interkulturelle Sensibilisierung, ehrenamtliche Patinnen und Paten sind zu finden und ein möglichst muttersprachliches Unterstützungsangebot ist zu organisieren.

Der Erfolg von MobiPro-EU-Projekten scheint stark von der sozialpädagogischen Betreuung und damit vor allem von der direkten Bezugsperson der Teilnehmenden abzuhängen. Der Workshop bot dementsprechend Einblicke in besonders erfolgreiche Methoden der Betreuung. Dabei wurde nicht nur die erfolgreiche sehr intensive Betreuung dargestellt, sondern auch der Fokus darauf gerichtet, wie sich die Unterstützung der Teilnehmenden auf dem Weg in ein selbständiges Leben in Deutschland gestalten kann. Die eingereichten Gute-Praxis-Beispiele thematisierten u. a. die folgenden Aspekte:

- besondere soziale Betreuung der Teilnehmenden,
- Rund-um-die-Uhr-Betreuung,
- Alles-Können-Betreuung,
- Sport und Vereine,
- Vernetzung aller relevanten Bezugs-Akteure,
- Partner-Arbeit,
- Wohnungssuche,
- Integrationsvorbereitung,
- Integrationspaten und Gastfamilien,
- Familienintegration und -zusammenführung,
- Social media,
- Haltung gegenüber Teilnehmenden,
- Gruppenzusammenhalt.

Ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel:

Das in diesem Workshop durch die Teilnehmenden als besonders gelungen ausgewähltes Beispiel wurde durch Maria Casan vom MobiPro-EU-Projekt „Adelante! Südniedersachsen“ der Volkshochschule Göttingen Osterode gGmbH vorgestellt. Durch zahlreiche Kooperationen mit Partnern in der Region ist es dem Projekt möglich, neue Auszubildende mit zahlreichen Einladungen und Aktivitäten zu empfangen und in ihr neues Lebensumfeld zu integrieren (siehe Seite 58).



Workshop 5

Berufsschule



Moderation: Dr. Jenny Kuhlmann

Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.

Ko-Moderation: Torsten Temmeyer

Industrie- und Handelskammer Hannover

FGQ-Vertreter für die Region Niedersachsen/Bremen

Zahl der Teilnehmenden: ca. 15

Zahl der vorgestellten Gute-Praxis-Beispiele: 9

Thema:

Die erfolgreiche Integration der Auszubildenden in die Berufsschulen erfordert i. d. R. eine Vorbereitung und Sensibilisierung der beruflichen Schulen für die besonderen Bedarfe der MobiPro-EU-Teilnehmenden. Diese ergeben sich häufig aus dem niedrigen Sprachniveau und dem für die Teilnehmenden neuen Schulsystem. Die Notwendigkeit besteht dabei in einer spezifischen sozialpädagogischen, sprachlichen und fachlichen Ausbildungsbegleitung und in bedarfsorientierten Unterstützungsangeboten für die Auszubildenden. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, investieren zahlreiche Träger viel Zeit und Arbeit in den regelmäßigen Austausch und kontinuierliche Rücksprachen zwischen ihren Projektmitarbeitenden und den Lehrkräften, Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern sowie den Schulleitungen der Berufsschulen.

Die erfolgreiche Absolvierung und Beendigung einer Berufsausbildung ist eng mit den Sprachkenntnissen der MobiPro-EU-Teilnehmenden verknüpft. Daher ist die Abstimmung mit den Berufsschulen zur Unterrichtsgestaltung mit Blick auf die fachliche und sprachliche Förderung ein wesentlicher Punkt. Dabei setzen die einen Träger auf die Etablierung von separaten Schul-(förder)klassen für die MobiPro-EU-Teilnehmenden unter Mitwirkung von speziell geschulten (mitunter zweisprachigen) Lehrkräften, um die Lernmotivation und -erfolge der Teilnehmenden zu fördern. Andere Träger unterstützen die Integration der Auszubildenden in gemischte Berufsschulklassen, in denen in Deutschland aufgewachsene Mitschülerinnen und Mitschüler – oder außerhalb der Klassen auch MobiPro-EU-Auszubildenden aus älteren Jahrgängen – Lernpatenschaften übernehmen. Dieser Ansatz wird verfolgt, um den Einstieg in die Berufsschule und die Gewöhnung an die neue Schulform sowie den Anschluss an andere Schülerinnen und Schüler zu erleichtern. Gleichzeitig soll hierdurch der deutsche Spracherwerb (einschließlich Fachsprache) befördert und Hilfestellung bei Übungs- und Hausaufgaben gegeben werden.

Wieder andere Träger versuchen die Berufsschulen dafür zu gewinnen, die fachliche Ausbildung gezielt durch eine enge Verzahnung mit dem zusätzlichen Deutschunterricht und der fachlichen Nachhilfe bzw. der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zu unterstützen. Die Ansätze der Träger sind vielfältig. In jedem Fall bedeutet die Ausbildung der europäischen Teilnehmenden in der Berufsschule mit ihrer erforderlichen bedarfsorientierten Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsinhalte und des Lernstoffs oder auch gezielten Prüfungsvorbereitungen einen hohen personellen Einsatz von Seiten der Berufsschulen.

Die Zusammenarbeit der Träger mit den Berufsschulen stellt sich in vielen Fällen als besondere Herausforderung dar. Vor diesem Hintergrund war das Thema dieses Workshops, wie Träger eine enge, effektive Zusammenarbeit mit den Berufsschulen gewährleisten, diese erfolgreich für die Bedarfe und Be-

dingungen der Teilnehmenden sensibilisieren und die Berufsschulen anregen, innovative, den Teilnehmenden entsprechende Wege zu gehen. Die eingereichten Gute-Praxis-Beispiele thematisierten u. a. die folgenden Aspekte:

- pädagogischen Ansätzen zu Lernfeldorientiertem Teilungsunterricht
- Deutsch und Netzwerkarbeit über Förderung in Abstimmung mit der Berufsfachschule,
- Nachbarschaft und enge Kooperation mit der Berufsschule,
- Tandem-Förderung,
- Paten(schafts)modelle,
- Unterrichtsbegleitung,
- Sprechstunden für Lehrkräfte,
- „Gute abH“.

Ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel:

Die Teilnehmenden dieses Workshops würdigten das durch Miriam Auge vom MobiPro-EU-Projekt „Moin España“ der Handwerkskammer Lübeck vorgestellte Beschulungsmodell als gelungenes Beispiel für die erfolgreiche Integration von MobiPro-EU-Auszubildenden in die Berufsschule. Das Projekt entschied sich für eine Mischform aus Extrabeschulung der Projektteilnehmenden in einer eigenen Klasse mit doppelter Lehrkraftbesetzung, Sprachvermittlung und intensiver Begleitung durch sozialpädagogische Betreuerinnen und Betreuer im ersten Lehrjahr und einer Eingliederung in reguläre Klassen im zweiten (siehe Seite 61).



Workshop 6

Ausbildung und Integration im Betrieb



Moderation: Inga Kappel

Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.

Ko-Moderation: Sarah Stark

CJD Homburg/Saar gGmbH

FGQ-Vertreterin für die Region Saarland/Rheinland-Pfalz/Hessen

Zahl der Teilnehmenden: ca. 38

Zahl der vorgestellten Gute-Praxis-Beispiele: 15

Thema:

Den Großteil ihrer Ausbildungszeit verbringen die Teilnehmenden im Betrieb, der somit eine wichtige Schlüsselfunktion für ihre Integration innehat. Sind die europäischen Auszubildenden erst einmal im Betrieb integriert und fühlen sich sicher und angenommen, ist bereits ein wichtiger Schritt getan. Das Besprechen und die Klärung von berufsspezifischen Aspekten wie Arbeitszeiten, Arbeitsklima, Kommunikation am Arbeitsplatz sowie arbeitsbezogenen Prozessen und Techniken spielen für die erfolgreiche Integration der MobiPro-EU-Teilnehmenden in die Betriebe eine ebenso große Rolle wie das Gefühl, sich im Arbeitsteam wohlfühlen und wertgeschätzt zu werden.

Zentral ist auch hier die Lernbereitschaft der Auszubildenden sowohl in Bezug auf das benötigte, im Betrieb und in der Berufsschule vermittelte Fachwissen als auch in Bezug auf den Spracherwerb. Beides ermöglicht den Auszubildenden, sich mit den Ausbilderinnen und Ausbildern und den Kolleginnen und Kollegen zielführend zu verständigen. Genauso wichtig ist jedoch auch die frühzeitige Sensibilisierung von Betrieben für die möglichen Herausforderungen bei der Ausbildung von jungen Menschen aus dem Ausland mit noch eingeschränkten deutschen Sprachkenntnissen. Wie auch beim Punkt Berufsschule ist die regelmäßige und enge Kommunikation mit Personalverantwortlichen sowie Ausbilderinnen und Ausbildern der Betriebe ein von vielen Trägern verfolgter Ansatz, um Herausforderungen und Konflikte zu lösen.

Das Konzept der Tandems und Patenschaften bzw. des Mentorings spielt auch in der betrieblichen Ausbildung eine besondere Rolle bei der Betreuung und Integration der Jugendlichen in den Betrieb und in das soziale Leben. Betriebliche Kümmerer können ebenso wie zusätzliches (berufsbezogenes) Sprachtraining, pädagogische Betreuung und berufliches Coaching die Integration der Auszubildenden in das berufliche Umfeld befördern. Lernvereinbarungen zwischen Betrieben und Auszubildenden sowie regelmäßige Lernstands- bzw. Fortschrittsberichte helfen dabei, frühzeitig zu erkennen, ob Auszubildende zusätzliche Unterstützung benötigen. Auch in diesem Punkt sind die Methoden und Instrumente, die die Träger in Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben entwickelt haben, vielfältig.

Wie die Träger die Betriebe bei der Bewältigung von Herausforderungen begleiten, welche Methoden von Mentoring-Programmen über gemeinsame Aktivitäten bis Sprachtandems der Betriebe/Träger angeboten werden, um die Teilnehmenden im Betrieb zu integrieren und den betrieblichen Ausbildungsalltag optimal für die Teilnehmenden zu gestalten, diskutieren und zeigten die Träger anhand von Gute-Praxis-Beispielen in diesem Workshop auf. Die eingereichten Gute-Praxis-Beispiele thematisierten u. a. die folgenden Aspekte:

- Verbundausbildung international,
- Blended Mentoring,
- Vorbereitung der Ausbildungsbetriebe,
- Berufsorientierungsbotschafter,
- Integration von Anfang an,
- regelmäßige Workshops mit Stakeholdern,
- Tandems,
- Integration durch Austausch,
- von der niedrigschwelligen zur höherwertigen Ausbildung,
- Zufriedenheit von Auszubildenden,
- Besonderheiten von Integration in der Bauwirtschaft,
- besonders qualifizierte Projektleitung.

Ausgewähltes und im Plenum präsentiertes Gute-Praxis-Beispiel:

Als besonders anregendes Beispiel betrachteten die Teilnehmenden dieses Workshops das Gute-Praxis-Beispiel *Baukastenprinzip, so gelingt Integration am besten!* mit dem Baustein *JobCoaching – Training on the job* des MobiPro-EU-Projekts „MobiPro-EU-Tu Camino“ von IN VIA Köln e.V. Claudia Deppe stellte dieses Beispiel, das die Zielerreichung einer erfolgreichen Ausbildungsbeendigung durch die Schaffung optimaler betrieblicher Integrationsbedingungen verfolgt, vor (siehe Seite 64).



Workshop 7

Betriebsakquise



Moderation: Silvia Rager

Koordinierungsstelle Migration – IF 11, Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

Ko-Moderation: Claudia Riepenhusen

Akademie Überlingen N. Glasmeyer GmbH

FGQ-Vertreterin für die Region Nordrhein-Westfalen

Zahl der Teilnehmenden: ca. 15

Zahl der vorgestellten Gute-Praxis-Beispiele: 8

Thema:

Der konzeptionelle Ausgangspunkt und das erklärte Ziel des Sonderprogramms MobiPro-EU waren, dem Fachkräftemangel mit der Vermittlung von Auszubildenden aus anderen Teilen Europas entgegenzutreten. Dennoch erweist sich die Akquise von daran interessierten Firmen und Unternehmen nicht immer als so einfach, wie dies vielleicht anzunehmen wäre – selbst in von Fachkräftemangel betroffenen Berufsbereichen und Regionen. Zahlreiche Bedenken von Seiten der Ausbildungsbetriebe fordern den MobiPro-EU-Trägern mitunter umfangreiche Überzeugungsarbeit ab. Die Bereitschaft der Betriebe, freie Ausbildungsstellen geeigneten jungen Bewerberinnen und Bewerbern aus dem europäischen Ausland anzubieten, ist dabei eng verknüpft mit der Bereitschaft der Träger, ihnen dabei beratend zur Seite zu stehen. Um Vertrauen bei den Ausbildungsbetrieben aufzubauen, müssen die Träger also Informationen bereitstellen und vielfältige Unterstützung leisten.

Im Idealfall erfolgt die Betriebsakquise auf der Basis langjähriger Kooperationserfahrung. Dennoch müssen auch solche interessierten Betriebe ausführlich über das jeweilige Projekt, den Ablauf und das Ziel des Programms MobiPro-EU informiert werden. Auch sollte offen über Chancen und Herausforderungen, die Bewerberinnen und Bewerber sowie über die Förderbedingungen und Anforderungen, die an die Betriebe bezüglich der Ausbildung potenzieller Auszubildender aus dem Ausland gestellt werden, gesprochen werden.

Die Ansätze und Rahmenbedingungen bei der Akquise geeigneter Ausbildungsbetriebe variieren stark unter den Trägern. Einigkeit besteht jedoch darin, dass das bloße „Überreden“ von Betrieben zur Aufnahme von Auszubildenden aus dem Ausland nicht zielführend ist. Vielmehr ist es erforderlich, nicht nur Chancen und Erfolge aufzuzeigen, sondern auch authentisch über mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung eines Projekts zu informieren. So können Bedenken ab- und Vertrauen aufgebaut und die Betriebe in ihrem eigenen Interesse für die Ausbildung von jungen Menschen aus dem Ausland gewonnen werden.

Ein geeigneter Betrieb ist für die erfolgreiche Durchführung eines MobiPro-EU-Projekts also unerlässlich. Dabei reicht die Bereitschaft der Betriebe zur Teilnahme an MobiPro-EU jedoch nicht aus; vielmehr müssen die Betriebe intensiv auf die Anforderungen an ihre Arbeit und die Bedarfe und Bedingungen der Teilnehmenden vorbereitet werden. Welche positiven Erfahrungen es in diesem Themenfeld gibt, beleuchtete dieser Workshop. Die eingereichten Gute-Praxis-Beispiele thematisierten u. a. die folgenden Aspekte:

- unterschiedliche Kanäle bei der Betriebsakquise,
- Bedarfserhebung,

- Networking und passende Ansprache,
- Kooperationspartner und Kontaktpflege
- Nachhaltigkeit der Kooperationen,
- Fachkräftesicherung,
- Erfahrungsberichte.

Ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel:

Das Modell des Projekts „MobiPro-EU MD001“ der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH (DAA) gewann die Abstimmung als herausragendes Beispiel aus dem Bereich Betriebsakquise. Dieses stellte Jan Walther vor. Es fußt auf dem Prinzip, dass den jungen Bewerberinnen und Bewerbern aus dem europäischen Ausland – abweichend von der üblichen Praxis – keine bereits akquirierten Betriebe mit bereits bekannten Ausbildungsberufen angeboten wurden, sondern sie ausschließlich nach ihren Berufsinteressen befragt wurden. Auf dieser Grundlage erfolgte dann die Vermittlung an interessierte Betriebe (siehe Seite 67).



Vernetzung in MobiPro-EU

Der regionale und überregionale Austausch zwischen den MobiPro-EU-Projektträgern ist ein zentrales Ziel der Vernetzungstreffen im Rahmen des Sonderprogramms. Während des Bundesweiten Vernetzungstreffens MobiPro-EU 2016 boten vor allem die Pausen Gelegenheiten zur Vernetzung; die Diskussionen, der Austausch, das Kennenlernen und das Wiedertreffen gestalteten sich lebendig und vielseitig.





Der (über-)regionale Austausch der MobiPro-EU-Projektträger auf regionalen und bundesweiten Vernetzungstreffen sowie seit Juni 2016 auch über den geschlossenen Bereich der Programm-Webseite (siehe Seite 21) dient neben dem Austausch von Erfahrungen auch der Diskussion über Herausforderungen und erfolgreiche Ansätze der Projektarbeit. Somit trägt die Vernetzung der Projektträger maßgeblich zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in MobiPro-EU bei. Die im Folgenden vorgestellten Gute-Praxis-Beispiele sind Bestandteil dieser Qualitätssicherungsarbeit.

Gute-Praxis-Sammlung

Herausforderungen und Themen

Im Rahmen der regionalen Vernetzungstreffen MobiPro-EU seit dem zweiten Quartal 2015 tauschen sich die Träger stets zu ihren Erfahrungen aus und lernen so voneinander. Themen sind z. B. die Teilnehmenden, Partner, Berufsschulen, Ausbildungsbetriebe und Sprachschulen. Die Erfahrung zeigt, dass alle Akteure von diesem Erfahrungsaustausch immens profitieren und das Programm so qualitativ stetig optimiert wird. Bei diesen Austauschprozessen und im Rahmen der Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU (FGQ) werden durch Minor neben der Entwicklung von Qualitätsstandards fortlaufend Themen gesammelt, die für die Träger besonders relevant sind. Dabei kristallisierten sich nach und nach die derzeit dringlichsten Themen heraus (etwa analog den Workshop-Themen des Bundesweiten Vernetzungstreffens MobiPro-EU 2016: 1) Vorbereitung im Herkunftsland (Rekrutierung/Matching und Information), 2) Sprache, 3) Ländlicher Raum, 4) soziale Integration, 5) Berufsschule, 6) Ausbildung und Integration im Betrieb, 7) Betriebsakquise). Auch weitere Themen wurden und werden bei den regionalen Vernetzungstreffen und bei Treffen der FGQ gesammelt; deren Bearbeitung wird Eingang in spätere Veranstaltungen und Publikationen finden.

Die an MobiPro-EU beteiligten Projektträger und ihre Partner sind täglich mit den aufgeführten Themen konfrontiert und haben im Laufe der Zeit viele Erfahrungen sammeln können, die in Konzepte, Methoden und Herangehensweisen und in die tägliche Umsetzungsarbeit einfließen. In diesem Kapitel wird je Oberthema der sieben Workshops ein in den Workshops ausgewähltes, exemplarisches Gute-Praxis-Beispiel detailliert dargestellt. Auch alle anderen beim Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 vorgestellten Beispiele werden in Gute-Praxis-Sammlungen veröffentlicht. Die geplanten Gute-Praxis-Sammlungen sollen allen Trägern zugänglich gemacht werden und langfristig wie eine Art Baukasten funktionieren können, aus dem je nach Bedarf Methoden, Ideen, „Werkzeuge“ herausgegriffen, kombiniert und auf die Anforderungen des jeweiligen Projekts angewendet werden können. Dabei muss natürlich beachtet werden, dass kein Beispiel eins zu eins übertragbar ist. Ebenso ist kein Beispiel eine Patentlösung für ein Problem; immer müssen sowohl die spezifischen beteiligten Personen sowie die Umstände berücksichtigt werden. Die Sammlung dient dementsprechend dazu, Anregungen und Ideen für ähnliche Umstände zu bieten. Lohnend ist auch der Austausch mit dem Träger, der das jeweilige Beispiel vorschlägt, um die Übertragbarkeit gemeinsam einzuschätzen. Die Gute-Praxis-Sammlung hat demzufolge ihre Grenzen, bietet aber eine große Chance, wertvolle Anregungen von Akteuren zu erhalten, die vor ähnlichen Herausforderungen im gleichen Kontext standen.

Sieben ausgewählte Gute-Praxis-Beispiele

zur Anwendung in Mobilitätszusammenhängen

1. Vorbereitung im Herkunftsland (Rekrutierung/Matching und Information)

Rekrutierung und Matching sind für eine erfolgreiche Umsetzung von MobiPro-EU-Projekten grundlegend. Die Projektträger berichten von der Erfahrung, dass die Abbruchquote bei den Teilnehmenden stark gemindert werden kann, wenn die Teilnehmenden vor Beginn des Projekts gewissenhaft, intensiv und fundiert durch die Projektträger bzw. die Sprachschule vorbereitet werden. Ein nächster wichtiger Schritt für eine erfolgreiche Umsetzung eines Projekts ist das Matching von potenziellen Auszubildenden und Betrieben, das während der Phasen der Vorbereitung im Herkunftsland stattfindet und die meist dreijährige Ausbildungszeit einleitet.

Im Folgenden wird ein ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel sowie der Träger, der dieses in seinen Projekten anwendet, vorgestellt.



Sarah Jeske, bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH

Gutes-Praxis-Beispiel *Vorstellungsvideos im Rahmen der Bewerbung*

Allgemeine Informationen zum Träger des Gute-Praxis-Beispiels:

Die bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH (bbw Akademie) ist seit Anfang 2015 mit derzeit drei Projekten Träger im Sonderprogramm MobiPro-EU. In Kooperation mit den Partnern Confederación Vallisoletana de Empresarios und Eurocultura srl arbeitet sie im Rahmen dieser Projekte mit Teilnehmenden aus Spanien und Italien, die sich für Ausbildungen im Hotel- und Gastgewerbe, im gewerblich-technischen Bereich, der Pflege sowie für kaufmännische Ausbildungsberufe interessieren. In diesen Branchen hat die bbw Akademie viele Partner für das Projekt gewonnen, von denen einige im ländlichen Raum Brandenburgs und der große Teil in Berlin ansässig sind. Auf Grundlage der Erfahrungen aus dem ersten Projektjahr wurde folgendes Gute-Praxis-Beispiel im zweiten Projektjahr zum festen Baustein bei der Projektumsetzung:

Ziele:

Die *Vorstellungsvideos im Rahmen der Bewerbung* dienen den im Projekt beteiligten Betrieben. Da diese häufig nicht die zeitlichen oder finanziellen Ressourcen haben, die Teilnehmenden im Rahmen der Bewerbungsgespräche im Herkunftsland kennenzulernen, entstehen während des Sprachkurses im Herkunftsland professionell aufgenommene Vorstellungsvideos. Die interessierten Betriebe sollen auf diese Weise einen kurzen, fast persönlichen Eindruck von den Teilnehmenden erhalten, der meist schon ausschlaggebend zur Entscheidung für oder gegen eine Teilnehmende oder einen Teilnehmenden ist.

Inhalt:

Im Projekt „ProfessioneSi II Ausbildungsprojekt mit Kooperationspartnern aus Südeuropa für ausländische Jugendliche in Berlin 2016-2019“ der bbw Akademie haben die Teilnehmenden im Herkunftsland die Möglichkeit, an einem Videodreh in einem Studio teilzunehmen und sich so den potenziellen Arbeitgebenden zu präsentieren. Dies geschieht im Rahmen des Sprachkurses neben dem Spracherwerb.

Die Videos, die dabei entstehen, sollten professionell gedreht sein, damit die Teilnehmenden sich gut und glaubhaft präsentieren können. Dazu bedarf es zum einen einer intensiven Begleitung der Proben mit den Teilnehmenden durch die Sprachschule. Zum anderen gehört zur Vorbereitung auf den Videodreh ein detaillierter Ablaufplan, der individuell verschieden ausfallen kann, ebenso wie die Arbeit mit den Teilnehmenden an den Inhalten ihrer Videopräsentation. Die Erfahrungen zeigen, dass die Teilnehmenden bei dieser Aufgabe sehr eng betreut werden müssen und ihnen stets jemand für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung stehen muss. Die inhaltliche Vorbereitung erfolgt auf Grundlage der Ideen, die die Teilnehmenden beisteuern. Stehen Ablauf und Inhalte fest, bereiten die Teilnehmenden individuell ihre Präsentationen vor. Hierbei geht es nicht darum, authentisch das Sprachniveau darzustellen; die Teilnehmenden können ihre Texte, die auf Deutsch (oder ergänzend in anderen Fremdsprachen) vorgetragen werden, auswendig lernen. Vielmehr als um das Beweisen der Sprachkenntnisse geht es darum, dass die Teilnehmenden die Möglichkeit erhalten, ein positives, individuelles, persönliches und auch aussagekräftiges Bild von sich abzugeben. Wichtig ist die sehr gewissenhafte Vorbereitung dieser Videos durch die Teilnehmenden.

Für den Dreh sollte möglichst ein Studio zur Verfügung stehen, um angemessene Ton- und Bildqualität zu gewährleisten. Die dabei entstehenden Videos zur Vorstellung bei den potenziellen Ausbildungsbetrieben sind in der Regel zwei bis drei Minuten lang. Die Teilnehmenden berichten von ihren schulischen und beruflichen Qualifikationen, ihrer Motivation für den gewünschten Ausbildungsberuf sowie von weiteren Kompetenzen und Interessen. Auch Fremdsprachkenntnisse werden in kurzen Passagen präsentiert. Dabei wird auch darauf geachtet, dass Name, Alter, Herkunftsort (Datenschutz muss dabei unbedingt beachtet werden) der sich präsentierenden Person schriftlich eingeblendet wird. Auch die wichtigsten „Unterkapitel“ (z. B. schulische Ausbildung, berufliche Ausbildung, Familie, Hobbies, persönliches Motto etc.) der Videos können für ein besseres Verstehen eingeblendet werden und den Film so weiter strukturieren.

Verfahren:

Nach dem Videodreh werden die Filme professionell bearbeitet. Die potenziellen Ausbildungsbetriebe erhalten per Email die Bewerbungsunterlagen des MobiPro-EU Teilnehmenden sowie einen Link zum Vorstellungsvideo.

Die Betriebe sichten alle zur Verfügung gestellten Materialien und geben eine Rückmeldung an die bbw Akademie, wie die Bewerberin oder der Bewerber eingeschätzt wird und ob grundsätzlich ein Interesse an der Person für ein Praktikum (und die spätere Ausbildung) besteht. Bei begründeter Ablehnung kann dem Betrieb ein weiteres „Bewerbungspaket“ einer anderen Bewerberin oder eines anderen Bewerbers zur Verfügung gestellt werden.

Erfolgsaspekte:

Bei diesem Beispiel werden das Matching und die Einbeziehung der Betriebe stark vereinfacht, da diese mit den Vorstellungsvideos eine bessere Entscheidungsgrundlage für die Vergabe eines Praktikumsplatzes haben. Das Verfahren ist sehr viel preiswerter als die Alternative, die darin besteht, das

Betriebspersonal ins Herkunftsland der Teilnehmenden zu schicken. Auch für die Teilnehmenden ist die Erarbeitung der Videos ein wichtiger Bestandteil ihrer sprachlichen und persönlichen Vorbereitung auf die Ausbildungszeit in Deutschland. Sie sind auf diese Weise angehalten, sich bereits zu diesem frühen Zeitpunkt intensiv mit den Anforderungen der Betriebe an sie als potenzielle Auszubildende zu beschäftigen sowie aktiv ihre Deutschkenntnisse anzuwenden. In der Regel zeigen die Teilnehmenden dabei viel Ehrgeiz, besonders gute Ergebnisse zu erzielen. Die Erstellung eines solchen Vorstellungsvideos ist ein realer Test der eigenen Sprachkenntnisse und der eigenen Wirkung, und somit eine wichtige Erfahrung, die andere Teilnehmende das erste Mal bei der Ankunft in Deutschland für die Praktikumszeit machen.

Fazit:

Wenn ein persönliches Kennenlernen zwischen Betrieb und Teilnehmenden vor Praktikumsbeginn nicht möglich ist, stellen diese Videos eine gute Alternative dar. Sie ergänzen die rein schriftliche Bewerbung. Die potenziellen Ausbildungsbetriebe können sich einen ersten Eindruck der Sprachkenntnisse und besonders des Auftretens der Bewerberin oder des Bewerbers machen. Erfahrungsgemäß verbessern insbesondere professionell aufgenommene und geschnittene Videos die Chancen der Bewerberin oder des Bewerbers. Die Matchingprozesse und die Einbeziehung der Betriebe in den Auswahlprozess werden stark vereinfacht. Selbstverständlich ersetzen die Vorstellungsvideos nicht das persönliche Zusammentreffen, können jedoch einen sehr positiven Einfluss auf dieses haben. Das Gute-Praxis-Beispiel *Vorstellungsvideos* kann, unabhängig von Herkunftsland der Teilnehmenden, der Region oder den angebotenen Gewerken, nahezu auf jeden Projektzusammenhang übertragen werden.

2. Sprache

Sprache ist für alle MobiPro-EU-Teilnehmenden eines der wichtigsten Themen der Ausbildungsmobilität. Das Weiterkommen im Betrieb und in der Berufsschule, im sozialen Umfeld sowie im täglichen Leben hängt maßgeblich von der Sprache ab. Auch weitere Faktoren, die sich hemmend auf den Ausbildungsverlauf auswirken können – wie z. B. Schwierigkeiten in der Berufsschule – stehen häufig in einem Zusammenhang mit der Sprachbarriere. Nicht ohne Grund ist dementsprechend Sprache ein Hauptthema der im Rahmen von MobiPro-EU entstandenen Allgemeinen Qualitätsstandards sowie auch ein Oberthema bei der Sammlung Guter-Praxis-Beispiele im Rahmen von MobiPro-EU.

Im Folgenden wird ein ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel sowie der Träger, der dieses in seinen Projekten anwendet, vorgestellt.



Frank Gebhard, dialoge sprachinstitut GmbH

Gute-Praxis-Beispiel *Blended Learning beim Sprachkurs im Herkunftsland*

Allgemeine Informationen zum Träger des Gute-Praxis-Beispiels:

Seit Januar 2015 ist das dialoge sprachinstitut in MobiPro-EU als Träger mit mittlerweile drei Projekten und seit 2016 auch als (Blended-Learning-)Sprachkursträger für andere MobiPro-EU-Projekte aktiv. In Lindau am Bodensee gelegen, befindet es sich in einer sehr ländlichen Gegend; die Teilnehmenden kommen ebenfalls aus ländlichen Gegenden in Kroatien, Italien und Griechenland und streben Ausbildungen in den Bereichen Hotellerie und Gastronomie an.

Ziel:

Alle Teilnehmenden reisen nach Absolvierung des Sprachkurses im Herkunftsland mit soliden Sprachkenntnissen in Deutschland an. Spätestens bis zum Ausbildungsbeginn gelingt es durch die Methode des Blended Learning im Herkunftsland und in Deutschland, dass alle ein reales B1-Sprachniveau

erreichen. Auch Teilnehmende aus Regionen, in denen kein Sprachkursanbieter seinen Sitz hat bzw. die aus verschiedenen Gründen wenig mobil sind, können am Programm teilnehmen. So erlaubt das Programm auch hochmotivierten, einkommensschwachen jungen Menschen, die bisher keine Möglichkeit hatten, in weit entfernt stattfindenden Sprachkursen Deutsch zu lernen, am Programm teilzunehmen.

Inhalt/Verfahren:

Das dialoge sprachinstitut mit dem Projekt „Leben und Arbeiten im ‚Happy End‘ von Deutschland“ richtet sich mit seinem Angebot an eine Teilnehmenden-Zielgruppe, die im Rahmen von MobiPro-EU bisher schwer zu erreichen gewesen ist. Es handelt sich zumeist um junge Menschen, die z. T. in sehr abgelegenen Gegenden Europas leben. Mit der Methode des Blended Learning erhalten sie nun die Möglichkeit, bereits im Herkunftsland größtenteils ortsunabhängig am Sprachunterricht teilzunehmen, der in Form eines Online-Unterrichts abgehalten wird. Lediglich mit einer speziellen Lernsoftware sowie Headset mit Mikrofon und Computer mit stabilem Internetzugang ausgestattet, halten sich die Teilnehmenden gemeinsam mit ihrer Sprachlehrkraft täglich die vorgegebene Stundenzahl im virtuellen Klassenzimmer auf („synchroner Unterricht“), folgen dem Unterricht aktiv, beteiligen sich an Übungen und kommunizieren mit der Lehrkraft sowie den anderen Teilnehmenden aus unterschiedlichen Ländern via Headset und Tastatur. Auf diese Weise können die Teilnehmenden – im Gegensatz zu herkömmlichen Sprachkursen in den Herkunftsländern – in (auf die Muttersprache bezogen) heterogenen Gruppen lernen. Die Gruppen können je nach Sprachniveau und nicht nach Herkunftsland zusammengesetzt werden. So sind die Lernenden von Beginn des Sprachkurses an darauf angewiesen, ihre Deutschkenntnisse auch in der Kommunikation mit den Mitschülerinnen und Mitschülern anzuwenden. Weiterhin lernen sie schon in diesem frühen Stadium des Projekts die Teilnehmenden aus anderen Ländern kennen. Dies wirkt sich vorteilhaft auf den späteren Praktikums- und Ausbildungsverlauf aus und schwächt den Effekt der Grüppchenbildung nach Nationalitäten ab.

Blended Learning bedeutet, Präsenz- und Online-Lernen vorteilhaft zu kombinieren. So findet alle sechs Wochen eine Präsenzwoche an einem möglichst zentralen Ort statt, bei der die Teilnehmenden sich gegenseitig und der Lehrkraft begegnen. Bei dieser Gelegenheit können sie bereits Beziehungen aufbauen und gemeinsam intensiv lernen. Weiterhin werden in diesen Präsenzwochen die regelmäßigen Sprachniveau-Prüfungen absolviert, sodass der Lernfortschritt der Teilnehmenden kontinuierlich erfasst und ggf. schnell auf Bedarfe reagiert werden kann. Zusätzlich ist fester Bestandteil dieser Wochen der intensive Vor-Ort-Austausch mit der Projektkoordination, die in höherem Maße als die Sprachlehrkraft Auskünfte über den weiteren Verlauf des Projekts geben kann. Sie kann den Teilnehmenden auch Fragen zu allem, was Deutschland und die Ausbildung betrifft, beantworten und nutzt diese Treffen, um ausbildungsspezifische Informationen zu vermitteln.

Auch während des Praktikums und der Ausbildung besteht die Möglichkeit, das Blended Learning fortzuführen. Vor allem in ländlichen Regionen und bei Gewerken mit Schichtdienst lassen sich auf diese Weise leichter Zeitfenster für den Sprachkurs finden, da u. a. die Anfahrzeiten wegfallen. Da die Erfahrung zeigt, dass die kontinuierliche Teilnahme an Sprachangeboten den Teilnehmenden gerade im Ausbildungsalltag häufig schwerfällt, muss erst herausgefunden werden, wie sich diese Anwendung der Lernform langfristig bewährt.

Erfolgsaspekte:

Im Rahmen des Blended Learning werden verschiedenste Unterrichtsmethoden angewandt. So werden unterschiedliche Lerntypen angesprochen. Teilnehmende aus/in ländlichen Regionen haben im Projekt „Leben und Arbeiten im ‚Happy End‘ von Deutschland“ ebenso hohe Chancen, den Sprachkurs erfolgreich zu absolvieren wie Teilnehmende aus Großstädten. Ebenfalls von Vorteil ist, dass –

abgesehen von der Hin- und Rückreise zu den Präsenzwochen – keine Fahrtkosten anfallen. Die Chancengleichheit steigt somit.

Die Erfahrungen des dialoge sprachinstitut zeigen, dass die Lernfortschritte der Blended-Learning-Teilnehmenden sehr zufriedenstellend und damit den Erfolgen von Präsenzlernen ebenbürtig sind. Weiterhin sind bei dieser Lernform Zuverlässigkeit, Eigenverantwortung und Selbstdisziplin der Teilnehmenden in höchstem Maße erforderlich. So werden Anforderungen, die die Teilnehmenden im gesamten Projektverlauf erleben werden, bereits in der frühesten Phase des Projekts erprobt und geübt.

Ein wichtiger Erfolgsaspekt dieser Sprachlernform ist zudem, dass sie viele Teilnehmende anspricht. Sie melden zurück, dass ihnen das Lernen so Spaß macht („Die Zeit vergeht wie im Flug“). Neben Sprachkompetenzen erwerben die Teilnehmenden zudem umfangreiche Medien- und Kommunikationskompetenzen, die vielfältig einsetzbar sind.

Für den Projektträger als durchführende Institution ist von Vorteil, dass Teilnehmende, die den Sprachkurs abbrechen, auch durch Teilnehmende aus anderen Ländern ersetzt werden können. Weiterhin können aufgrund der länderübergreifenden Sprachkurse und der damit verfügbaren Anzahl an Teilnehmenden mehrere Kurse, die an unterschiedlichen Sprachniveaus ansetzen, angeboten werden.

Fazit:

Bis zum derzeitigen Punkt in der Umsetzung des Projekts zeigt die Sprachkursform des Blended Learning Erfolg. Es gibt – verglichen mit den reinen Präsenzsprachkursen im Rahmen der MobiPro-EU-Projekte des dialoge sprachinstitut – entsprechende Sprachlernergebnisse. Trotz der digitalen Form stellt der synchrone Unterricht sicher, dass eine Anwesenheitskontrolle der Teilnehmenden möglich ist. Die regelmäßig stattfindenden Präsenzveranstaltungen sind aus diesem Lernkonzept nicht wegzudenken und tragen maßgeblich zum Gelingen bei. Sie geben den Teilnehmenden und den Projektakteuren die Möglichkeit, die anderen am Projekt beteiligten Personen besser kennenzulernen und Beziehungen zu diesen aufzubauen und zu vertiefen; ein Vertrauensverhältnis entsteht. Die während dieser Präsenzveranstaltungen stattfindenden regelmäßigen Sprachstandprüfungen geben dem Projektträger die Möglichkeit, einen guten Überblick über die sprachliche Entwicklung der Teilnehmenden zu erhalten. Ebenso können sich die Teilnehmenden ein gutes Bild von ihren Lernfortschritten machen.

Mit einem online-versierten Sprachkursanbieter ist diese Form des Lernens eine gute Alternative zu den herkömmlichen und kann nahezu auf alle anderen denkbaren Projektzusammenhänge angewendet werden, in denen eine stabile Internetverbindung der am Sprachkurs teilnehmenden Lernenden gewährleistet ist.

3. Ländlicher Raum

Das Thema „spezielle Herausforderungen in ländlichen Regionen“ wurde bei den regionalen Vernetzungstreffen bisher stets stark diskutiert. Träger haben vielfach die Erfahrung gemacht, dass Teilnehmende aus z. B. Barcelona, Athen, Budapest in sogar sehr reizvollen Regionen Deutschlands (z. B. Ostseeinsel, Bodenseenähe, schwäbische Alb) nach kürzester Zeit bereits in eine (Groß-)Stadt wechseln möchten. In vielen Projekten wurde damit reagiert, Teilnehmende aus städtischen Räumen in die Stadt und Teilnehmende aus ländlichen Räumen tendenziell in ländliche Regionen in die Projekte zu vermitteln. Einige wenige Projekte haben den Anspruch entwickelt, so starke Anreize zu schaffen und ein so umfangreiches Programm auf dem Land zu bieten, dass selbst städtische Teilnehmende (gern) bleiben. Andere arbeiten allgemein an der Optimierung des Programms für die ländlichen Regionen, die stets auch für Teilnehmende aus ländlichen Gebieten aufgrund der weiten Wege und der meist mangelnden Angebote weniger attraktiv erscheinen. Die Qualität dieser Ansätze liegt sowohl in der Intensität der Betreuung als auch in der Vielfältigkeit und Besonderheit der Angebote.

Im Folgenden wird ein ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel sowie der Träger, der dieses in seinen Projekten anwendet, vorgestellt.



Matthias Friedetzky, Berufsbildungswerk Adolf Aich gGmbH

Gutes-Praxis-Beispiel *Etablierung eines LernManagementSystems*

Allgemeine Informationen zum Träger des Gute-Praxis-Beispiels:

Die BBW Adolf Aich gGmbH ist seit 2014 ein MobiPro-EU-Projektträger mit zurzeit zwei Projekten im Bereich der Gastronomie, der Altenpflege und des Hochbaus, in denen stets die Herausforderungen des ländlichen Raumes Oberschwaben eine große Rolle spielen. Die BBW Adolf Aich gGmbH hat mit ihren Teilnehmenden aus Bulgarien, Kroatien, Griechenland, Schweden, Spanien, Irland und der Tschechischen Republik in den ersten MobiPro-EU-Projekten verschiedene Methoden entwickelt und

erprobt, um u. a. den Herausforderungen, die der ländliche Raum bietet, Erfolg bringend zu begegnen. Dabei ist ein LernManagementSystem entstanden, das die BBW Adolf Aich gGmbH fortlaufend weiterentwickelt und seit Beginn des ersten Projekts „Ab jetzt: Zukunft in Oberschwaben“ im August 2015 zur Anwendung bringt.

Ziele:

Mit der Etablierung des LernManagementSystems (LMS) im MobiPro-EU-Projekt wird zum einen das Lernen für die Teilnehmenden in der Ausbildung in Deutschland, besonders im ländlichen Raum, stark erleichtert. Zum anderen können Fahrtkosten und -zeiten für ausbildungsbegleitende Hilfen und Sprachkurse für die Teilnehmenden stark reduziert werden. Damit verfolgt dieses Beispiel ein ähnliches Ziel, wie das zum Thema Sprache vorgestellte Beispiel des Blended Learning (siehe Seite 51): die Erleichterung der Vermittlung von Lerninhalten bei Teilnehmenden in Flächenregionen. Während die spezielle Lernsoftware für das Blended Learning beim Sprachkurs zunächst vorwiegend (aber nicht ausschließlich) im Herkunftsland zum Einsatz kommt, wird das LernManagementSystem vor allem in der deutschen Ausbildungsregion genutzt.

Inhalt:

Sukzessive ist für die Teilnehmenden ein eigenes LernManagementSystem auf der Grundlage der Open-Source-Software ILIAS entstanden. Dieses dient dazu, Berufsschulinhalte, Informationen zur Vorbereitung auf das Leben und die Ausbildung in Deutschland, Sprachkursinhalte, Freizeitinformationen etc. zu strukturieren und allen Teilnehmenden zur Verfügung zu stellen. Es ist insbesondere darauf ausgerichtet, einen Chancenausgleich für Teilnehmende aus ländlichen Regionen gegenüber Teilnehmenden aus dem städtischen Raum zu schaffen. Es ergänzt die Präsenzunterrichte in der Berufsschule und die ausbildungsbegleitenden Hilfen. Durch die asynchrone Nutzung des Systems (dann, wenn Zeit zur Verfügung steht) direkt am Wohn- oder Arbeitsort sparen die Teilnehmenden und Tutorinnen und Tutoren Fahrzeit und -geld.

Das digitale Medium ist für alle Teilnehmenden gleichermaßen zugänglich und gliedert sich in Kategorien nach MobiPro-EU-Jahrgängen, einzelnen Berufsgruppen sowie Sprachkursinhalten. Je nach Bedarf können weitere Kategorien geschaffen werden. Weiterhin finden die Teilnehmenden im LMS einen gemeinsamen Bereich vor, der zur Kommunikation mit allen anderen Teilnehmenden, den Kümmernern, Stützlehrkräften, Sprachlehrkräften etc. geeignet ist. Hier werden gemeinsame Informationen, z. B. zur Region und Profile der Betriebe, bereitgestellt und archiviert.

In persönlichen Ordnern für die Teilnehmenden lässt sich die gleiche Struktur wie in den allgemeinen Ordnern finden. Diese Ordner dienen den Teilnehmenden für die Ablage von Prüfungs- und anderen Schulunterlagen, Unterrichtsvorbereitungen und Berichtsheften. Das LMS wird über den gesamten Zeitraum des Projekts zur Verfügung gestellt und genutzt, sodass die Teilnehmenden stets und (fast) überall ihr komplettes Lern- und Informationsmaterial beisammen und zur Verfügung haben. Durch die konsequente Nutzung der (einfachen) deutschen Schriftsprache innerhalb des LMS wird diese stets trainiert. Die Bereitstellung eines Online-Wörterbuches ermöglicht den Teilnehmenden weiterhin, Unverstandenes rasch zu übersetzen.

Individuelle Übungen und Inhalte können bereitgestellt und die Ausführung durch die Lehrenden bewertet werden. Davon profitieren auch die stärkeren Teilnehmenden, da ihnen zusätzliches und angemessenes Ausbildungsmaterial und herausfordernde Übungen zur Verfügung gestellt werden können, die sie selbständig und bei Bedarf bearbeiten können. So hat man einen Weg gefunden, gerade starken jungen Menschen in ländlichen Regionen die Möglichkeit zu bieten, eine solche Chance der Ausbildung in einem anderen EU-Land zu ergreifen. Alle Materialien und Übungen werden

über die gesamte Ausbildungszeit gesammelt und stehen in der Phase der Prüfungsvorbereitung zur Verfügung.

Im LMS wird ein wachsendes „gemeinsames Gedächtnis“ für die Dauer der Ausbildung geschaffen. Es ersetzt nicht den Präsenzunterricht, sondern wird zusätzlich genutzt. Das LMS kann auch schon während des Sprachkurses im Herkunftsland eingeführt werden und an diese Bedingungen angepasst werden.

Verfahren:

Bereits während des Sprachkurses im Herkunftsland können die Teilnehmenden im LMS täglich untereinander und mit den Ansprechpartnern kommunizieren und erhalten fortlaufend alle Informationen zum Projekt, die zu jedem Zeitpunkt und allorts abrufbar sind. Die Ansprechpartner erhalten für diese Aufgabe Zugangsdaten zum LMS und nutzen ihre Arbeitszeit zum Teil für die digitale Betreuung der Teilnehmenden (Hausaufgaben kontrollieren, Berichtshefte korrigieren, Fragen beantworten, bei Problemen unterstützen etc.).

Mit dem LMS wird ein Medium bereitgestellt, in dem synchron und asynchron kommuniziert werden kann und mithilfe dessen Daten ausgetauscht werden können. Der Datenschutz wird gewährleistet. Wesentliche Teile des LMS sind auch auf mobilen Endgeräten (meist auch in Gegenden mit schwachen Internetverbindungen) nutzbar.

Praxiserfahrungen mit dem LMS:

Die Teilnehmenden können das LMS nutzen, um z. B. ihren Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) zu schreiben und durch Fachlehrkräfte, Kümmerer oder Sprachlehrkräfte inhaltlich und/oder sprachlich überarbeiten zu lassen. So erhalten diese Lehrkräfte die Möglichkeit, den Ausbildungsablauf aus einer anderen Perspektive zu verfolgen und Rückmeldungen an die Teilnehmenden zu geben. Die Teilnehmenden bekommen auf diese Weise Rückmeldungen zu ihrer Entwicklung.

Das Führen der Berichtshefte ist eine der herausforderndsten Pflichten der Auszubildenden. Gleichzeitig ist es jedoch auch eine ideale Übung zum Erwerb der Fachsprache und somit für Betreuende und Auszubildende ein wichtiges und lohnendes Betätigungsfeld.

Im Rahmen des LMS können u. a. die folgenden Angebote umgesetzt werden:

- Glossare/Fachwörterbücher,
- Blog je Jahrgang,
- Foren zu unterschiedlichen Themen,
- zusätzlicher Online-Sprachkurs (für Teilnehmende mit Deutschkenntnissen unter Niveau B1),
- Gruppe je Berufsbereich,
- eigener Ordner je Teilnehmende/n,
- Link- und Datensammlungen,
- Übungen zum Selbstlernen.

Erfolgsaspekte:

Das LMS wird nach Erfahrungen der BBW stark genutzt und ist offenkundig ein ansprechendes Medium für die Teilnehmenden, die größtenteils sehr internetaffin sind. Bei halbjährlichen Befragungen der Teilnehmenden und anderer Akteure zum LMS und ihren Nutzungsgewohnheiten sowie zur Zufriedenheit mit den angebotenen Möglichkeiten innerhalb des LMS, zur Organisation, zu den Inhalten der Bausteine sowie zu den Bedarfen bezüglich weiterer Bausteine und Inhalte erhält die BBW regelmäßig positive Rückmeldungen und Anregungen. Weiterhin geben die Nutzerinnen und Nutzer

auch gelegentlich über die Kommentarfunktionen positive Rückmeldungen zum LMS; hierzu besteht stets die Möglichkeit innerhalb des LMS (auch anonym). Teilnehmende, die sich während der Urlaubszeiten im Herkunftsland vor der Einführung des LMS nicht mit Inhalten der Berufsschule beschäftigten, tun dies nun nachweisbar. Die Lernzielübersicht, die für die Lehrkräfte wie für die Teilnehmenden einsehbar ist, führt dazu, dass die fachliche Entwicklung dokumentiert wird und im Stütz- und Förderunterricht gezielt auf die individuellen Lernbedarfe der Teilnehmenden eingegangen werden kann.

Fazit:

Das LMS ist ein Medium, das auf alle Projekte angewendet werden kann. Es bietet den Teilnehmenden einen guten Überblick und einen stark erleichterten Zugang zu allen Lerninhalten und nützlichen Informationen, die in einem Zusammenhang mit dem Projekt stehen. Die anderen Akteure wie Ausbildungspersonal, Kümmerer, Stützlehrkräfte, Sprachlehrkräfte etc. haben die Möglichkeit, auch auf die Distanz nah an den Teilnehmenden zu sein, die Lernerfolge und -probleme frühzeitig zu erkennen und individuelle Unterstützung zu leisten. Das LMS schafft dementsprechend viel Transparenz und starke Arbeitserleichterung. Die Träger können es nutzen, um auf viele aktuelle Probleme in den Projekten (z. B. heterogene Gruppen in Bezug auf Ausbildungsberufe und Herkunftsländer) zu reagieren und diesen abzuhelpfen. Das LMS kann für jedes Projekt eine lohnenswerte Ergänzung zu allen anderen Projektbausteinen sein und kommt besonders der Zielgruppe der Teilnehmenden in/aus ländlichen Regionen zugute. Es ersetzt nicht die herkömmlichen Unterrichtsmethoden, sondern findet flankierenden Einsatz.

4. *Kümmerer/soziale Integration*

Für den Erfolg der Teilnehmenden von MobiPro-EU sind die soziale Integration und damit auch meist die Person des Kümmerers bzw. anderer sozial engagierter Menschen entscheidend. Die Herausforderungen, die sich in der Berufsschule, durch die Anforderungen im Betrieb und die selbstständige Gestaltung des Alltags in einer neuen Umgebung ergeben, wären für viele Teilnehmende ohne die Unterstützung durch ein soziales Netz meist nicht zu bewältigen. In vielen Projekten sind es die Kümmerer (auch „Feel-good-manager“, Unterstützerinnen/Unterstützer) oder Menschen mit ähnlichen Rollen, die die Teilnehmenden bei der sozialen Integration tatkräftig unterstützen, Kontakte herstellen, Hinweise geben, bei Problemen und Anliegen zuhören etc.

Im Folgenden wird ein ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel sowie der Träger, der dieses in seinen Projekten anwendet, vorgestellt.



Maria Casan, Volkshochschule Göttingen Osterode gGmbH

Gutes-Praxis-Beispiel *Willkommen in unserer Region Göttingen!*

Allgemeine Informationen zum Träger des Gute-Praxis-Beispiels:

Die Volkshochschule Göttingen Osterode (VHS) führt seit 2013 MobiPro-EU-Projekte in enger Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Hannover, die Initiator des vorgestellten Projekts war, durch. Zurzeit ist die VHS Träger von vier MobiPro-EU-Projekten. Das Anfang 2015 gestartete Projekt „Adelante! Südniedersachsen“ richtet sich ausschließlich an spanische Teilnehmende mit Interesse an kaufmännischen und technischen Ausbildungsberufen. Weiterhin können sich die Teilnehmenden für Transport- und Logistik sowie Handwerksberufe ausbilden lassen oder eine Ausbildung im Hotel oder in der Gastronomie absolvieren. Die Teilnehmenden leben und arbeiten zum Teil in Göttingen, zum Teil in der Umgebung und sind dementsprechend nicht alle städtisch angebunden. Die vielfältigen Erfahrungen mit MobiPro-EU-Teilnehmenden haben die VHS gelehrt, dass die Identifikation und

starke Einbindung der Teilnehmenden mit und in das Leben der Stadt Göttingen ein wichtiger Schlüssel zum Projekterfolg ist. Dabei setzt die VHS vor allem auf Beziehungen zu unterschiedlichen Ansprechpartnern und Institutionen.

Ziel:

Die Teilnehmenden sollen durch die umfassende Integration in den neuen Lebensort eine starke Identifikation mit diesem und dessen Umgebung entwickeln können, um sich so sicher und dazugehörig zu fühlen.

Inhalt:

Bereits im ausbildungsvorbereitenden Praktikum erhalten die Projektteilnehmenden Einladungen von den Kooperationspartnern der VHS (u. a. aus Politik, Verwaltung, Betrieben, Kultureinrichtungen). Im Rahmen dieser Einladungen können die Teilnehmenden sich an Aktivitäten dieser Kooperationspartner beteiligen. Auf diese Weise soll ein möglichst intensiver Kontakt zwischen den Teilnehmenden und den vor Ort ansässigen Einrichtungen hergestellt werden.

Die folgenden Maßnahmen kommen zu diesem Zweck zum Einsatz:

- In dem Zeitraum, in dem die Teilnehmenden den Sprachkurs im Herkunftsland absolvieren, erstellen die Praktikumsbetriebe ein Betriebsprofil mit zahlreichen Informationen und Fotos für die Teilnehmenden. Die Teilnehmenden ihrerseits erstellen ein Profil von sich selbst. Um eine persönliche Ebene zwischen den Beteiligten herzustellen, ist es von Bedeutung, viele private und berufliche Informationen zu geben und diese mit Fotos zu veranschaulichen. So haben beide Seiten den ersten Informationsaustausch nach dem Bewerbungsgespräch, das in der Regel per Skype geführt wird. Anschließend bleiben Betrieb und Teilnehmende bis zur Einreise nach Göttingen in Verbindung und lernen sich durch den Austausch über E-Mail o. ä. besser kennen.
- Die Partnerbetriebe unterstützen die VHS tatkräftig bei der Suche nach Gastfamilien, Wohnungen, Mobiliar, Fahrrädern usw.
- Die Teilnehmenden werden zum Praktikumsstart von den Gastfamilien am Bahnhof empfangen.
- Gleich zu Beginn des Praktikums gibt es einen Empfang der Teilnehmenden durch den Oberbürgermeister der Stadt Göttingen und ein einstündiges Gespräch mit ihm.
- Noch vor Beginn des Praktikums finden Stadtrundgang und -fahrt für die Teilnehmenden statt.
- Bei ihrer Ankunft erhalten die Teilnehmenden ein umfangreiches Handout über Göttingen und Umgebung mit nützlichen Adressen, Bus- und Bahnverbindungen, einer Liste von spanisch-sprechenden Ärzten, Freizeitaktivitäten usw.
- Die Teilnehmenden erhalten eine Einladung der Stadt zu einem Basketball-Spiel der BG Göttingen (1. Liga), zu einem Konzert des Göttinger Symphonie-Orchesters und zu einer Sitzung des Integrationsrats.
- Die Teilnehmenden können das Angebot des Sportvereins ASC Göttingen vergünstigt wahrnehmen.
- Die Teilnehmenden erhalten eine Einladung zu einem Besuch des Göttinger Tageblatts, einschließlich einer anschließenden Diskussion mit dem Ressortleiter Wirtschaft über diverse Themen.
- Fester Bestandteil des Deutschunterrichts ist von Beginn des Projekts an der Besuch und die Diskussion mit Vertreterinnen und Vertretern diverser Institutionen wie
- Polizeibeamten zum Thema Fahrrad- und Autofahren,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Techniker-Krankenkasse zu den Leistungen einer Krankenkasse in Deutschland,

- Betriebsvertreter-innen und -vertretern zum Verhalten und zur Integration im Ausbildungsbetrieb und den Erwartungen der Betriebe,
- Ausbildungspersonal von Firmen in der Region zu anderen Berufen,
- Lokale Bürgermeister von Kleinstädten im Umland zur Region bzw. zur Stadt,
- Bankvertreterinnen und -vertreter (Kooperationspartner der VHS) zu vergünstigten Konditionen für die Projektteilnehmenden (keine Kontoführungsgebühren), und Kontoführungsnormen in Deutschland,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit zum Berufsinformationszentrum (BIZ),
- Vertreterinnen und Vertretern weiterer Institutionen zu Themen rund um die Ausbildung.

Verfahren:

Bei allen beschriebenen Angeboten handelt es sich um kostenlose Veranstaltungen, die von den jeweiligen Institutionen gesponsert werden. Alle diese Aktivitäten der Kooperationspartner der VHS tragen stark zu einer schnellen Identifizierung der Teilnehmenden mit der Region und deren Integration bei.

Erfolgsaspekte:

Das Zugehörigkeitsgefühl der Teilnehmenden zur Region ist nach Erfahrungen der VHS sehr stark ausgeprägt. Bei Problemen wissen sie, an wen sie sich wenden können. Sie verfügen über ein soziales Netz im Betrieb/in der Berufsschule, das sie in schwierigen Situationen auffängt. Die vielen helfenden Hände führen dazu, dass Probleme i. d. R. gelöst und Ausbildungsabbrüchen vorgebeugt werden kann.

Die Teilnehmenden der VHS sind sehr gut integriert; sie sind in Fitnessstudios und Fußball-Vereinen aktiv, haben Tandems mit Göttinger Jugendlichen gebildet und fühlen sich als Teil der Stadt und nicht als Fremde.

Fazit:

Das Beispiel ist auf andere Projekte sehr gut übertragbar. Der Träger benötigt dafür Kontakt zu bestimmten Schlüsselpersonen seiner Region/Stadt, die er für das Projekt und die Teilnehmenden gewinnen kann. Die Erfahrung der VHS zeigt, dass mit Beginn des Engagements des Bürgermeisters von Göttingen für MobiPro-EU viele weitere Institutionen angefangen haben, sich für die Teilnehmenden zu engagieren.

5. Berufsschule

Der Besuch der Berufsschule stellt für die meisten Teilnehmenden, zumindest im ersten Ausbildungsjahr, eine sehr große Herausforderung dar. Selbst die Teilnehmenden, die über gute Sprachkenntnisse verfügen und den Sprachkurs im Herkunftsland mit Erfolg absolviert haben, erfahren in den ersten Wochen in der Berufsschule häufig große Frustrationen, da sie aufgrund der Sprechgeschwindigkeit der Lehrkräfte und der anderen Schülerinnen und Schüler, der Nutzung von Fachsprache und gelegentlicher Unruhe in der Klasse dem Unterricht nur sehr eingeschränkt folgen können. Dies ist für alle Beteiligten, besonders jedoch für die Teilnehmenden selbst, eine sehr herausfordernde Phase, die gutes Durchhaltevermögen, Selbstvertrauen und Geduld sowie Bestärkung durch die Berufsschul- und Trägerakteure verlangt. Auch starke Auszubildende, die Erfolg im Betrieb, in der sozialen Integration und in der Sprachentwicklung haben, können an den Anforderungen der Berufsschule scheitern. Es bedarf dementsprechend gut funktionierender Methoden für die Berufsschularbeit im Rahmen von MobiPro-EU.

Im Folgenden wird ein ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel sowie der Träger, der dieses in seinen Projekten anwendet, vorgestellt.



Miriam Auge, Handwerkskammer Lübeck

Gutes-Praxis-Beispiel *Extrabeschulung im ersten Lehrjahr*

Allgemeine Informationen zum Träger des Gute-Praxis-Beispiels:

Die Handwerkskammer Lübeck (HWK) führt bereits seit 2013 MobiPro-EU-Projekte durch (bzw. begleitet Teilnehmende aus der Individualförderung) und konnte schon vielfältige Erfahrungen sammeln. Mit dem Projekt „Moin España“, das bereits zum dritten Mal mit Teilnehmenden durchgeführt wird, wendet sich die HWK an junge Menschen aus Spanien (Region Murcia) mit Ausbildungsplätzen im gewerblich-technischen Bereich und für Köchinnen und Köche. Die eher aus dem ländlichen Raum

stammenden Teilnehmenden leben und arbeiten in Lübeck und Umgebung (städtisch und ländlich). Das Praxisbeispiel *Extrabeschulung im ersten Lehrjahr* der HWK trägt zur optimierten Projektumsetzung bei.

Ziele:

Die Teilnehmenden erhalten im Projekt „Moin España“ der HWK die Möglichkeit, sich effektiver und verbessert in den Berufsschulunterricht einzufinden. Dabei wird besonders darauf Wert gelegt, dem Lernstand angemessene Fachsprache zu vermitteln und damit sicherzustellen, dass die Teilnehmenden Erfolgserlebnisse haben können. Weiterhin sollen die Teilnehmenden eine gezielte Prüfungsvorbereitung erhalten.

Inhalt:

Im ersten Lehrjahr erfolgt eine Extrabeschulung der MobiPro-EU-Teilnehmenden im Gewerk Elektro in der Berufsschule. Diese besteht darin, dass die Projektteilnehmenden in einer eigenen Klasse mit doppelter Lehrkraftbesetzung, Sprachmittlung und intensiver Begleitung durch die sozialpädagogische Betreuerin eine optimale Vermittlung der Grundlagen des Gewerkes sowie ein intensives Heranführen an das deutsche Unterrichtssystem erfahren. Dies schließt insbesondere das selbständige Erarbeiten von Unterrichtsinhalten ein. Die sozialpädagogische Betreuung erfolgt in Form von Unterrichtsbesuchen und Feedbackgesprächen mit den Lehrkräften und den Projektteilnehmenden. Ein starker Fokus wird bei diesem Ansatz darauf gerichtet, den Teilnehmenden innerhalb des ersten Lehrjahrs auch Erfolgserlebnisse an der Berufsschule zu ermöglichen, um sie für den herkömmlichen Unterricht ab dem zweiten Lehrjahr zu stärken.

In diesem ersten Berufsschuljahr wird den Teilnehmenden die zentrale Bedeutung der Berufsschule für einen erfolgreichen Abschluss im Rahmen der dualen Ausbildung in Deutschland verdeutlicht. Dieses Vorgehen führt erfahrungsgemäß zu überdurchschnittlich hohen Unterrichtsteilnahmequoten, da den Teilnehmenden dadurch die Rolle der Berufsschule innerhalb ihrer Berufsausbildung bewusster wird. Ab dem zweiten Lehrjahr werden die Teilnehmenden unter engmaschiger Betreuung in die regulären Klassen eingegliedert. Gezielte Prüfungsvorbereitung im Nachhilfeunterricht und Simulationen der Prüfungssituation in Kooperation mit der Berufsschule und der Elektro-Innung führen zu guten Ergebnissen in den Gesellenprüfungen und erhöhen die Motivation der Teilnehmenden.

Verfahren:

Zur erfolgreichen Durchführung dieses Konzeptes sind viele Koordinierungsgespräche notwendig. Die regelmäßige Betreuung der Teilnehmenden im Berufsschulunterricht ist zudem äußerst zeitaufwendig. Die kooperierende Berufsschule muss als Grundlage für die Anwendung dieses Gute-Praxis-Beispiels ein überdurchschnittliches Interesse an der Beteiligung im Projekt und an den Teilnehmenden haben. Die Anwendung dieses Gute-Praxis-Beispiels ist einfacher, wenn es sich um eine (zumindest in Bezug auf die Herkunftssprache) homogene Gruppe handelt, da ansonsten noch mehr Sprachmittlerinnen und -mittler gebraucht würden.

Erfolgsaspekte:

Aufgrund der großen Erfolge, die das Vorgehen *Extrabeschulung im ersten Lehrjahr* bei den Teilnehmenden erzielt, interessieren sich auch weitere Kooperationsschulen der HWK für diese Art des Konzeptes. Die Berufsschule und der Projektträger optimieren das Konzept sukzessive nach Bedarf und profitieren zusätzlich durch den gemeinsamen Lernprozess. Die Teilnehmenden sind im Großen und Ganzen sehr zufrieden mit diesem Beschulungskonzept, was ihre Motivation erhöht und den Betreuungspersonen die Arbeit stark erleichtert. Die Betreuungspersonen sind durch ihre intensive Betreu-

ungsarbeit im Rahmen des Berufsschul- und des Nachhilfeunterrichts sehr nah an der Praxis aller Beteiligten. Sowohl auf Betriebe als auch auf die Auszubildenden wirken sie somit sehr glaubwürdig und vertrauenerweckend. Dies ist für eine positive Zusammenarbeit von großer Bedeutung.

Fazit:

Dieses Gute-Praxis-Beispiel zeigt vor allem die Erfahrungen, die die HWK aus der mehrjährigen Arbeit mit MobiPro-EU gewonnen hat. Die engmaschige Betreuung der Teilnehmenden sowie der intensive und stete Austausch mit den Berufsschulakteuren sind für den Erfolg einer solchen Aktivität unumgänglich. Das erste Berufsschuljahr wird vordergründig dazu genutzt, die Kenntnisse der (Fach-)Sprache auszubauen, das Verständnis für das duale Ausbildungssystem bei den Teilnehmenden zu fördern und den Teilnehmenden auch Erfolgserlebnisse zu ermöglichen, um dann im zweiten Lehrjahr gestärkt mit Wissen und Sprache dem regulären System beiwohnen zu können. Die Berufsschule übernimmt einen großen Teil der Arbeit im Projekt, dennoch liegt auch beim Träger viel zusätzliche Arbeit. Der große Vorteil dieser Herangehensweise besteht darin, dass die Teilnehmenden gut erreicht werden können, dass Umfeld-orientiertes Lernen möglich ist, und dass die enge Zusammenarbeit mit der Berufsschule langfristig auch weitere Vorteile für das Projekt und die Teilnehmenden bringen kann.

Da dieses Konzept zu einem großen Teil auf dem hohen personellen Einsatz seitens der Berufsschule basiert, hängt die Transferierbarkeit stark von der Kooperationsbereitschaft und den Kapazitäten der jeweiligen Berufsschule ab.

6. Ausbildung und Integration im Betrieb

Das Thema Ausbildung ist für die Teilnehmenden in einem Sonderprogramm zur Ausbildungsmobilität selbstverständlich überaus wichtig. Eine Ausbildung in Deutschland stellt auch für junge Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind, eine große Herausforderung dar. Es liegt also auf der Hand, dass die MobiPro-EU-Teilnehmenden noch weit mehr Herausforderungen zu bewältigen haben, weil sie das Land wechseln, sich einer neuen Umgebung und kulturellen sowie sprachlichen Anforderungen stellen müssen. Dementsprechend bedürfen sie einer besonders intensiven Betreuung bei der Integration in den Betrieb, der für sie wichtiges Arbeits-, Sozial- und Wirkungsfeld für die Gesamtzeit der Ausbildung bedeutet.

Im Folgenden wird ein ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel sowie der Träger, der dieses in seinen Projekten anwendet, vorgestellt.



Claudia Deppe, In Via Köln e. V.

Gutes-Praxis-Beispiel *Baukastenprinzip, so gelingt Integration am besten!*

Allgemeine Informationen zum Träger des Gute-Praxis-Beispiels:

IN VIA Köln e. V. führt mit *MobiPro-EU – Tu Camino*, das Anfang 2015 startete, zum zweiten Mal ein MobiPro-EU-Projekt durch. Die Projekte richten sich an junge Menschen aus Spanien, die im Hotel- und Gaststättenbereich, in der Altenpflege oder als Anlagenmechaniker eine Berufsausbildung absolvieren möchten. Die Teilnehmenden leben und arbeiten im städtischen Raum. Das gewählte Gute-Praxis-Beispiel trägt den Titel *Baukastenprinzip, so gelingt Integration am besten!*, wobei besonders der Baustein *JobCoaching – Training on the job* bei den Trägern auf Interesse stieß.

Ziele:

Das Baukastenprinzip soll dazu beitragen, nahezu alle Themenfelder, die im Rahmen eines MobiPro-EU-Projekts anfallen können, abzudecken. So kann die Integration der Teilnehmenden in allen Zusammenhängen gut gesichert werden. Der Baustein des Baukastenprinzips *JobCoaching – Training on the job* zielt darauf ab, Teilnehmende und Ausbildungsbetriebe im Ausbildungsalltag so in den Fokus zu nehmen, dass beide Seiten mit ihren Bedürfnissen und Hemmnissen gesehen werden können, bestmöglich darauf reagiert werden und die Ausbildung somit für alle Beteiligten erfolgreich und befriedigend verlaufen kann.

Inhalt:

Die Methode *Baukastenprinzip, so gelingt Integration am besten!* hält, auf den Erfahrungen des Trägers basierend, zu empfehlende relevante Schritte für die Umsetzung eines MobiPro-EU-Projekts bereit. Je mehr dieser Schritte, also *Bausteine*, bei der Integration und Ausbildung der Teilnehmenden im Ausbildungsbetrieb umgesetzt werden, desto leichter gelingt es, das Projektziel – also die erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung – zu erreichen. Zu diesem Zweck sollten nach der Erfahrung des Projektträgers vor allem die folgenden Aspekte berücksichtigt werden: Zum einen soll die Sensibilität für die spezifischen oder kulturellen Belange der Teilnehmenden durch die Ausbildungsbetriebe sichergestellt werden. Die Betriebe werden dahingehend durch die Botschaft von Spanien geschult und erhalten ein Training zu interkulturellen Kompetenzen. Um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden innerhalb des Betriebs eine Ansprechperson haben, werden den Teilnehmenden Tandempartner aus dem Betrieb selbst zur Verfügung gestellt. Der Betrieb achtet auf geregelte und planbare Arbeitszeiten, gute Erreichbarkeit des Betriebs durch öffentliche Verkehrsmittel und ein gutes Betriebsklima. Die Teilnehmenden werden pädagogisch engmaschig durch den Träger betreut. Betrieb und Teilnehmende erhalten durch den Träger ein regelmäßiges, den Bedarfen beider Seiten angemessenes JobCoaching.

Beschreibung des Bausteins *JobCoaching – Training on the job* aus dem Baukastenprinzip:

Zentraler Bestandteil des JobCoaching ist das gemeinsame Arbeiten der Coaches mit den Auszubildenden im Betrieb. Es geht dabei darum, bei der Vermittlung und Umsetzung von Ausbildungsinhalten Hilfestellung zu leisten, sowie in schwierigen Situationen Lösungswege mit und für die Auszubildenden zu finden. Das Besondere dabei ist, dass der JobCoach nicht nur arbeitnehmer- sondern auch arbeitgeberorientiert denkt. Der Betrieb wird dementsprechend vom Träger dabei unterstützt, sich nicht nur am „Förderbedarf“ der Auszubildenden zu orientieren. Stattdessen verfolgt der Träger einen auf Selbständigkeit angelegten Ansatz, der den Teilnehmenden im fortgeschrittenen Projektverlauf mehr und mehr Eigenverantwortung und Eigeninitiative abverlangt. Wenn in der Ausbildung Probleme aufkommen, bietet der Träger den Teilnehmenden Unterstützung an, die ihnen ermöglicht, die Fähigkeiten zu erwerben, die zur Lösung des Problems benötigt werden. Beispielsweise kann der Träger, sollten Teilnehmende aufgrund der Sprachbarriere Aufgabenstellungen nicht verstehen, entsprechend reagieren und im Rahmen des Sprachkurses oder der ausbildungsbegleitenden Hilfen sehr gezielt und analog zum Problem mit den Teilnehmenden üben.

Das JobCoaching wird bereits in der Praktikumsphase eingesetzt, um frühzeitig schwierige Situationen zu identifizieren und darauf reagieren zu können. Die JobCoaches unterstützen die Auszubildenden dabei, folgende Kompetenzen zu erlernen bzw. zu optimieren:

- Sozialkompetenzen: Pünktlichkeit, Konzentration, Gewissenhaftigkeit, selbstständiges Handeln, verbale Kommunikation, Teamfähigkeit;

- Fachkompetenzen: Arbeitsweise, Arbeitstempo, Arbeitsqualität, Ausdauer, Flexibilität, Anpassung an vorliegende Gegebenheiten im Betrieb.

Verfahren:

Das JobCoaching erfolgt durch die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägers, die allen Beteiligten in vielfältigen Situationen unterstützend und als Schnittstelle zwischen den Institutionen zur Seite stehen. Eine pädagogische Mitarbeiterin oder ein pädagogischer Mitarbeiter hält sich zu diesem Zweck für einen ganzen Ausbildungstag im Betrieb auf, an dem auch die Teilnehmenden zugegen sind. Dabei wird besonderer Wert darauf gelegt, dass sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen in den Betrieb mit einbringen können, z. B. indem sie mitarbeiten. So erhalten sie einen intensiven Einblick in die Anforderungen an die Teilnehmenden und erleben, mit welchen Herausforderungen die Betriebe ggf. konfrontiert sind. Zum JobCoaching gehören ebenfalls Reflexionsrunden der beteiligten Akteure (meist in den Berufsschulen), Unterstützung der Teilnehmenden bei ausbildungsbedingten Antragsstellungen sowie zusätzliche Unterstützung bei Arztbesuchen oder Behördengängen. Dabei erfolgen die unterstützenden Aktivitäten immer in enger Abstimmung mit den Betrieben und der Berufsschule.

Erfolgsaspekte:

Durch das JobCoaching bekommt die sozialpädagogische Mitarbeiterin oder der sozialpädagogische Mitarbeiter einen besseren Überblick über die Gesamtsituation der einzelnen Teilnehmenden. Probleme und Beschwerden der Teilnehmenden können durch das direkte Erleben der Arbeitswelt besser eingeschätzt werden. Da die JobCoaches auf diese Weise ein umfassenderes Bild der Problemlage haben, können sie gezielter reagieren und adäquate Maßnahmen einleiten. Erfahrungen haben gezeigt, dass die Teilnehmenden sich durch den Einsatz von JobCoaches mit ihren Belangen gesehen und wertgeschätzt fühlen. Gerade in großen Betrieben ist das JobCoaching ein gutes Instrument, um auch die operativ wirkenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Projekt und die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu sensibilisieren. Das JobCoaching ist in allen drei Jahren der Berufsausbildung anwendbar. Die Träger haben die Möglichkeit, sich ein eigenes Bild der Probleme der Betriebe sowie der Auszubildenden zu machen. Weiterhin können sich die Träger bewusster machen, wie der Arbeitsalltag der Teilnehmenden aussieht und welche zusätzlichen Anforderungen an die Teilnehmenden herangetragen werden, auf die ggf. in anderen Zusammenhängen eingegangen oder Rücksicht genommen werden sollte.

Die Methode sorgt somit dafür, dass größere Transparenz über bestehende Anforderungen und Herausforderungen herrscht. Auf diese Weise wird es für alle am Projekt beteiligten Personen möglich, einen besseren Überblick zu erlangen.

Fazit:

Eine engmaschige Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben, u. a. im Rahmen des JobCoaching, hat sich als positiv erwiesen. Die Betriebe werden bereits vor Ankunft der Teilnehmenden aus Spanien zu einer Informationsveranstaltung vom Träger eingeladen, weitreichend über den Ablauf und die Zusammenhänge des Projekts informiert und für mögliche kulturelle Unterschiede sensibilisiert. Die Bedarfe der Betriebe können somit individuell eruiert und an den transnationalen Partner weitergeleitet werden. Weitere Austauschtreffen werden während der Ausbildung zusätzlich angestrebt.

Das Gute-Praxis-Beispiel ist gut auf andere Projekte mit anderen Schwerpunkten, Herkunftsländern und Gewerken etc. übertragbar.

7. Betriebsakquise

Die Teilnehmenden verbringen einen Großteil ihrer Berufsausbildung im Betrieb. Dort erwerben sie wichtiges praktisches Wissen und praktische Fähigkeiten. Zweifellos ist die Zeit in den Betrieben für die Auszubildenden also von großer Bedeutung. Bei der Akquise dieser Betriebe sollte viel Wert darauf gelegt werden, dass die Betriebe den Anforderungen des Programms Genüge leisten können. Das bedeutet vor allem, dass sie ein wirkliches Interesse an der Mitarbeit im Projekt haben und die Chancen und Herausforderungen, die die Arbeit mit den Teilnehmenden mit sich bringt, realistisch einschätzen können. Um all dies zu gewährleisten, muss die Betriebsakquise sehr intensiv und durchdacht erfolgen.

Im Folgenden wird ein ausgewähltes Gute-Praxis-Beispiel sowie der Träger, der dieses in seinen Projekten anwendet, vorgestellt.



Jan Walther, Deutsche Angestellten-Akademie GmbH

Gutes-Praxis-Beispiel *Vernetzung*

Allgemeine Informationen zum Träger des Gute-Praxis-Beispiels:

Die DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH (DAA) nimmt als Träger im Rahmen der Individual- und Projektförderung seit 2013 mit fünf Projekten an MobiPro-EU teil. Das Projekt „MobiPro-EU MD001“, in dessen Rahmen das Gute-Praxis-Beispiel *Vernetzung* erstmals in dieser Form und basierend auf den Erfahrungen aus der Vergangenheit Anwendung findet, ist Anfang 2016 gestartet.

Ziel:

Das Gute-Praxis-Beispiel *Vernetzung* dient der Optimierung der Betriebsakquise sowie des Matchings zwischen Betrieb und Teilnehmenden und damit langfristig dem Ziel, den Teilnehmenden eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen.

Inhalt:

Eine zentrale Rolle spielen bei diesem Vorhaben die Betriebe, die von Beginn der Projektarbeit an Kooperationspartner der DAA sind und mit dieser erfolgreich zusammenarbeiten. Die DAA hat im Rahmen des MobiPro-EU-Projekts diese aktiven Partner angesprochen und konnte sie dafür gewinnen, sich als Multiplikatoren bei der Suche nach weiteren aktiv teilnehmenden Betrieben einzubringen. Sie werden angehalten, anderen Betrieben von ihren (guten) Erfahrungen mit den MobiPro-EU-Teilnehmenden zu berichten und diese für die Teilnahme am Projekt zu gewinnen. Dabei werden vor allem Kontakte zu Innungen und Ausbildungsveranstaltungen genutzt, bei denen interessierte Betriebe Fragen stellen und Befürchtungen besprochen werden können. Eine wichtige Voraussetzung ist, dass die Betriebe eine positive Einstellung zu MobiPro-EU haben und diese auch vermitteln können. Sie sollten also von der Projektteilnahme im Allgemeinen überzeugt sein und diese Überzeugung authentisch vermitteln können. Die Erfahrungen zeigen, dass Betriebe, die das Vertrauen anderer Betriebe genießen, gute Multiplikatoren für das Programm sind. Die Resonanz bei bisher nicht beteiligten Betrieben ist hoch, wenn es sich bei den Vortragenden um Vertrauensträger handelt, die Qualitäten sehr gut einschätzen und die regionalen Gegebenheiten überblicken können.

Verfahren:

Das Handlungskonzept des Trägers wird an vier Standorten in Sachsen-Anhalt und Brandenburg durchgeführt. Ein Standort ist die Regiestelle für die drei anderen; an allen vier Standorten gibt es zusätzlich einen Regionalverantwortlichen, der die Akquisetätigkeit für das Projekt koordiniert. Besonders innovativ ist an diesem Ansatz, dass die Teilnehmenden berufliche Wünsche bezüglich ihres Ausbildungsberufes angeben – und die Projektverantwortlichen dafür Sorge tragen, dass die Betriebe entsprechend den Wunschausbildungsberufen der Teilnehmenden gefunden werden. So erschließt die DAA stets neue aktive Ausbildungsbetriebe für die Mitarbeit in MobiPro-EU.

Erfolgsaspekte:

Die Teilnehmenden und Ausbildungsbetriebe werden mit ihren Bedürfnissen bei dieser Form der Projektumsetzung stark in den Fokus genommen. Die Berufsausbildungswünsche der Teilnehmenden können optimal bedient werden. Die einbezogenen Betriebe werden von ihresgleichen informiert, sodass bei interessierten, neuen Betrieben ein sehr authentischer Eindruck des Projekts entstehen kann.

Von besonderer Bedeutung sind außerdem die fachliche Nähe, die die „werbenden“ Betriebe mit den interessierten Ausbildungsbetrieben teilen, und die Augenhöhe, auf der sich Fachkolleginnen und -kollegen, die für das Projekt eintreten, begegnen können. Das Ansehen, das die Betriebe genießen, die bereits im Rahmen des Projekts agieren, wächst mit der Zahl der Institutionen, die die Arbeit und die damit verbundenen Herausforderungen kennenlernen. Gleichzeitig wächst mit diesem Ansehen der „anderen“ auch der Ehrgeiz bei bisher noch nicht beteiligten Betrieben, den Herausforderungen eines solchen Projekts zu begegnen und wertvolle Erfahrungen zu machen. Begeisterte Teilnehmende und Betriebe, starke und langfristige Bindungen zwischen allen Beteiligten und deren gemeinsame Erfahrungen stärken das Vertrauen zwischen allen durchführenden Akteuren. Das kann auch bei bisher Unbeteiligten den Ausschlag geben, an einem solchen Projekt teilzunehmen. Ein „Schneeballeffekt“ ist möglich. Dieses gewonnene Vertrauen kann für die Zukunft der Teilnehmenden im Projekt in Krisensituationen ausschlaggebend sein und langfristig der Ausbildungsmobilität im Allgemeinen und den Teilnehmenden im Speziellen zugutekommen.

Fazit:

Das Gute-Praxis-Beispiel ist – bei Bereitschaft der bereits aktiven Betriebe – auf alle möglichen Projektzusammenhänge übertragbar. Es nimmt sowohl die Bedürfnisse von Betrieben als auch von Teilnehmenden sehr ernst und knüpft an diesen an. Dies führt, wenn die Wünsche der Beteiligten erfüllt werden können, zu einer sehr großen Zufriedenheit aller Beteiligten und trägt somit einen großen Teil zur erfolgreichen Projektumsetzung bei.

Das bisher tendenziell schwierig erscheinende Thema Betriebsakquise erscheint den interessierten Betrieben in diesem Ansatz einfacher, machbar und bereichernd. Gleichzeitig können sie sich durch den offenen Umgang mit möglichen Herausforderungen ein realistisches Bild des Projekts machen und werden so nicht nur „geworben“, sondern auch langfristig gehalten und begeistert. Wie sich dieser Ansatz langfristig bewähren wird, muss noch abgewartet werden.

Ausblick Qualitätssicherung MobiPro-EU

Die Erstellung einer Gute-Praxis-Sammlung, die als wesentlicher Teil der Qualitätssicherung des Sonderprogramms – einem Handbuch für MobiPro-EU und darüber hinaus – dienen soll, erfordert viele Einzelschritte. Mit der vorliegenden Publikation wurde ein erster Schritt gemacht; es liegen hiermit sieben ausgesuchte Gute-Praxis-Beispiele vor. In den nächsten Jahren werden zahlreiche weitere Beispiele von den Trägern bearbeitet und in Sammlungen durch den Träger des Vernetzungsprojekt Minor publiziert werden. Dabei bilden die Gute-Praxis-Beispiele eine Säule des angestrebten Handbuchs. Sie werden die bereits entstandenen Allgemeinen Qualitätsstandards MobiPro-EU sowie die Fachstandards, die sich zurzeit in der Entwicklung befinden, flankieren.

Durch die Kombination von Qualitätsstandards mit exemplarischen Gute-Praxis-Beispielen wird das Thema Ausbildungsmobilität auf verschiedenen Ebenen durchdrungen. U. a. folgende Zielgruppen sollen mit dem Handbuch besonders angesprochen werden:

- Neue und alte MobiPro-EU-Akteure wie Träger, Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, Sprachschulen, Kammern, Sozialpartner und weitere Kooperationspartner in den Projekten,
- Institutionen, die eigeninitiativ (über MobiPro-EU hinaus) Ausbildungsmobilität für junge Menschen aus der EU durchführen und von den Erfahrungen aus dem Programm profitieren können,
- Institutionen, die die Erfahrungen aus MobiPro-EU auf neue Zielgruppen übersetzen möchten (z. B. Geflüchtete in Deutschland, Angehörige aus Drittstaaten),
- neue oder andere Programme, die sich mit Ausbildungsmobilität für verschiedene Zielgruppen beschäftigen,
- weitere Interessierte aus inhaltlich verwandten Programmen oder Zusammenhängen.

Auf diese Weise kann das geplante Handbuch weit über die Grenzen von MobiPro-EU hinaus zu einer verbesserten Ausbildungsmarktintegration von bisher tendenziell wenig beachteten Zielgruppen beitragen.

Die MobiPro-EU-Projektträger leisten mit der Bereitschaft, sich einzubringen und ihre Erfahrungen aus MobiPro-EU zu teilen, für all diese Anliegen und Gruppen sowie für die Zukunft junger Menschen in Ausbildung einen höchst wertvollen Beitrag. Dafür gebührt allen Beteiligten großer Dank.



Abschluss-Rede

Dr. Carsten Klein, Vorsitzender der Geschäftsführung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

eine Veranstaltung dieser Art kann nicht ohne Dank auskommen. Auch, wenn sie heute schon vielfach genannt worden sind, möchte ich ganz ausdrücklich die Botschaften erwähnen – sie sind für uns zentrale Ansprechpartner. Darüber hinaus möchte ich vor allen Dingen die Partner des European Employment Services (EURES) nennen und auch die Kolleginnen und Kollegen der Projektträger, die alle hier versammelt sind, sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Erlauben Sie mir, über diesen wirklich gehaltvollen Tag hinaus, aus meiner Sicht einige Erfahrungen zu formulieren, die wir aus dem Sonderprogramm MobiPro-EU mitgenommen haben. Ich glaube ganz sicher, dass es genau diese Art von Vernetzungsveranstaltungen ist, die am Ende auch den Erfolg des Programms ausmacht. Ich konnte bei zahlreichen regionalen Vernetzungstreffen dabei sein und habe die Atmosphäre immer als ausgesprochen gut, produktiv und inspirierend empfunden. Mittlerweile gibt es schon eine ganze Reihe von europäischen Kolleginnen und Kollegen, die sich bei uns – der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) – und sicherlich auch bei Ihnen danach erkundigen, wie die Deutschen dieses MobiPro-EU eigentlich machen. Ganz zurückhaltend und ruhig können wir dann erklären, wie wir dank Ihrer Hilfe dieses Programm nach vorne gebracht haben. Ich spreche, glaube ich, auch für die Kolleginnen und Kollegen der ZAV, wenn ich sage, dass MobiPro-EU für uns ein sehr großes Lern-, Erfahrungs- und auch Vernetzungsgebiet ist. Es bietet unheimlich viele Räume, die wir bisher noch nicht begangen haben – auch nicht als ZAV. Die Herausforderung besteht immer

wieder darin, auch in diese Räume hineinzublicken und dieses Pilotprogramm mit Ihnen zusammen anzupacken.

Bei MobiPro-EU haben wir es mit vier wesentlichen Akteursgruppen zu tun. Das sind zuerst Sie, die Projektträger. Es ist uns allen völlig klar, dass MobiPro-EU ein ausgesprochen komplexes Programm ist und die Kritik, die heute und an anderen Orten immer wieder einmal geäußert wird, zeigt das auch. Es ist ein Programm, in dem öffentliche Mittel aufgewendet werden; und selbstverständlich weiß jede Person in der ZAV und auch beim Operativen Service der Agentur für Arbeit Köln, der am Ende für die Bearbeitung von vielen der Anträge zuständig ist, dass es keineswegs vergnügungssteuerpflichtig ist, permanent Stammdatenblätter auszufüllen und vielleicht immer eine ganze Reihe von Anfragen zu erhalten. Aber, meine sehr geehrten Damen und Herren, Sie wissen sicherlich, dass wir es einerseits mit Steuergeldern zu tun haben, andererseits haben wir es mit Beitragsmitteln der BA zu tun. Nicht zuletzt erwarten Sie es, glaube ich, auch selbst als Beitragszahlende und Steuerzahlende, dass selbstverständlich darüber sauber, offen und transparent Auskunft gegeben werden muss, wie die Gelder verwendet werden. Deswegen möchte ich ein kleines bisschen bei Ihnen dafür werben, dass Sie beim nächsten Mal, wenn Sie wieder eine Mail von uns bekommen, bitte auch im Hintergrund sehen, dass es eine ganze Reihe von parlamentarischen Anfragen gibt, die an das BMAS gehen und die in Teilen dann auch wir beantworten. Auch hier bitte ich Sie wirklich – und ich sage das sehr demütig – um ein gewisses Verständnis. In Hinblick auf die Projektträger ist mir eines ausgesprochen wichtig: Ich glaube ganz sicher, dass wir durch Sie und Ihre Arbeit im Programm MobiPro-EU ein ganz erhebliches Stück weiter gekommen sind! Wie dies Frau Ahuja auch heute Morgen ausgeführt hat, kann dabei von einer durchaus neuen Qualität gesprochen werden. Wie die meisten unserer Kolleginnen und Kollegen bin auch ich davon überzeugt, dass wir im Programm MobiPro-EU nun an dieser günstigen Stelle stehen, weil wir auf so eine gute Kooperation mit Ihnen bauen können. Ich glaube, wir können schon zu einem mittleren Abschluss hin sagen: Es ist ein Erfolgsprogramm geworden! Dabei sind uns sowie den Kolleginnen und Kollegen aus der BA, genauso wie sicherlich auch vielen anderen Akteuren, ganz besonders diese Treffen hier mit Ihnen zusammen wichtig. Denn nur bei diesen Treffen mit Ihnen zusammen können wir diejenigen Erfahrungen aufnehmen, die wir am Ende in unserer komplexen Organisation brauchen, um in Zukunft auch mit anderen Partnern gemeinsam an europäischer, an globaler Mobilität weiterarbeiten zu können. Insofern ist das, was Sie hier mit uns zusammen machen, mit den Hinweisen, die Sie uns geben, im wahrsten Sinne des Wortes eine gute, eine pfadfinderische Arbeit. Und auch dafür möchte ich mich im Namen aller Kolleginnen und Kollegen unseres Hauses bei Ihnen bedanken.

Die zweite wesentliche Akteursgruppe in MobiPro-EU sind selbstverständlich die Teilnehmenden selbst, über die heute sehr viel gesprochen worden ist. Bei einem Treffen in einem anderen Zusammenhang war es für mich beeindruckend, mit zwei jungen Menschen aus Portugal zu sprechen, die am Ende gesagt haben: „Wir gehen aus Deutschland wieder zurück. Wir vollenden MobiPro nicht, aber wir haben hier eine sehr interessante Arbeitsatmosphäre kennengelernt. Es gibt jedoch verschiedene Konstellationen in unseren Familien zu Hause, die es uns nicht gestatten, jetzt in Deutschland, weit weg von der Heimat, zu bleiben.“ Ich will damit sagen: Wir haben viele positive Beispiele, aber wir haben auch immer wieder Teilnehmende, die den Aufenthalt abbrechen. Ich glaube, es ist sicherlich gut, dass wir mit Ihnen zusammen an der Reduzierung dieser Abbruchquote arbeiten; aber ich denke, im Einzelfall kann auch ein Abbruch eine bedeutende und individuell weiterführende Erfahrung sein.

Eine dritte wesentliche Gruppe derer, mit denen wir zusammenarbeiten, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Auch da sind Sie – das wissen wir sehr wohl – mit unseren Kolleginnen und Kollegen im operativen Geschäft zusammen diejenigen, die die Vorteile von MobiPro-EU vermitteln. Das ist

eine Aufgabe, die wir auch in Zukunft brauchen. Das ist eine Aufgabe, die wir bei MobiPro-EU brauchen, aber natürlich auch bei allen anderen Projekten, die europäische Mobilität in irgendeiner Art und Weise beeinflussen werden bzw. fördern. Deswegen sage ich Ihnen: Auch wenn MobiPro-EU einen gewissen Abschluss gefunden hat – das kann bei einem Pilotprojekt auch nicht anders sein – können wir feststellen, dass wir hier unter MobiPro-EU stabile Formen der Zusammenarbeit mit Ihnen erlernt und erfahren haben, die uns auch – und davon bin ich tief überzeugt – weitertragen werden. Für viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber war die Geschichte eines Schreiners bei einem Vernetzungstreffen in der Pfalz sehr beeindruckend: Der Schreinermeister hat ein kleines Unternehmen, mit acht oder neun Angestellten; darunter einen Kroaten und einen Portugiesen. Dieser Schreinermeister sagte am Ende: „Sie glauben nicht, was das mit meinem Unternehmen gemacht hat!“ Das ist ein acht- oder neunköpfiges Unternehmen aus dem besten handwerklichen Bereich, das Innenausbau von gehobenen Möbelnachfragern wie Sparkassen oder Versicherungen macht. Der Schreinermeister berichtete, dass sich das Unternehmen durch die internationale Aufstellung des Personals neue Kundengruppen erschlossen hat. Der portugiesische Kollege hatte zufälligerweise eine gute Vorbildung im Design-Bereich. Er hat einfach neue Ideen, neuen Schwung in dieses Unternehmen mit hineingebracht. Außerdem haben sich die Mitarbeitenden bemüht, beispielsweise die Kolleginnen und Kollegen zum Fußballplatz mitzunehmen. Kleine Sache – große Wirkung! Dadurch haben sie erreicht, dass sich das Betriebsklima in diesem Unternehmen geändert hat. Ich glaube, dass wir mit solchen Programmen wie mit MobiPro-EU und unserem gemeinsamen Vorgehen in dieser Angelegenheit auch den Nährboden, diese Offenheit bei immer mehr Unternehmen schaffen, die dann für eine global offene Grundhaltung stehen.

Die letzte Akteursgruppe sind die Evaluatorinnen und Evaluatoren, die Akteure aus dem BMAS und die Damen und Herren bei der ZAV. Sehr wohl wissend, vor welcher Gruppe ich hier gerade stehe, darf ich Ihnen dazu sagen, auch für uns, meine sehr geehrten Damen und Herren, ist das Programm MobiPro-EU ein komplexes Thema. Wir investieren dort gerne zusätzliche Ressourcen, aber es ist mitnichten ein immer und tagtäglich Freude bereitendes Thema. Denn wir sehen uns natürlich auch als Schnittstelle zwischen Ihren Anliegen und zwischen den Anliegen von anderen wichtigen Akteuren, wie dem BMAS. Diese Sandwich-Funktion ist manchmal nicht ganz einfach. Ich glaube trotzdem, dass wir am Ende des Tages wichtige und gute Erfahrungen gemacht haben – gerade auch im operativen Geschäft unserer Kolleginnen und Kollegen vom Internationalen Personalservice der ZAV (IPS), mit denen Sie zusammenarbeiten. Dafür möchte ich Ihnen auch im Namen dieser wichtigen, vierten Akteursgruppe danken!

MobiPro-EU ist jedoch nicht für uns beendet, genauso wenig wie für Sie. Es wird jetzt darauf ankommen, dass wir die Erfahrungen mit Ihrer Hilfe und gemeinsam mit den Evaluatorinnen und Evaluatoren bündeln, sie verfügbar machen und sie auf ihre Übertragbarkeit für weitere Projekte hin überprüfen. Hierfür hat das BMAS bereits einige Ideen auf den Weg gebracht.

Darüber hinaus kommt es natürlich darauf an, dass wir Sie in der ZAV weiterhin begleiten. In diesem Zusammenhang habe ich heute einige Hinweise von Ihnen erhalten. Als Stichwort möchte ich hier „feste Ansprechpartner“ nennen und der Kollegin aus Hamburg meinen herzlichen Dank aussprechen! Ihre Tipps waren wirklich wertvoll.

Ein weiteres Vorhaben ist es, dass wir zusammen mit dem Evaluationsteam weiter in die Erkenntnisgewinnung einsteigen. Dabei geht es nicht nur darum, wofür im Programm MobiPro-EU Geld ausgegeben wurde und woher die Akteure kommen. Vielmehr sollen in einer ersten Versuchsstaffel die Teilnehmenden selbst intensiv befragt werden: „Was habt ihr eigentlich aus den Erfahrungen in den Ausbildungsbetrieben ganz konkret gelernt? Was nehmt ihr mit? Bleibt ihr in Deutschland? Geht ihr wieder zurück? Welche Verbesserungspotenziale seht Ihr?“ Die Befragten kommen zunächst aus der

Individualförderung, da es sich um den ersten Jahrgang handelt. Wir sind davon überzeugt, dass sich durch die Erkenntnisse aus der Befragung, zusammen mit Ihren Erkenntnissen, ein gutes Bild ergeben wird, dass schließlich der Mobilität in Europa zuträglich sein wird.

Als Letztes möchte ich den Organisatorinnen und Organisatoren dieses Tages nochmals meinen herzlichen Dank aussprechen! Jede und jeder von Ihnen, die oder der Veranstaltungen dieser Art jemals gemanagt hat, weiß, wie viel Arbeit da drin steckt, wie viel beachtet werden muss. Deswegen gestatten Sie mir bitte, dass ich Sie zum Schluss noch für einen ganz herzlichen Applaus für die Organisatorinnen und Organisatoren bei Minor und beim Ministerium gewinnen möchte.

Ich glaube ganz sicher, dass uns alle eine weltoffene Grundhaltung verbindet. Lassen Sie mich bewusst sagen – auch auf die Gefahr hin, dass es pathetisch klingt: Ich glaube, dass es diese weltoffene Grundhaltung ist, die wir heute, wenn wir uns das europäische Umfeld anschauen und uns bestimmte Strömungen ansehen, mehr denn je brauchen. Ich glaube, wir können alle in der Gewissheit und der Überzeugung leben, dass wir einen konkreten Beitrag leisten, dass jede und jeder von Ihnen einen konkreten Beitrag zu einer besseren Verzahnung von Arbeitsmarktpolitik sowie zu einem individuellen Nutzen von vielen Menschen leistet. In diesem Sinne, ganz herzlichen Dank nochmals von meiner Seite. Vielen herzlichen Dank für dieses wirklich ausgesprochen interessante Vernetzungstreffen. Ich wünsche Ihnen einen guten und mit vielen zusätzlichen Eindrücken beladenen Heimweg.



Anhang 1: Tagungsprogramm

Bundesweites Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 Umweltforum Berlin, 31. Mai 2016

Moderation: Alke Wierth (taz-Redakteurin)

09:00 Uhr	Ankunft und Registrierung	
10:00 Uhr	Begrüßung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Vanessa Ahuja, Unterabteilungsleiterin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
10:15 Uhr	Fachinput zur Jugendmobilität in Berufsausbildung in der EU	Siegfried Czock, Leiter Aus- und Weiterbildung Deutschland, Robert Bosch GmbH
10:30 Uhr	Podiumsdiskussion zum Beitrag von MobiPro-EU zur Berufsausbildung junger Menschen aus der Europäischen Union	
	„MobiPro-EU – Ein Beitrag zum europäischen Ausbildungsmarkt“	Farid El Kholy, stellv. Referatsleiter, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
	„Jugendmobilität in Europa“	Prof. Dr. Bernhard Boockmann, Projektleiter, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
	„MobiPro-EU aus internationaler Perspektive“	Carmen Alvarez-Cienfuegos, Regionalleiterin für Süddeutschland der Abteilung Arbeit und Soziales, Botschaft von Spanien
	„Ausblick: Vernetzung in MobiPro-EU in den kommenden Jahren“	Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann, Vorstandsvorsitzender, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.
11:30 Uhr	Vorstellung der Allgemeinen Qualitätsstandards MobiPro-EU	Inga Kappel, Koordinatorin IQ-Fachstelle Einwanderung und Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor
11:45 Uhr	Einführung in die Arbeitsweise der Workshops (Raumaufteilung, Workshops, etc.)	Alke Wierth (Moderatorin)
12:00 Uhr	MITTAGSPAUSE	
13:00 Uhr	Sieben Workshops: MobiPro-EU-Projekte aus unterschiedlichen Regionen stellen Gute-Praxis-Beispiele vor. Auswahl von exemplarischen Gute-Praxis-Beispielen für die Dokumentation.	Sieben Workshop-Moderator/-innen: Benjamin Thomas (BMAS), Guido Klemm (IPS), Silvia Rager (BA), Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann (Minor), Dr. Jenny Kuhlmann (Minor), Inga Kappel (Minor), Isabel Moreno (ZAV)
14:30 Uhr	PAUSE	
15:00 Uhr	Präsentation ausgewählter Gute-Praxis-Beispiele	MobiPro-EU-Träger
15:45 Uhr	Vorstellung des geschlossenen Bereichs der Programmwebseite www.thejobofmylife.de durch das Vernetzungsprojekt MobiPro-EU	Dr. Jenny Kuhlmann, Koordinatorin Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor
16:00 Uhr	Verabschiedung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit	Dr. Carsten Klein, Vorsitzender der Geschäftsführung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Anhang 2: Übersicht der Workshops

Die sieben Workshops zu Gute-Praxis-Beispielen auf dem Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016 wurden von Expertinnen und Experten geleitet, deren tägliche Arbeit im Zusammenhang mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU steht. Gewählte MobiPro-EU-Regionalvertreterinnen und -vertreter der Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU (FGQ) übernahmen darüber hinaus jeweils die Ko-Moderation der Workshops und hielten die wichtigsten Punkte der Beispieldiskussionen für die Tagungsdokumentation schriftlich fest.

Workshops	Moderation	Ko-Moderation
Workshops 1: <i>Vorbereitung im Herkunftsland (Rekrutierung / Matching und Information)</i>	Guido Klemm Internationaler Personalservice Niedersachsen-Bremen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (IPS NSB)	Sarah Jeske bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH FGQ-Vertreterin für die Region Berlin/Brandenburg/Sachsen-Anhalt
Workshop 2: <i>Sprache</i>	Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	Frank Gebhard dialoge sprachinstitut GmbH FGQ-Vertreter für die Region Bayern
Workshop 3: <i>Ländlicher Raum</i>	Benjamin Thomas Referat IIa6, Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Matthias Friedetzky Berufsbildungswerk Adolf Aich gGmbH FGQ-Stellvertreter für die Region Baden-Württemberg
Workshop 4: <i>Kümmerer / soziale Integration</i>	Isabel Moreno Salamaña Spanische Botschaft / Europavertretung, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)	Kathrin Riemann TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH Thüringen FGQ-Vertreterin für die Region Thüringen/Sachsen
Workshop 5: <i>Berufsschule</i>	Dr. Jenny Kuhlmann Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	Torsten Temmeyer Industrie- und Handelskammer Hannover FGQ-Vertreter für die Region Niedersachsen/Bremen
Workshop 6: <i>Ausbildung und Integration im Betrieb</i>	Inga Kappel Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	Sarah Stark CJD Homburg/Saar gGmbH FGQ-Vertreterin für die Region Saarland/Rheinland-Pfalz/Hessen
Workshop 7: <i>Betriebsakquise</i>	Silvia Rager Koordinierungsstelle Migration – IF 11, Zentrale der Bundesagentur für Arbeit	Claudia Riepenhusen Akademie Überlingen N. Glasmeyer GmbH FGQ-Vertreterin für die Region Nordrhein-Westfalen

Anhang 3: Teilnehmendenliste

#	Titel	Vorname	Name	Träger	E-Mail
1.		Vanessa	Ahuja	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	lla6@bmas.bund.de
2.		Birte	Albrecht	BVH GmbH	b.albrecht@bvh-karriere.de
3.		Carmen	Alvarez-Cienfuegos	Botschaft von Spanien	Alemania@meyss.es / carmen.alvarez-cienfuegos@meyss.es
4.		Antonio	Amoros	minipreneure Zentrum gGmbH	info@minipreneure.de
5.		Peter	Ande	Bildungspark Heilbronn-Franken gGmbH	peter.ande@bildungspark.de
6.		Miriam	Auge	Handwerkskammer Lübeck	mauge@hwk-luebeck.de
7.		Julia	Bäcker	Kreishandwerkerschaft LeerWittmund	j.baecker@handwerk-leerwittmund.de
8.		Josephine	Barsch	Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	j.barsch@minor-kontor.de
9.		Sonja	Basjmeleh	Handwerkskammer Hamburg	sonja.basjmeleh@hwk-hamburg.de
10.		Alexander	Bell	VBB Nord e.V. /Bau-ABC Rostrup	alex.bell@ifcenter.es
11.		Michaela	Bergemann	IHK-Projektgesellschaft mbH	Bergemann@ihk-projekt.de
12.		Michael	Binder	Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade	binder@hwk-bls.de
13.		Henry	Birner	LEB Thüringen e. V.	henry.birner@leb.de
14.		Viktoria	Blank	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	viktoria.blank@intmig.berlin.de
15.		Izabela	Bliss	bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH	izabela.bliss@bbw-ostbrandenburg.de
16.		Karin	Block	Arbeit und Bildung	k.block@arbeitundbildung.de
17.		Torben	Böhle	Kreishandwerkerschaft LeerWittmund	boehle@kh-leer.de
18.		Manfred	Boide	Euro-Schulen Halle	boide.manfred@eso.de
19.	Prof. Dr.	Bernhard	Boockmann	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung	Bernhard.Boockmann@iaw.edu
20.		Hans-Joachim	Borchert	ABU gGmbH	borchert@abu-ggmbh.de
21.		Reinhard	Böttcher	GROPA Berufsfachschule für Altenpflege / INPA GmbH	gropa@inpa-berlin.de
22.		Elke	Bott-Eichenhofer	CJD Bodensee-Oberschwaben	elke.bott-eichenhofer@cjd-bodensee-oberschwaben.de

23.	Dr.	Maria	Buchbach	Berufsausbildungszentrum e. V. Selbelang	info@baz-selbelang.de
24.		Doreen	Bullert	Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V.	doreen.bullert@bwsa-group.de
25.	Dr.	Rudolf	Bünthe	Leiter der Koordinierungsstelle Migration	rudolf.buente@arbeitsagentur.de
26.		Melanie	Campbell	VBB Nord e.V./ Bau-ABC Rostrup	campbell@bau-abc-rostrup.de
27.		Bianca	Candea	BBZ Augsburg	bianca-maria.candea@ bbz-augsburg.de
28.		Maria	Casan	Volkshochschule Göttingen Osterode gGmbH	casan@vhs-goettingen.de
29.		Claudia	Conze	WBS TRAINING AG	Claudia.Conze@wbstraining.de
30.		Siegfried	Czock	Robert Bosch GmbH	Siegfried.Czock@bosch.com
31.		Angel	de Goya Cast- roverde	Botschaftsrat für Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien	Alemania@meyss.es
32.		Julia	Dehl	GiB mbH Ludwigslust	k.sitter@gib-ludwigslust.de
33.		Madlen	Deichmann	HEC Bildungsakademie GmbH	gf@hec-ba.de
34.		Arno	Denecke	GiB mbH Ludwigslust	a.denecke@gib-ludwigslust.de
35.		Sarah	Denzel	Akademie Überlingen N. Glasmeyer GmbH	s.denzel@a-ue.de
36.		Claudia	Deppe	IN VIA katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e. V.	claudia.deppe@invia-koeln.de
37.		Mirko	Dexter	Verein zur Berufsförderung der Bauindustrie in Sachsen-Anhalt e. V.	abzbau-projekte@bauausbildung.de
38.		Cathleen	Dick	Handwerkskammer Erfurt	cdick@hwk-erfurt.de
39.		Benjamin	Dörfeld	SR BZ-Wismar	bdoerfeld@bzwismar.de
40.		Stefan	Duttke	Agentur für Arbeit	Koeln.OS- Leitung@arbeitsagentur.de
41.		Claudia	Eckert-Meisters	VHS-Bildungswerk GmbH AWZ Aschersleben	info.awz-aschersleben@vhsbw.de
42.		Norbert	Eckstein	HWK Südthüringen BTZ Rohr-Kloster	norbert.eckstein@btz-rohr.de
43.		Farid	El Kholy	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	lla6@bmas.bund.de
44.		Emke	Emken	VBB Nord e. V.	emken@bau-abc-rostrup.de
45.	Dr.	Maher	Fakhouri	migra e. V.	fakhouri@migra-mv.de

46.		Christine	Fermin	Handwerkskammer Freiburg	christine.fermin@hwk-freiburg.de
47.		Antonio	Fernandes	Grone Bildungszentrum	a.fernandes@grone.de
48.		Christian	Ficker	Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH	cf@pscherer-online.de
49.		Friedhelm	Fiedler	Victor's Betreuungsdienste Brandenburg GmbH	friedhelm.fiedler@victors.de
50.		Stefanie	Freißmann	PractiGo GmbH	sf@practigo.com
51.		Jana	Frenzel	Bildungsverbund Thüringer Unternehmen e. V.	frenzel@bvtu.de
52.		Petra	Freyer-Jüsten	Arbeit und Leben	petra.freyer-juesten@aul-nds.info
53.		Matthias	Friedetzky	BBW Adolf Aich gGmbH	matthias.friedetzky@bbw-rv.de
54.		Werner	Fuhrmann	Gewerkstatt	fuhrmann@gewerkstatt.de
55.		Barbara	Gagro	Kolping-Bildungswerk Württemberg e. V.	gagro@kbw-gruppe.de
56.		Georgia	Galanopoulou	Werkstätten Stadtkirchenverband gGmbH	info@mobiprohannover.eu
57.		Frank	Gebhard	dialoge Sprachinstitut GmbH	frank.gebhard@dialoge.com
58.		Helia	Geller-Fehling	Werkstätten Stadtkirchenverband gGmbH	info@mobiprohannover.eu
59.		Beate	Gernsheimer	Oberlinhaus Freudenstadt e. V.	gernsheimer.beate@ oberlinhaus.fds-schule.de
60.		Rolf	Göbels	Westdeutscher Handwerkskammertag	rolf.goebels@iq-netzwerk-nrw.de
61.		Susanne	Graf	moveo GmbH	graf@moveo-gmbh.de
62.		Sabine	Groß	CJD Homburg/Saar	sabine.gross@cj-d.de
63.		Laura	Gruß	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	lla6@bmas.bund.de
64.		Ramona	Haase	ZAV IPS Nord	ZAV.IPS-Nord- Rostock@arbeitsagentur.de
65.		Konstanze	Hagen	Industrie- und Handelskammer Potsdam	konstanze.hagen@ internationaler-bund.de
66.		Bernhard	Hametner	Kolping-Bildungswerk Württemberg e. V.	hametner@kbw-gruppe.de
67.		Steffen	Häßler	Bildungszentrum Saalfeld GmbH	s.haessler@bz-saalfeld.de
68.		Bernardus	Hauptmeijer	Bundesagentur für Arbeit	ZAV.IPS-Nord@arbeitsagentur.de
69.		Ulrike	Harstick-Tacke	Bundeskanzleramt	

70.		Astrid	Heesch	Q-PRINTS&SERVICE gGmbH	heesch@q-printsandservice.de
71.		Bernd	Heiden	Agentur der Wirtschaft	heiden@adwi.de
72.		Kristian	Henschel	EuroSchulen Westsachsen	Henschel.Kristian@eso.de
73.		Kathrin	Hillig	Euro-Schulen GmbH, Euro-Schulen Dresden-Meißen	hillig.kathrin@eso.de
74.		Angelika	Hirsch	SBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft mbH	andreharke@sbw-bildung.de
75.		Kerstin	Hollwedel	PractiGo GmbH	kerstin.hollwedel@practigo.com
76.		Gerald	Igl	GSI mbH	iglG@gsi-schulungen.de
77.		Luisa	Ihle	WBS TRAINING AG	luisa.ihle@wbstraining.de
78.		Sarah	Jeske	bbw Akademie für Betriebswirt- schaftliche Weiterbildung GmbH	sarah.jeske@bbw-akademie.de
79.		Michael	Jöchle	IHK Ulm	joechle@ulm.ihk.de
80.		Fanny	Jouvenelle	Arbeit und Leben Hamburg	Fanny.jouvenelle@ hamburg.arbeitundleben.de
81.	Dr.	Lenore	Kahler	ARBEIT UND LEBEN Thüringen	kahler@arbeitundleben- thueringen.de
82.		Sabine	Kaiser	Euro-Schulen-West Thüringen GmbH, Euro-Schule Pößneck	kaiser.sabine@eso.de
83.	Dr.	Artur	Kalnins	Academia Española de Formación - Spanische Weiterbildungsakademie	kalnins@aef-bonn.de
84.		Agnes	Kaplon	Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	a.kaplon@minor-kontor.de
85.		Inga	Kappel	Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	i.kappel@minor-kontor.de
86.		Nawid	Ketabi	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	nawid.ketabi@randstad.de
87.	Dr.	Carsten	Klein	Zentrale Auslands- und Fachvermitt- lung der Bundesagentur für Arbeit	ZAV.Buero-der-Geschaefsfuehrung @arbeitsagentur.de
88.		Guido	Klemm	Internationaler Personalservice Niedersachsen-Bremen der Zentra- len Auslands- und Fachvermittlung	ZAV.IPS-Niedersachsen- Bremen@arbeitsagentur.de
89.		Heide	Knaack	Gesellschaft für Arbeit und Soziales (GefAS) e. V.	personal@gefas-ev.de
90.		Andreas	Körner	Handwerkskammer Potsdam	Andreas.Koerner@hwkpotsdam.de
91.		Deborah	Kroef	Bundesfachzentrum Metall und Technik Northeim (BFM)	deborah.kroef@metallhandwerk.de
92.	Dr.	Christian	Krohne	Heidelberger Dienste gGmbH	krohne@hddienste.de

93.		Monika	Kromer	Handwerkskammer Reutlingen	Monika.Kromer@hwk-reutlingen.de
94.		Svea	Krüger	Creos Lernideen und Beratung GmbH	s.krueger@creos.de
95.	Dr.	Jenny	Kuhlmann	Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	j.kuhlmann@minor-kontor.de
96.	Dr.	Rolf	Kunsch	IMA Magdeburg gGmbH	r.kunsch@ima-wissen.de
97.		Thomas	Kurz	Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit	Nordrhein-Westfalen.OS-EZ@arbeitsagentur.de
98.		Hivda	Kusu	Arbeit und Bildung e. V.	h.kusu@arbeitundbildung.de
99.		Karsten	Langer	Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung (DHW) e. V.	karsten.langer@dhww.de
100.		Rolf	Lay	CEB Fortbildungswerk gemeinnützige GmbH	rolf.lay@ceb-akademie.de
101.		Janna	Laue	Kreishandwerkerschaft LeerWittmund	laue@kh-leer.de
102.		Martina	Lichey-Rotter	Sozialwerk Dürener Christen	m.lichey-rotter@sozialwerk-dueren.de
103.		Max	Lienkamp	Operativer Service der Agentur für Arbeit Köln, Bundesprogramm MobiPro-EU	Mobiprojekte@arbeitsagentur.de
104.		Christine	Lindmeier	Private Berufsakademie Passau gGmbH	c.lindmeier@bap-passau.de
105.		Gabriele	Littau	Euro-Schulen Leipzig GmbH	littau.gabriele@eso.de
106.		Josef	Loup	Sozialwerk Dürener Christen	j.loup@sozialwerk-dueren.de
107.		Stefan	Madeja	Operativer Service der Agentur für Arbeit Köln, Bundesprogramm MobiPro-EU	Mobiprojekte@arbeitsagentur.de
108.		Nadine	Magit	Q-PRINTS&SERVICE gGmbH	magit@q-printsandservice.de
109.		Britta	Martin	BBZ Augsburg	britta.martin@bbz-augsburg.de
110.		Elisabeth	Mayr	dialoge Sprachinstitut GmbH	mobipro@dialoge.com
111.		Janine	Mayr	Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gGmbH	mayr.janine@bbw.de
112.		Monika	Mester	PractiGo GmbH	monika.mester@practigo.com
113.		Ellen	Mettke	Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	e.mettke@minor-kontor.de
114.		Isabel	Moreno Salamaña	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit	Isabel.Moreno-Salamana@arbeitsagentur.de
115.	Dr.	Askim	Müller-Bozkurt	Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW gGmbH	a.mueller-bozkurt@bauindustrie-nrw.de

116.		Monika	Münch	Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH	monika.muench@ikubiz.de
117.		Karin	Nagel	BBQ Berufliche Bildung gGmbH	nagel.karin@biwe-bbq.de
118.		Anke	Oberth	Akademie Überlingen Verwaltungs-GmbH Wernigerode	a.oberth@a-ue.de
119.		Paula	Palacios	bbw Akademie	Paula.Palacios@bbw-akademie.de
120.		Beate	Pawle	dialoge Sprachinstitut GmbH	beate.pawle@dialoge.com
121.	Dr.	Christian	Pfeffer-Hoffmann	Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.	c.pfeffer@minor-kontor.de
122.		Madlen	Pinnisch	BilSE-Institut für Bildung und Forschung GmbH	madlen.pinnisch@bilse.de
123.		Oliver	Pleschke	Handwerkskammer Chemnitz	o.pleschke@hwk-chemnitz.de
124.		Gergana	Popova	Handwerkskammer Cottbus	popova@hwk-cottbus.de
125.		Manfred	Porepp	RegioVision GmbH Schwerin	porepp@regiovision-sn.de
126.		Frank	Poschen	Kolping Bildungszentren Südwestfalen	frank.poschen@kolping-suedwestfalen.de
127.	Dr.	Beate	Raabe	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit	zav-bonn.presse@arbeitsagentur.de
128.		Silvia	Rager	Bundesagentur für Arbeit	Zentrale.Migration@arbeitsagentur.de
129.		Peter	Rech	Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg	rech@kh-hx.de
130.		Markus	Reinermann	RKW Nord GmbH	reinermann@rkw-nord.de
131.		Jürgen	Richter	ASG - Anerkannte Schulgesellschaft mbH	richter.j@gesa-ag.de
132.		Kathrin	Riemann	TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH	k.riemann@tibor.eu
133.		Claudia	Riepenhusen	Akademie Überlingen N. Glasmeyer GmbH	c.riepenhuse@n-ue.de
134.		Ioana Sofia	Risch	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.	risch.ioana@bwhw.de
135.		Frederike	Rohlmann	Grone Bildungszentrum für Qualifizierung und Integration Hamburg GmbH - gemeinnützig	f.rohlmann@grone.de
136.		Ullrich	Romankiewicz	Deutsche Angestellten-Akademie GmbH Finsterwalde	ullrich.romankiewicz@daa.de
137.		Annika	Röß	Paulinenpflege Winnenden	annika.roess@paulinenpflege.de
138.		Agnieszka	Sajduk	Handwerkskammer Frankfurt (Oder) Region Ostbrandenburg	agnieszka.sajduk@hwk-ff.de

139.		Sabine	Sammet	Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gGmbH Augsburg	sammet.sabine@bbw.de
140.		Esteban	Santori Samaniego	Oberlinhaus Freudenstadt e. V.	santori@oberlinhaus.fds-schule.de
141.		Udo	Sauer	Handwerkskammer Dresden	Kontakt über: juergen.richter@hwk-dresden.de
142.		Cheryn	Schaffer	Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg	schaffer@bfh-korbach.de
143.		Sandra	Schirmer	moveo GmbH	schirmer@moveo-gmbh.de
144.		Bernd	Schmidt	Caritas Ulm	schmidt@caritas-ulm.de
145.		Dunja	Schneider	minipreneure Zentrum gGmbH	info@minipreneure.de
146.		Marc Oli- ver	Schneider	PractiGo GmbH	oliver.schneider@practigo.com
147.		Andreas	Scholz	Euroschule Pößneck	scholz.andreas@eso.de
148.		Mathias	Schönenberger	IMA Magdeburg gGmbH	info@ima-wissen.de
149.		Hans	Schreiber	Gesellschaft für Bildung und Beruf e. V.	schreiber@gbb-gruppe.de
150.		Nicola	Schreiner	Arbeit und Leben Hamburg	nicola.schreiner@ hamburg.arbeitundleben.de
151.		Karolin	Schulze	Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V.	karolin.schulze@bwsa-group.de
152.		Katharina	Schwochow	LBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft	info@lbw-leipzig.de
153.		Christoph	Seese	ZukunftPlus e. V.	christoph.seese@zukunftplus.org
154.		Jutta	Seiling	Handwerkskammer Münster	jutta.seiling@hwk-muenster.de
155.		Helga	Sieglin-Kohler	Kreisjugendring Esslingen	helga.kohler@kjr-esslingen.de
156.		Karin	Sitter	GiB mbH Ludwigslust	k.sitter@gib-ludwigslust.de
157.		Simone	Solka	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	lla6@bmas.bund.de
158.		Sarah	Stark	CJD Homburg/Saar	sarah.stark@cjd.de
159.		Patrick	Stellberg	AWO Nordhessen	patrick.stellberg@ aps-awo-nordhessen.de
160.		Verena	Stolte	Zentrale Auslands- und Fachvermitt- lung der Bundesagentur für Arbeit	ZAV.IPS- LeitungGB3@arbeitsagentur.de
161.	Dr.	Lena	Sundheimer	Zentrale Auslands- und Fachvermitt- lung der Bundesagentur für Arbeit	ZAV.EURES-NCO@arbeitsagentur.de
162.		Magdalena	Szypa	Handwerkskammer Erfurt	cdick@hwk-erfurt.de

163.		Torsten	Temmeyer	Caritasverband Hannover e. V.	temmeyer@hannover.ihk.de
164.		Anett	Thätner	IHK-Projektgesellschaft mbH	at@ihk-projekt.de
165.		Eva	Thillmann	BRK-KV München	Eva.Thillmann@brk-muenchen.de
166.	Dr.	Jutta	Thinesse-Demel	bildungsagentur GmbH	td@bildungsagentur.info
167.		Benjamin	Thomas	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	lla6@bmas.bund.de
168.		Katharina	Tögel	Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH	katharina.toegel@bsw-mail.de
169.		Norbert	Trenkle	AAU e. V.	norbert.trenkle@aauev.de
170.		Katrin	Ullosat	BVH GmbH	k.ullosat@bvh-karriere.de
171.		Lena	Ullrich	Ullrich Akademie GmbH	l.ullrich@ullrich-gruppe.de
172.		Laura	Ullrich	Ullrich Akademie GmbH	l.ullrich@ullrich-gruppe.de
173.		Dina	Ulrich	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie	dina.ulrich@masgf.brandenburg.de
174.		Margitta	von Keisenberg	IB Mitte gGmbH	Margitta.vonKeisenberg@internationaler-bund.de
175.		Katja	Wagner	VHS-Bildungswerk GmbH, Zweigniederlassung Thüringen	katja.wagner@vhsbw.de
176.		Jan	Walther	DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	jan.walther@daa.de
177.		Peggy	Wanske	VHS-Bildungswerk GmbH AWZ Aschersleben	info.awz-aschersleben@vhsbw.de
178.		Thomas	Weerts	VBB Nord e.V. / Bau-ABC Rostrup	weerts@bau-abc-rostrup.de
179.		Veronika	Wegrad-Paul	LBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft	info@lbw-leipzig.de
180.		Martina	Wehmeyer	VHS Göttingen Osterode gGmbH	wehmeyer@vhs-goettingen.de
181.		Daniela	Weidner	VHS-Bildungswerk GmbH, Zweigniederlassung Thüringen	daniela.weidner@vhsbw.de
182.		Claudia	Wesseler	BUS GmbH	wesseler@bus-gmbh.de
183.		Alke	Wierth	Moderation	wierth@taz.de
184.		Evelien	Willems	IBS gGmbH	willems@ibs-thueringen.de
185.		Marten	Winter	Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e. V.	winter@biw-bau.de
186.		Peter	Wolzien	Institut für Marktwirtschaft gemeinnützige GmbH	p.wolzien@ima-wissen.de

187.		Izabela	Zak	HWK Südthüringen BTZ Rohr-Kloster	izabela.zak@btz-rohr.de
188.		Sabine	Zander	Berufsbildungswerk Adolf Aich GmbH	sabine.zander@bbw-rv.de
189.		Michael	Zehner	Akademie Klausenhof	info@akademie-klausenhof.eu
190.		Ewa	Zelasko	BBQ Berufliche Bildung gGmbH Aalen	zelasko.ewa@biwe-bbq.de
191.		Ingo	Zumpe	ABU gGmbH	zumpe@abu-ggmbh.de

Impressum

Seit dem 12. Januar 2016 koordiniert das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Vernetzungsprojekt MobiPro-EU im Rahmen des bundesfinanzierten „Sonderprogramms zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ den Vernetzungsprozess zwischen den am Programm beteiligten und weiteren Akteuren.

Darüber hinaus unterstützt es den Qualitätsentwicklungs- und -sicherungsprozess der Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU, in deren Rahmen bereits Allgemeine Qualitätsstandards bei der Umsetzung von Projekten im Rahmen des Sonderprogramms von MobiPro-EU-Projekträgern entwickelt wurden. Derzeit befinden sich zudem spezifische Fachstandards in der Erarbeitung.

Die Fachgruppe sowie die Begleitung des gesamten Prozesses der Qualitätssicherung und -entwicklung wird von der Fachstelle Einwanderung organisiert, die im Rahmen des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ) vom BMAS gefördert wird.

Beide, die Fachstelle Einwanderung und das Vernetzungsprojekt MobiPro-EU, sind bei Minor e. V. ansässig.

Konzept und Realisation: Inga Kappel, Dr. Jenny Kuhlmann

Gestaltung: Wolfgang Stärke, Agnes Kaplon

Fotos: BMAS/Tom Maelsa

Stand: August 2016



Vernetzungsprojekt MobiPro-EU

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.

Alt-Moabit 73

10555 Berlin

www.minor-kontor.de



Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesweites Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016

Dokumentation der Tagung
und Gute-Praxis-Sammlung



Qualifikation ermöglichen Perspektiven schaffen Zukunft ohne Grenzen Europa stärken Mobilität fördern



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)



MobiPro ^{EU}

Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales