European Youth Olympics for Intercultural Openness, Tolerance and Mobility on the European Labour Market

Project within the directive for Promotion of the Transnational Exchange of Knowledge and Experience

Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH

ENTWICKLUNGS GESELLSCHAFT ENERGIEPARK LAUSITZ

Hemmende und fördernde Faktoren der Mobilität von Auszubildenden in Europa Handlungsempfehlungen an das Land Brandenburg

Kompendium

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Land Brandenburg

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

European Youth Olympics for Intercultural Openness, Tolerance and Mobility on the European Labour Market

Project within the directive for Promotion of the Transnational Exchange of Knowledge and Experience

©2015

Herausgeber:
Wirtschaftsentwicklungs- und
Qualifizierungsgesellschaft mbH (WEQUA GmbH)
Am Werk 8
01979 Lauchhammer

Auswertung und Ausarbeitung: RA Bettina Schmitt, München

Das Projekt wurde gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie im Rahmen der Richtlinie zur Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Arbeitspolitik im Land Brandenburg und den ESF

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Land Brandenburg

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

Hemmende und fördernde Faktoren von Mobilität von Auszubildenden in Europa
Handlungsempfehlungen für das Land Brandenburg
Kompendium

Inhalt

1.	**Hintergrund**		**4**
1.1	Der Lehransatz – Beispiel für die schulische Umsetzung von Mobilitätsförderung	4	
1.2	Das Kompendium als Ergänzung zur Förderung der Ausbildungsmobilität in Europa	4	
1.3	Mobilität als Begrifflichkeit für das Kompendium	5	
1.4	Zielsetzung: Handlungsempfehlungen für das Land Brandenburg	6	
1.5	Brisanz einer Ausbildungsmobilität für Brandenburg		6
1.6.	Europäische Ausbildungsmobilität und Arbeitnehmer-freizügigkeit in der EU		8
2.	**Herleitung des Kompendiums – Ansatz**	**9**	
2.1.	Diskussion anhand von Leitfragen	9	
2.1.1	Olympischer Jugendkongress	9	
2.1.2	Lehrerworkshop im Rahmen der Jugendolympiade, in Österreich und in der Niederlande		13
2.2	Befragung mittels Fragebögen		14
2.2.1	Auszubildende		14
2.2.2	LehrerInnen und an der Ausbildung Beteiligte		14
2.2.3	Unternehmen in Brandenburg		15

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

3. Auswertung von Jugendkongress, Workshops und Fragebögen **17**

3.1 Olympischer Jugendkongress 17
3.1.1 Differenzierung nach Ausschüssen 17
3.1.1.1 Unternehmen macht mobil 1 17
3.1.1.2 Unternehmen macht mobil 2 18
3.1.1.3 Eine Region macht mobil 18
2.1.1.4 Ich bin mobil 21
3.1.2 Zwischenergebnis Jugendkongress im Hinblick auf hemmende und fördernde Faktoren 22
3.2. Workshops der LehrerInnen und anderer an der Ausbildung Beteiligter 23
3.2.1 Differenzierung der Förderungsmöglichkeit nach Kategorien 27
3.2.2 Zwischenergebnis Workshops im Hinblick auf hemmende und fördernde Faktoren 27
3.3 Fragebögen 27
3.3.1 Auszubildende 27
3.3.2 LehrerInnen und andere an der Ausbildung Beteiligte 30
3.3.3 Unternehmen in Brandenburg 30
3.3.4 Zwischenergebnis Fragebögen im Hinblick auf hemmende und fördernde Faktoren 34

4. Ergebnis: Hemmende und fördernde Faktoren von Ausbildungsmobilität **36**

4.1 Hemmende Faktoren 36
4.1.1 Sprache 36
4.1.2 An der Person ansetzende Fähigkeiten 36
4.1.3 Das Alte für das Neue Verlassen 37
4.1.4 W-Fragen 37
4.1.5 Trend Stadt für junge Leute? 38

4.2 Überwindung der hemmenden Faktoren hin zu fördernden Faktoren 38
4.3 Fördernde Faktoren 38
4.3.1 Das duale Ausbildungssystem 38
4.3.2 Ausbildungsmöglichkeiten im Standort Deutschland und Brandenburg 38

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

4.3.3 Die Region Brandenburg für junge Leute 39

5. Handlungsempfehlungen für das Land Brandenburg 40

5.1 Let`s go Brandenburg – Kompass 40
5.2 Sprache 41
5.2.1. English – no Problem! 41
5.2.2 Die Sprache Deutsch – Guten Tach! Herzlich Willkommen in Brandenburg 41
5.2.3 Deine Muttersprache Deutsch- bist Du fit? 41
5.3 Europakompetenz 41
5.4 Let´s go Brandenburg! – Internetseite 43
5.4.1 Brandenburg für junge Leute 43
5.4.2 Willkommen in Brandenburg 43

6. Quellen 45

7. Anhang CD 46

Kreative Umsetzung der Inhalte aus dem Olympischen Jugendkongress, Ausschuss 1 – Blickwinkel Unternehmen: Lied der jungen Teilnehmenden

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

1. Hintergrund

1.1 Der Lehransatz – Beispiel für die schulische Umsetzung von Mobilitätsförderung

Im Rahmen des Projektes "Europäische Jugendolympiade für Interkulturelle Offenheit, Toleranz und Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt" entstand auf der Grundlage der Projektaktivitäten ein Lehransatz zur Vermittlung arbeitsmarktrelevanter, interkultureller Kompetenzen durch die Projektpartner aus zwölf europäischen Ländern.[1] Teilnehmer des Projektes waren auch viele Auszubildende des Landes Brandenburg sowie deren Ausbildungsunternehmen in Südbrandenburg.

Der Lehransatz konzentriert sich auf die unterschiedlichen europäischen Ausbildungssysteme, indem er diese im Hinblick auf die Herausbildung arbeitsmarktrelevanter, interkultureller Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Ausbildung vergleicht. Des weiteren wertet er den Erfahrungsaustausch der Beteiligten hinsichtlich der Vermittlung sprachlicher, sozialer und interkultureller Kompetenzen für eine Ausweitung, Verbesserung und praktischere Gestaltung in den ausbildenden Schulen und Unternehmen aus.

Im Schwerpunkt des Lehransatzes steht die Entwicklung von praktischen Methoden, die, die arbeitsmarkrelevanten, interkulturellen Kompetenzen für die Beteiligten stärken sollen. Die Methoden nutzen den Ansatz des Projektes, der das Kennenlernen, den Austausch und die Zusammenarbeit der Projektpartner fördert und so nachhaltig die Projektidee des internationalen Dialogs zur Stärkung arbeitsmarktrelevanter, interkultureller Kompetenzen fortsetzt.

Die Methoden können dabei leicht in jedes der Ausbildungssysteme implementiert werden.

Das Vorstellen und (Weiter-) Entwickeln von Methoden zur Stärkung arbeitsmarktrelevanter, interkultureller Kompetenzen kann als ein Beispiel begriffen werden, wie junge Menschen von der schulischen Seite gefördert werden, um überhaupt zu einer Mobilität befähigt zu werden.

1.2 Das Kompendium als Ergänzung zur Förderung der Ausbildungsmobilität in Europa

Während des Erfahrungsaustausches im Hinblick auf die Vermittlung arbeitsmarktrelevanter, interkultureller Kompetenzen kristallisierte sich explizit die Frage nach der Mobilität, d.h. der Absolvierung einer Berufsausbildung oder eines Teils der Berufausbildung in einem anderen europäischen Land heraus.

[1] Wequa GmbH: Entwicklung eines Lehransatzes im Rahmen der Vermittlung arbeitsmarkrelevanter, interkultureller Kompetenz in Europa

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Es bestand eine Übereinstimmung darin, dass sprachliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen in der Ausbildung gefördert werden müssen. Ein beispielhaftes „wie“ in der schulischen Ausbildung durch die im Lehransatz entwickelten, praktischen Methoden beantwortet wird.

Werden aber dadurch wirklich umfassend alle hemmenden Faktoren der Mobilität aus dem Weg geräumt?

Zeigen - so befähigt - Jugendliche damit eine erhöhte Bereitschaft zur Mobilität?

Was sind also die hemmenden und fördernden Faktoren der Ausbildungsmobilität? Welche Rolle spielen dabei, neben der Schule, das ausbildende Unternehmen sowie das Land und die Region?

Und zuletzt – ist eine erhöhte Mobilität überhaupt für alle Seiten wünschenswert?

Für das Kompendium, das den Lehransatz ergänzt, werden die beteiligten Projektpartner[2] aus ihrer Sichtweise die hemmenden und fördernden Faktoren von Ausbildungsmobilität identifizieren:

Welche Voraussetzungen fördern die Auszubildenden, die Grenzen des Heimatlandes für die Berufsausbildung zu verlassen? Welche Hindernisse stellen sich ihnen in den Weg?

Wie können also fördernde Faktoren konkret und umfassend gestärkt und Hemmnisse abgebaut werden?

1.3 Mobilität als Begrifflichkeit für das Kompendium

In abstrakter Sichtweise umschreibt Mobilität die Fähigkeit von Menschen, ihren Standort zwischen verschiedenen Zuständen in ihrer natürlichen oder sozialen Umwelt zu verändern.[3]

Mobilität ist hier aber nicht im Sinne der Sicherung der Teilnahme an außerhäuslichen Aktivitäten, die durch nichtmotorisierte oder motorisierte Ortsveränderungen realisiert werden können.[4]

---

[2] Am Projekt beteiligt sind auszubildende Jugendliche, deren LehrerInnen und andere an der Ausbildung Beteiligte aus verschiedenen Regionen Europas sowie ausbildende Unternehmen Südbrandenburgs
[3] http://www.wirtschaftslexikon.co/d/mobilitaet/mobilitaet.htm
[4] Vergleiche Prof. Dr.-Ing. Gerd Axel Ahrens: Integrierte Verkehrsplanung, S.13.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Damit untersucht das Kompendium nicht Verkehrsstrukturen im Hinblick auf Chancen und Hemmnisse der Mobilität.[5]

Vielmehr ist es aufgrund der internationalen europäischen Projektstruktur als „Ausbildungsmobilität in Europa“ zu verstehen, d.h. die Nutzung der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit mit der Frage nach Chancen und Hemmnissen, die der Mobilität Jugendlicher und junger Erwachsener aus anderen EU-Staaten in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Weg stehen, aber auch junger Auszubildender in andere EU-Mitgliedstaaten.[6]

Was aber ist mit Auszubildenden, die in einem international agierenden Unternehmens oder einem internationalen Arbeitnehmerfeld arbeiten? Ist es hier nicht eine Herausforderung, im Unternehmen eine Flexibilität als „innere Mobilität“ in Bezug auf Absatzmärkte, Dialog mit internationalen Partnern, internationale Arbeitskollegen aufzuweisen? Hinzugefügt werden muss also dem bisherigen, für das Kompendium definiertem Mobilitätsbegriff eine „Internationale Flexibilität“ des Einzelnen als „Innere Mobilität“.

Das Kompendium konzentriert sich damit in erster Linie auf die Verbesserung der tatsächlichen Umsetzung einer vollständigen oder phasenweisen Absolvierung der Berufsausbildung der Beteiligten außerhalb des Heimatlandes. Daneben betrachtet es die hier geschaffene Begrifflichkeit der „Innere Mobilität“.

Das Kompendium entsteht als Ergebnis der Projektaktivitäten aus 2014.

1.4 Zielsetzung: Handlungsempfehlungen für das Land Brandenburg

Im Schwerpunkt des Kompendiums stehen die Herausarbeitung Handlungsempfehlungen für das Land Brandenburg, um die Chancen der Auszubildenden, ihre Ausbildungsmobilität zu erhöhen, zu fördern und persönliche Schranken auf diesem Weg abzubauen.

1.5 Brisanz einer Ausbildungsmobilität für Brandenburg

Ausbildungsmobilität kann künftig für das Land Brandenburg eine große Tragweite bekommen.

Zum einen hinsichtlich des Demographiewandels in Brandenburg. So ergibt sich aus einer Studie des Amtes für Statistik Berlin - Brandenburg[7] sowie des Demographieberichts des

[5] Vergleiche Prof. Dr.-Ing. Gerd Axel Ahrens: Integrierte Verkehrsplanung
[6] Vergleiche für die Definition ZAF, Das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiProEU), S.1.
[7] Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2011-2030.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Landes Brandenburg der Staatskanzlei Brandenburg[8], dass unter Zugrundelegung verschiedener Annahmen die Bevölkerungszahl im Land Brandenburg bis zum Jahr 2030 gegenüber 2010 um ca. 253.000 Personen (10,1 %) zurück gehen wird. Dabei wird die Bevölkerungszahl im Ballungsgebiet um Berlin zunehmen und in den Berlin fernen Landesteilen stark abnehmen. [9]

Neben der Veränderung der Einwohnerzahl kommt der Änderung der Altersstruktur eine sehr wichtige Rolle zu. Ausgelöst durch die Erhöhung des Durchschnittsalters auf 82 Jahre, gegenüberstehend aber eine geringe Geburtenzahl, die Wanderungsverluste in der Gruppe der jungen Erwachsenen, insbesondere auch fertiler junger Frauen, kommt es zu einem Rückgang der Altergruppe, die, die typische junge Auszubildendengruppe darstellt. [10]

Dem sich verändernden Altersstruktur und der Abwanderung auf der einen Seite könnte durch eine Zuwanderung auf der anderen Seite entgegengewirkt werden.

Hinsichtlich der Wanderungsannahmen für das Land Brandenburg für den Zeitraum 2010 – 2030 kommt es hier aber nur zu moderaten Zuwanderungsraten.[11]

Die Summe aus Geburtendefizit und eines sich mild im positiven Bereich befindlichen Wanderungssaldo ergibt einen sich zukünftigen Rückgang Erwerbtätiger in Brandenburg. Dies belegt auch eine Studie der Bertelsmann Stiftung zu dem demographischen Wandel in Deutschland:[12] Danach zeigt sich bei der Gruppe der 25 – 44 Jährigen ein konstanter Rückgang der Erwerbstätigen im Zeitraum 2010-2030.[13]

Hinzu kommt, dass sich in den Meldungen nicht besetzter Ausbildungsplätzen im Land Brandenburg („5000 nicht besetzte Stellen - 2014“)[14]

Dadurch dürfte eine erhöhte Mobilität von qualifizierten Auszubildenden bzw. Auszubildenden in Richtung Brandenburg für Unternehmen interessant sein.

---

[8] 3. Demographiebericht des Landes Brandenburg.
[9] Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2011-2030, Seite 4; Demographiebericht des Landes Brandenburg, S.12.
[10] Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2011-2030, Seite 9 und Seite 18.
[11] Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2011-2030, Seite 9.
[12] Deutschland im demographischen Wandel 2030 – Brandenburg.
[13] Deutschland im demographischen Wandel 2030 – Brandenburg, S. 46.
[14] Interview mit Isabell Wolling und Heidi Geserich, Potdamer Arbeitsagentur im rbb vom 13.08.2014, unter http://www.rbb-online.de/wirtschaft/beitrag/2014/08/arbeitsagentur-interview-offene-ausbildungsplaetze-brandenburg.html

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Gleichzeitig stellt sich die Frage der Notwendigkeit einer Mobilität von Auszubildenden aus Brandenburg in Richtung eines anderen europäischen Landes (oder einer anderen Region Deutschlands).

Das mag aus der brandenburgischer Sichtweise – gerade unter dem Blickwinkel der des Demographiewandels und des Fachkräftemangels paradox erscheinen, gilt es doch junge, Menschen mit Ausbildungspotential oder guter Ausbildung in das Land Brandenburg – und hier nicht nur in den Raum Potsdam oder in den Gürtel um Berlin - anzuziehen.

Betrachtet man aber Unternehmen mit Standort in (Süd) Brandenburg, wie die Züblin Stahlbau GmbH, die Vestas Wind Systems A/S und Kjellberg Finsterwalde Plasma und Maschinen GmbH (als u.a. partizipierende Ausbildungsunternehmen des Projekts), so handelt es sich um internationale agierende Unternehmen.

Bedarf es nicht gerade hier Auszubildender, die innerhalb des Unternehmens die Befähigung aufweisen, zumindest eines begrenzten Zeitraum an einen ausländischen Standort gehen zu können?

Ein Auszubildender ist also gerade auch dann für jene brandenburgische Unternehmen interessant, wenn er/sie eine Mobilität innerhalb des Unternehmens aufweist.[15]

[15] Äußerung von beteiligtem Unternehmen im Rahmen der Jugendolympiade 2014.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

1.6 Europäische Ausbildungsmobilität und Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU als Chance für junge Auszubildende?

Eine schlichte Notwendigkeit einer EU-Mobilität deutet sich durch eine Äußerung Jugendlicher im Rahmen des Projektes an:

In der Diskussion, ob man sich vorstellen kann, einen Teil der Ausbildung im Ausland zu absolvieren, meinten Jugendliche aus Griechenland, dass die Frage obsolet sei, sich zu einem „muss“ als eine Notwendigkeit reduziere.[16]

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit als eine der vier Grundfreiheiten und „Herzstück“ des EU-Binnenmarktes ermöglicht es EU-Bürgerinnen und Bürgern, in einem anderen EU-Land Arbeit zu suchen, dort zu arbeiten, ohne dass eine Arbeitserlaubnis erforderlich wäre, zu diesem Zweck dort zu wohnen.[17]

Gibt sie den EU-Bürgerinnen und Bürgern ein weitreichendes Recht, so ist die Mobilität jedoch wenig ausgebildet:

So ergibt sich aufgrund einer Statistik von Eurostat hinsichtlich eines Überblicks über die Anteile von Personen mit Staatsangehörigkeiten anderer EU-Länder und von Drittstaaten an den Beschäftigten in den einzelnen EU-Ländern, dass im zweiten Quartal 2012 im Schnitt alle EU-Länder gerade einmal 3,1 Prozent (Deutschland 4,2 Prozent) der Beschäftigten die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Landes hatten, 4,0 Prozent die Staatsangehörigkeit eines Drittstaates. (Deutschland 5,2 Prozent)[18] [19]

Die aktuellen Entwicklungen der Jugendarbeitslosigkeit[20] in einigen EU-Mitgliedsstaaten wirft die Frage auf, ob/inwiefern sich künftig eine erhöhte Mobilität entwickeln wird. Gerade südliche EU-Mitgliedstaaten, insbesondere diejenigen wie Spanien und Griechenland, die in einem hohen Ausmaß von Wirtschaftskrise und der Notwendigkeit zu Reformprogrammen betroffen sind, weisen ein zunehmendes Maß der Jugendarbeitslosigkeit auf.[21]

---

[16] Jugendliche im Ausschuss 3 auf dem Jugendkongress im Rahmen der Jugendolympiade 2014 – woraus eine rege Diskussion der Jugendlichen im Ausschuss entstand.
[17] Vergleiche Art 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.
[18] Eurostat 2012a
[19] allerdings gibt es enorme Unterschiede zwischen den einzelnen Eu-Ländern.
[20] Statista, Europäische Union, Jugendarbeitslosenquoten in den EU-Mitgliedsstaaten im November 2014, http://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/
[21] Statista, Europäische Union, Jugendarbeitslosenquoten in den EU-Mitgliedsstaaten im November 2014, http://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Welche Faktoren identifizieren hier die Teilnehmenden des Projektes als die wesentlichen für das Aufgreifen der eigenen Mobilität und welche stellen sich als große Hemmnis dar?

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

2. Herleitung des Kompendiums - Ansatz

Als Ansatz zur Entwicklung von Handlungsempfehlungen für das Land Brandenburg werden zunächst hinsichtlich der Identifizierung der hemmenden und fördernden Faktoren der Ausbildungsmobilität zwei Herangehensweisen gewählt:

- Diskussion anhand von Leitfragen
- Befragung anhand von Fragebögen.

Teilnehmende sind drei Gruppen:

- Auszubildende aus bis zu 12 europäischen Ländern,
- Deren LehrerInnen und an der Ausbildung Beteiligte[22],
- Ausbildende Unternehmen aus Südbrandenburg.

2.1 Diskussion anhand von Leitfragen

Die Diskussion anhand von Leitfragen wird im Projektzeitraum 2014 durch mehrere Aktivitäten der internationalen Projektpartner realisiert.

Zum einen durch drei Workshops mit Beteiligung von Lehrern und Ausbildern, zum anderen durch ein in dem einwöchiges Olympisches Dorf in der Lausitz integrierter Jugendkongress.

2.1.1 Olympischer Jugendkongress

Durch die Simulation eines internationalen Kongresses sollte die inhaltliche Auseinandersetzung und Diskussion der Jugendlichen aus den an der Olympiade partizipierenden, europäischen Ländern gefördert werden:

Der Olympische Jugendkongress „Europa macht mobil“ eröffnete jungen Menschen in der Ausbildungsphase die Gelegenheit, sich über Ausbildungsmobilität international auszutauschen. Dabei reflektierten und diskutierten die Teilnehmenden, wie man während der Berufsausausbildung optimale Voraussetzungen schaffen kann, um in Europa mobil sein zu können.

Die Teilnehmenden hatten durch den Austausch die Möglichkeit, die unterschiedlichen Gegebenheiten der europäischen Länder kennenzulernen. Dies betreffend nicht nur, ob und warum andere Jugendliche bereit sind, in das europäische Ausland (einen Teil) ihrer Ausbil-

[22] Neben LehrerInnen sind in dem Projekt an der “Ausbildung Beteiligte” involviert, die im außerschulischen Bereich Schülerinnen und Schüler in der Berufsorientierung und Begleitung fördern.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

dung und des darüber hinausgehenden Arbeitslebens zu absolvieren, sondern auch Voraussetzungen, Möglichkeiten und Schwellen auf dem Weg dorthin. Die Diskussionen schufen eine Anreizpotential hinsichtlich einer eigenen Überprüfung der Jugendlichen, ob man eine phasenweise Absolvierung der Berufsausbildung im Ausland will, kann oder sogar muss.

Da die Jugendolympiade in Brandenburg stattfand, konzentrierte sich ein Teil der Diskussion des Olympischen Jugendkongresses auf die Wahrnehmung Brandenburgs zum Leben und Arbeiten. Jugendliche, die ihre Ausbildung im dualen System in Schule und brandenburgischen Unternehmen absolvieren, tauschten sich mit jungen Menschen aus anderen europäischen Ländern aus, die zu Gast in der Region waren.

Unter der Überschrift Ausbildungsmobilität schilderten hierbei die Jugendlichen aus Brandenburg Vor- und Nachteile der Region, die internationalen Gäste schilderten ihre gewonnenen Eindrücke zu der Region und verglichen sie mit Vor- und Nachteilen ihrer Region zu Hause.

Verschiedenen Blickwinkel wurden auf dem Olympischen Jugendkongress zum Thema Ausbildungsmobilität – fördernde und hemmende Faktoren - eingenommen:

Blickwinkel Unternehmen - Wie kann das Unternehmen selbst sowie Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen eine Grundlage schaffen, um die Mobilität während der beruflichen Ausbildung zu fördern?

Blickwinkel Region – Wie kann eine Region, in der das Unternehmen liegt, eine Willkommenskultur schaffen und so für internationale Auszubildende attraktiv sein?

Blickwinkel Auszubildende – Welche Voraussetzungen sind bei dem Auszubildenden selbst nötig, um mobil zu sein?

Die Teilnehmenden untersuchten diese Blickwinkel in vier verschiedenen Ausschüssen, die auf dem Jugendkongress gebildet wurden. Dabei gingen alle Ausschüsse zunächst auf hemmende und fördernde Faktoren in der Berufsausbildung ein. In einem weiteren Schritt stellten sie Position zusammen und im Plenum des Kongresses vor. Die Vorstellung der inhaltlichen Positionen erfolgte in einer künstlerischen Umsetzung, um die verschiedenen sprachlichen und regionalen Unterschiede spielerisch zu überwinden und zusammenzubringen.

Folgende vier Ausschüsse wurden gebildet:

Unternehmen machen mobil 1: Wie können Unternehmen selbst Mobilität fördern?

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Unternehmen machen mobil 2: Wie können Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen Mobilität fördern?

Eine Region macht mobil: Vorraussetzungen im Unternehmensumfeld für den Auszubildenden

Ich bin mobil: Vorraussetzungen des Auszubildenden für die Integration im Unternehmen

Während die Ausschüsse eins bis drei von Jugendlichen in der Ausbildung besetzt wurden, befand sich im vierten Ausschuss die andere Seite der Ausbildung: Lehrerinnen und Lehrer sowie an der Ausbildung Beteiligte. Jeder Ausschuss war in der Länderzusammensetzung gemischt, so dass die Hauptverständigung in der englischen Sprache erfolgte.

Es wurden konkrete Leitfragen in die Ausschüsse zur Diskussion zur Anregung gegeben.

Der erste Ausschuss fokussierte das Unternehmen selbst. Hier wurde die Förderung von Mobilität durch/in Unternehmen anhand von fünf Leitfragen diskutiert:

1. Was sind die wesentlichen Schlüsselkompetenzen, die Unternehmen bei ihren Auszubildenden fördern sollte, damit Auszubildende befähigt sind, im Ausland zu arbeiten? Wie können also Unternehmen Auszubildende darin unterstützen?

2. Wie profitieren Unternehmen von der Ausbildungsmobilität?

3. Wie können Unternehmen ausländischen Auszubildenden helfen, sich in das Arbeitsumfeld zu integrieren?

4. Wie kann ein international agierendes Unternehmen Auszubildende im Ausland unterstützen/ ins Ausland zu gehen?

5. Hast Du konkrete Ideen für interne Unternehmensprojekte, die die Mobilität von Arbeitnehmern fördern können? Entwickle diese bzw. beschreibe solche, von denen zu schon gehört hast?

Der zweite Ausschuss bliebt im Unternehmen als Theamtik, untersuchte hier die Unterstützung der Mobilität durch die Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsumfeld. Dabei wurden vier Punkte hinterfragt:

1. Stell Dir vor, Du bist ein neue/r Arbeitnehmer/in, Auszubildende/r in einem Unternehmen im Ausland. Welche Wünsche hättest Du? Was wäre für Dich ein „no go“?

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

2. Welche persönlichen Eigenschaften sind Deiner Meinung nach wichtig, um mit Kollegen/innen in einem ausländischen Unternehmen auszukommen?

3. Was sind die wichtigsten Vorraussetzungen, die ein Unternehmen schaffen sollte, damit Kollegen/innen unterschiedlicher Herkunft miteinander auskommen? Wie kann die Verständigung gefördert werden?

4. Welche Unternehmenskultur ist also nötig? Wie kann man sie schaffen oder verbessern? Schreibe einen Katalog der wichtigsten Vorraussetzungen, damit Kollegen/innen miteinander auskommen!

Der dritte Ausschuss konzentrierte sich auf die Region – „Eine Region macht sich mobil." Hier wurde folgendes thematisiert:

1. Was sind Deiner Meinung nach die wesentlichen „Trends" der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der EU?

2. Was sind die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen von Auswanderung auf ein Land/eine Region und wie muss hier die Politik reagieren?

3. Was sind die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen von Einwanderung auf ein Land/eine Region und wie muss hier die Politik reagieren?

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

Der Ausschuss 3 bei der Arbeit.

Der vierte Ausschuss thematisierte den schulischen Beitrag zur Unterstützung der Eingliederung in das Arbeitsleben.

1. Wie muss eine erfolgreiche Integration in das Arbeitsleben aussehen? Was sind die Herausforderungen auf diesem Weg?

2. Was kann die Schule für eine erfolgreiche Integration tun?

3. Unterstützt Ihre Schule die Schülerinnen/Schüler, ins Ausland zu gehen?

Die Ergebnisse wurden anhand einer kreativen Umsetzung vorgestellt.[23]

[23] Beispiel des Auschuss 1 – Blickwinkel Unternehmen, umgesetzt anhand eines Liedes der jungen Teilnehmenden sowie Beispiel des Ausschuss 2 – Blickwinkel Arbeitnehmer/Auszubildende, umgesetzt anhand einer Bewerbungssituation, auf der beigefügten CD im Anhang

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

2.1.2 Lehrerworkshops im Rahmen der Jugendolympiade in Brandenburg sowie in Österreich und den Niederlande

Die Lehrerworkshops konzentrierten auf den schulischen Anteil zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen sowie schulische Förderungsmöglichkeiten zur Erhöhung von Ausbildungsmobilität.

In der Auseinandersetzung mit den praktischen Erfahrungen aus dem Schulalltag wurden bereits Stärken und Mängel der unterschiedlichen Bildungssysteme im Hinblick auf die Herausbildung einer Ausbildungsmobilität identifiziert. [24] Die Frage der Erhöhung der Ausbildungsmobilität spezifiziert sich nun auf die Erörterung, wie man Jugendliche in die Arbeit bekommt und welche Chancen sich durch die Möglichkeiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union bieten. Dabei wurde diskutiert, wie die Schule ihre Schülerinnen und Schüler auf diese veränderte Situation optimal vorbereiten kann. Zu berücksichtigen ist hier die Unterschiedlichkeit der Ausbildungssysteme, insbesondere, dass 10 der 12 partizipierenden Länder kein duales Ausbildungssystem haben, in dem Jugendliche neben der Schule in einem Betrieb integriert und ausgebildet werden (Österreich und Deutschland als partizipierende Länder mit dem dualen Ausbildungssystem).[25]

Die Diskussion, wie man Jugendliche in Arbeit bekommt und wie die Schule darauf optimal vorbereiten kann, erfolgt anhand der Erstellung eines „Kompetenz Ausweises für Mobilität“: Hier wurden die unbedingt notwendigen persönlichen Voraussetzungen der Auszubildenden für Mobilität diskutiert, die in der Ausbildung gestärkt werden müssen – sich ansonsten Hemmnisse aufstellen. Es wurden bereits vorhandene Kompetenz Ausweise herangezogen, aber mit eigenen Erfahrungen reflektiert und modifiziert.[26]

---

[24] Wequa GmbH: Entwicklung eines Lehransatzes im Rahmen der Vermittlung arbeitsmarkrelevanter, interkultureller Kompetenz in Europa sowie Auschuss 4 - Lehrerworkshop des Jugendkongress 2014

[25] vgl. Eurypedia der Europäischen Kommission, Darstellung der Bildungssysteme für 33 Länder unter https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php?title=Countries, zuletzt aufgerufen am 15.10.2014.

[26] Europass der Europäischen Union unter https://europass.cedefop.europa.eu/de/home, zuletzt aufgerufen am 15.10.2014; Kompetenznachweis vom Regionaldienst für Ausbildung, Entwicklung und Beschäftigung (SRFDE) bei der Regionaldirektion für Ernährung, Landwirtschaft und Forst (DRAAF) und von der Akademischen Delegation für Internationale Beziehungen und Zusammenarbeit (DARIC) der Akademie von Orléans-Tours..

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

2.2 Befragung mittels Fragebögen

Für die Befragung wurden drei verschiedene Fragebögen für die drei partizipierenden Gruppen Auszubildende – Ausbildende Lehrer und an der Ausbildung Beteiligte – Ausbildende Unternehmen entwickelt.

2.2.1 Auszubildende

Die an der Befragung teilnehmenden Auszubildenden sind diejenigen Jugendlichen, die auch an dem Olympischen Dorf teilgenommen haben.

Die Fragebögen wurden an die Teilnehmenden im Anschluss an das Olympische Dorf ausgeteilt. Jene Woche war unter anderem durch den Besuch der Region Südbrandenburg geprägt. Daneben insbesondere auch durch Besuche von Unternehmen der Region, die junge Leute in Deutschland im dualen System ausbilden.

Dadurch hatten die Teilnehmenden die Chance, ihre Eindrücke aus der Teilnahme im Olympischen Dorf einfließen zu lassen und mit ihren bisherigen Erfahrungen zu vergleichen.

Folgende Fragen wurden an die Jugendlichen gestellt:

1. Würdest Du in das Ausland für eine berufliche Ausbildung gehen? Warum?
2. Wenn Du ein perfekte berufliche Chance im Ausland bekämest, würdest Du hingehen?
3. Könntest Du Dir vorstellen, in einem anderen Land für einen limitierten/unlimitierten Zeitraum zu leben?
4. Welche Länder/Regionen würdest Du bevorzugen? Warum?
5. Was sind die größten Herausforderungen für Dich in einem anderen Land zu leben?
6. Welche großen Chancen würdest Du sehen, in einem anderen Land zu leben?
7. „Auf geht's" – welche ersten Schritte würdest Du zur Vorbereitung für das fremde Land unternehmen?

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

2.1.2 LehrerInnen und an der Ausbildung Beteiligte

Die an der Befragung teilnehmenden LehrerInnen und an der Ausbildung Beteiligte kommen aus denen am Projekt teilnehmenden, internationalen Einrichtungen.

Ihnen wurde der Fragebogen zum Abschluss der Meetings ausgeteilt. Dadurch konnten die Eindrücke aus den Diskussionen aus Olympischer Woche sowie drei Meetings einfließen.

Folgende Fragen wurden an die Betreffenden gestellt:

1. Wie muss eine berufliche Integration aussehen, dass sie ihrer Meinung nach erfolgreich ist?
2. Was sind die Hindernisse einer erfolgreichen beruflichen Integration in Ihrem Land?
3. Was sind die Hindernisse einer erfolgreichen beruflichen Integration in einem fremden Land?
4. Was kann Schule für eine erfolgreiche Integration in den Beruf leisten?
5. Was können Unternehmen für eine erfolgreiche Integration in den Beruf leisten?
6. Motivieren Sie SchülerInnen darin, in das Ausland zu gehen? Was ist hierbei Ihrer Meinung nach der Zugewinn für den Einzelnen?

2.1.3 Unternehmen in Brandenburg

Die Brandenburgischen Unternehmen haben dabei eine „Zwitterstellung“ durch das duale Ausbildungssystem in Deutschland. Zum einen kann dadurch ihre Sichtweise als ausbildendes Unternehmen und damit auf die Ausbildung im dualen Ausbildungssystem beleuchtet werden. Zum anderen kann dadurch die Aufgabe des Unternehmens als Arbeitgeber untersucht werden.

Bei den teilnehmenden Unternehmen der Befragung handelt es sich um solche, die sich in Südbrandenburg angesiedelt haben – die Züblin Stahlbau GmbH, Vestas Wind Systems A/S und Kjellberg Finsterwalde Plasma und Maschinen GmbH.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Folgende Fragen wurden an die Unternehmen gerichtet. Dabei wurden die Fragen von der jeweiligen Personalabteilung beantwortet.

1. Ist Ihr Unternehmen international ausgerichtet?

2. Sind bei Ihnen auch viele Auszubildende/Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer aus dem Ausland beschäftigt?

3. Wenn ja, aus welchen? Wie ist der prozentuale Anteil?

4. Was denken Sie, macht Ihr Unternehmen attraktiv für Auszubilden-de/Arbeitnehmer/-innen aus dem Ausland?

5. Übt der Standort Deutschland/Brandenburg einen Vorteil/Nachteil aus?

6. Was sind Ihrer Meinung nach die größten Hürden für Auszubilden-den/Arbeitnehmern/-innen aus dem Ausland, damit sie an den Standort Deutsch-land/Brandenburg kommen?

7. Welche Chancen ergeben sich Ihrer Meinung nach für Auszubildende, auch in das Ausland zu gehen?

8. Geben Sie ausländischen Auszubildenden/Arbeitnehmern/-innen "Starthilfen", um sich im Unternehmen zu integrieren? Wenn ja, wie sehen diese aus?

9. Fördern Sie in Ihrem Unternehmen arbeitsmarktrelevante interkulturelle Kompe-tenz?

10. Nun noch eine sehr wichtige Frage für unsere Auszubildenden: Auf was achten Sie bei der Einstellung neben einer guten fachlichen Qualifikation? Was muss ein zukünfti-ge/zukünftiger Auszubildende/r bzw. ein Arbeitnehmerin/er mitbringen?

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

3. Auswertung von Jugendkongress, Workshops und Fragebögen

3.1 Olympischer Jugendkongress

Hinsichtlich der Identifizierung von hemmenden und fördernden Faktoren der Ausbildungsmobilität in Europa wurden folgende Ergebnisse auf dem Olympischen Jugendkongress von den Teilnehmenden erarbeitet:

3.1.1 Differenzierung nach Ausschüssen

3.1.1.1 Unternehmen machen mobil 1: Wie können Unternehmen selbst Mobilität fördern?

Im Ausschuss 1 - Blickwinkel Unternehmen und Mobilität stellten die Jugendlichen zunächst auf den/die Auszubildende/n selbst ab, der/die bereit ist, Mobilität zu beweisen und in das Ausland zu gehen:

Diese/r würde einen hohen Erfahrungsschatz gewinnen, lernen, sich in einer neuen Umgebung zurecht zu finden sowie persönliche Kompetenzen verbessern.

Dadurch würde der Betrieb/das Unternehmen profitieren: Das Unternehmen, das bereit sei, Auszubildende aus dem Ausland aufzunehmen, gewinne durch die Bereitschaft zur Mobilität (von beiden Seiten) einen Menschen, der bestimmte persönliche Fähigkeiten hat. Durch die Integration profitiere also Unternehmen wie Auszubildende/r. („Win win Situation“).

Betrachte man international agierende Unternehmen, denen es gelinge, innerhalb des Unternehmens Arbeitnehmer/Auszubildende in das Ausland zu bewegen, dann entstehe auch hier ein Gewinn auf beiden Seiten.

Vorraussetzung dafür sei, den/die Auszubildende/n zu motivieren, aus dem Ausland für einen (zeitweisen) Abschnitt der Ausbildung zu kommen oder innerhalb des Unternehmens ins Ausland zu wechseln.

Dafür müsse man auch offene Ausbildungsstellen finden können. Dies gelte gerade für Ausbildungsplatzsuchende aus dem Ausland.

Des weiteren müssten Rahmenbedingungen erleichtert werden und transparent sein. Hier wird Sozialversicherung, Wohnungssuche beispielhaft genannt.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Ebenfalls wird die Sprache als Schlüssel für die Ermutigung, in das Ausland zu gehen, diskutiert.

3.1.1.2 Unternehmen machen mobil 2: Wie können Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen Mobilität fördern?

Bei der Frage, wie Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen unterstützend sein können, stellten die Jugendlichen im Ausschuss 2 auf die persönlichen Kompetenzen des Einzelnen ab.

So seien beispielhaft Eigenschaften wie Faulheit oder Eigennützigkeit ein „no go“.

Dem stellen sie Eigenschaften gegenüber, die ihrer Ansicht nach für die Integration im Arbeitsleben wichtig seien, wie die Arbeitsamkeit, die Fähigkeit, ein echter Teamplayer zu sein, die Achtsamkeit anderen gegenüber sowie eine gewisse Aufgeweckheit.

Aus Vorraussetzungen wie z. B. „Teamplayer“, „Respekt“ ergebe sich dann die Unternehmenskultur.

3.1.1.3 Eine Region macht mobil: Vorraussetzungen im Unternehmensumfeld für den Auszubildenden

In diesem Ausschuss untersuchten die Jugendlichen die Vor- und Nachteile ihrer Region aus dem Blickwinkel der Mobilität. Zunächst betrachteten sie das Land, aus dem sie kommen, danach diskutierten sie speziell über ihre Region.

Der Ausschuss war mit Jugendlichen aus Deutschland (z.B. Senftenberg, Lauchhammer, Dresden), Rumänien, Polen, Portugal, Italien, Österreich, Ungarn, Tschechien und Griechenland besetzt.

Was ist positiv in ihrem Land? Was hält, sie dort zu bleiben?

Übergreifend bestand hier Einigkeit, dass dort ihre Heimat sei („Rumänien – Tradition“) und dass man mit seinem Land viele positive Assoziationen habe (Portugal, Italien: „Essen“; Griechenland: „Sonne“; Ungarn: „Freiheit“; Österreich: „Gute Bezahlung für die Arbeit“, Deutschland: „Die Landschaften“, „Hoher Lebensstandart“, „Staatliche Förderungen“, „Job Möglichkeiten“, „Ausbildung“).

Negativ wird zunächst (hier gerade aus südlichen Ländern) folgendes gesehen: Die Wirtschaftslage, die fehlenden Möglichkeiten für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt sowie

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

schlechte Ausbildungsmöglichkeiten (Griechenland, Portugal: „Schlechtes Ausbildungssystem; Ungarn, Italien, Griechenland, Portugal, Tschechien: „In der Region ist es hart, einen Job zu finden“ oder überhaupt im Land „Hart einen Job zu finden“, „Arbeitslosigkeit“).

Ebenfalls wird die aktuelle Politik von einigen kritisch beurteilt (Ungarn, Italien: „Politik“).

Die Jugendlichen meinen des weiteren, dass es oft nicht leicht für Ausländer sei, sich zu integrieren (z.B: Rumänien: „Unfreundlich Ausländern gegenüber.“).

Mit Deutschland wird negativ assoziiert, dass für sie das „Gefühl der Zusammengehörigkeit fehle“, „Hohe Lebenshaltekosten“ bestünden.

Aus diesen negativen Punkten resultiere Mobilität: So sei es eben in vielen Regionen hart, einen Job zu finden (z.B.: Italien – Basilicata: „Harte Job Situation“). Daher ergebe sich für viele die Notwendigkeit, die Region zu verlassen („Ich will meine Region verlassen, es gibt keine Job Möglichkeiten.“).

Wie beurteilen Jugendliche aus Senftenberg, Lauchhammer ihre Region?

Ein Jugendlicher zeichnet folgendes, worüber diskutiert wird:

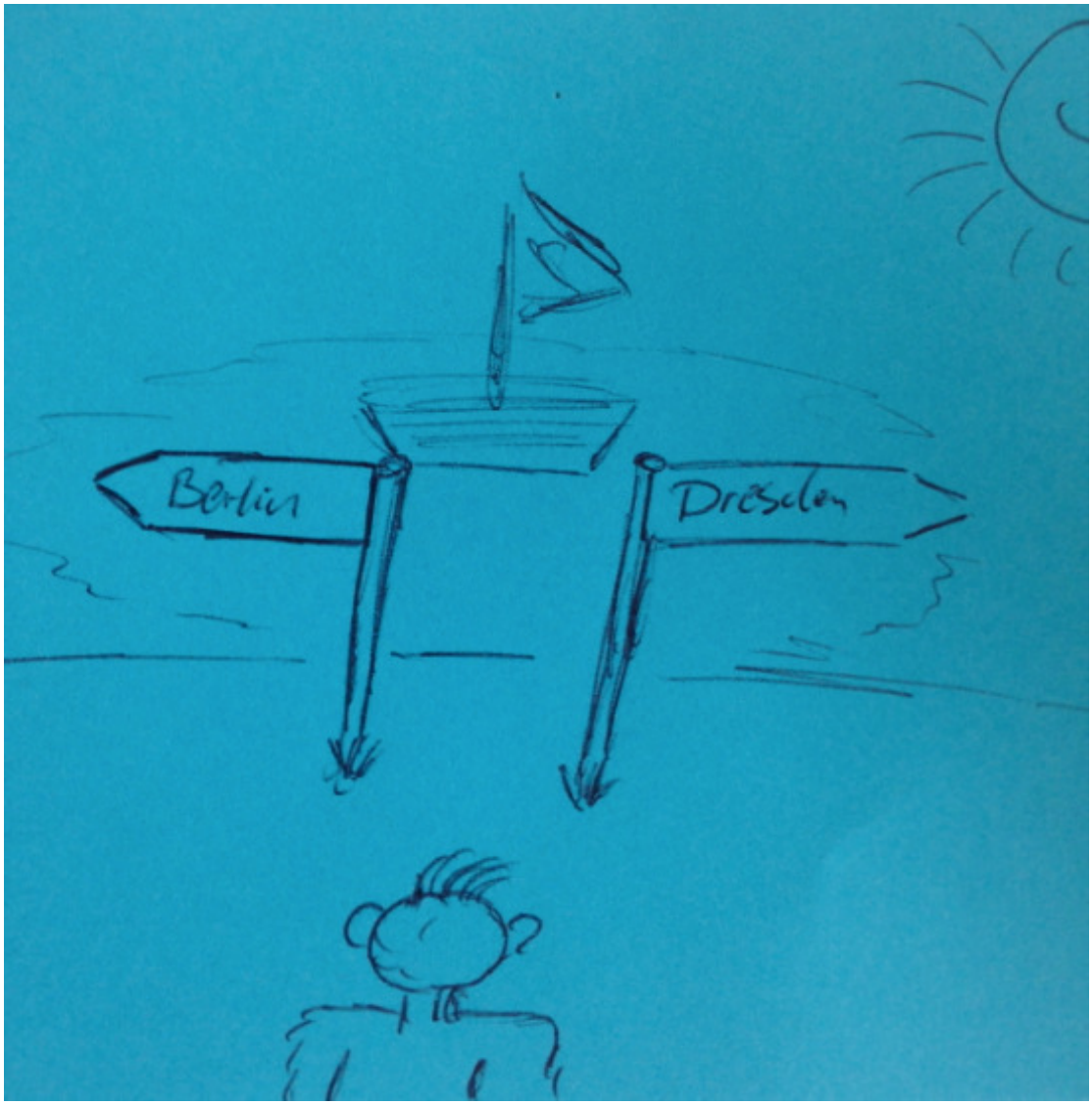
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Land Brandenburg

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-



Olympischer Jugendkongress 2014, Ausschuss 3: Ein Jugendlicher zeichnet seine Region - Senftenberg

Ein junger Mensch steht vor zwei Schildern, die in zwei entgegen gesetzte Richtungen weisen: Die Großstädte Berlin und Dresden. Im Hintergrund ist eine idyllische Landschaft mit einem See, ein Schiff darauf, die Sonne scheint.

So beschreiben Jugendliche aus Senftenberg ihre Region. Es gäbe einen wunderschönen See, man hätte viel Ruhe, was sie als positiv beurteilen und sie könnten sich ihre Zukunft dort mit einer Familie vorstellen, zudem ja auch ihre Familie dort sei. Ähnlich sehen dies auch junge Leute in Lauchhammer: Es sei ruhig und das sei gut, es sei eine schöne Umgebung mit vielen Seen.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Land Brandenburg

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

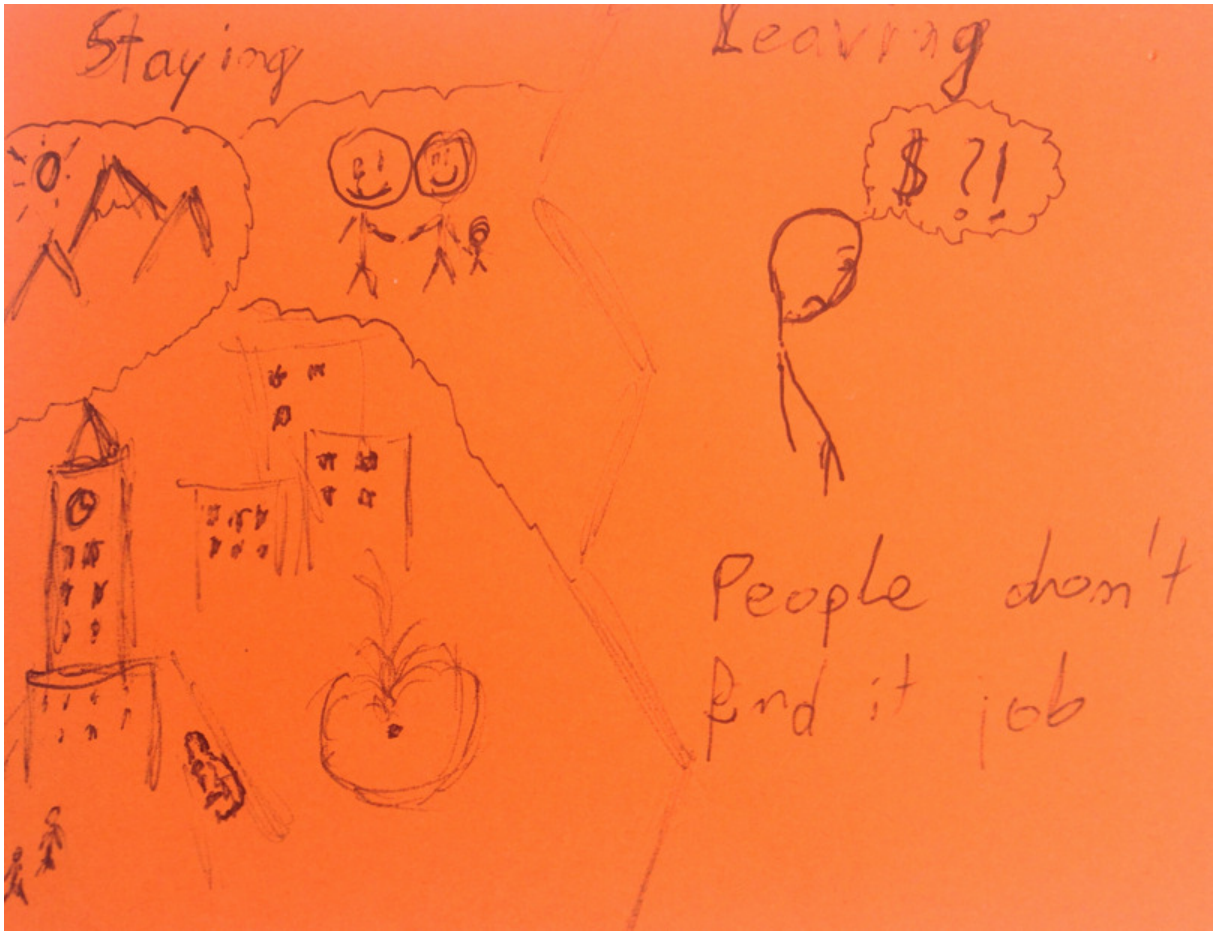
- Investment in Your Future-

Was bedeuten für sie die Schilder im Vordergrund?

Teilnehmende Jugendliche, die aus Dresden stammen, beschreiben zunächst „ihre“ Stadt: Dresden sei eine sehr attraktive, schöne Stadt, sie sei gerade für junge Leute toll.

Zunächst sei es für junge Leute aus z.B. Senftenberg oder Lauchhammer so, dass
Sie für „action“ nach Dresden gingen. Sie meinen, dass die Ruhe zwar schön sei, aber es in der Region ein Problem der Altersstruktur habe. („nur für ältere Leute als für junge Leute“; „mehr alte als junge Leute“). Zwar sei ihre Region in der Nähe zu der attraktiven Stadt Dresden, jedoch sei die „Mobilität ein Problem“.

Bleiben oder Gehen?



Zeichnung eines Teilnehmenden des Olympischen Jugendkongresses, Ausschuss 3

Viele der Jugendlichen machen das von der Jobsuche abhängig: So wird zum einen ausgesagt, dass man die Region verlassen wolle, da es keine Job Möglichkeiten gäbe (s.o.), zum

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

anderen will man bleiben, da diese Situation als gut beurteilt wird. („ich will in Rumänien bleiben, da es viele Job Möglichkeiten gibt, das Land steckt voller Potential“).

Die Jugendlichen aus der Region Senftenberg-Lauchhammer betrachten diese Frage als Entscheidung zwischen Land oder großer Stadt. Sie meinen, dass das Bild mit dem jungen Menschen, Berlin oder Dresden Schildern und dem See - für die Region stehend - sehr bezeichnend sei.

So gibt ein Jugendlicher an, es sei für ihn eine Frage der „In-migration“, da es „gute Industrie, gute Ausbildung, bessere Chancen in Berlin oder Dresden“ gäbe, um „wirklich den Job zu erlernen, den man erlernen will“. Andere äußern sich, dass es in „Städten mehr Jobs“ oder in der Region „nicht so viele Jobs“ gäbe. Wiederum ein anderer äußert, er wolle bleiben, es gäbe seiner Meinung nach in der Region viele Jobmöglichkeiten.

Einig sind sich die Jugendlichen, dass ihre Abwanderung aus der Region - sei es in ein anderes Land oder in die nächste größere Stadt - natürlich Auswirkungen auf die Region habe. So würde die „Region Schritt für Schritt sterben“, in der Region gäbe es dann noch „mehr alte als junge Menschen“.

3.1.1.4 Ich bin mobil: Vorraussetzungen des Auszubildenden für die Integration im Unternehmen (Lehrerworkshop)

Die Frage, welche Vorraussetzungen notwendig sind, um die Auszubildenden erfolgreich in das Arbeitsleben zu integrieren, wird aus der Sichtweise der LehrerInnen und anderen an der Ausbildung Beteiligten so diskutiert und beantwortet, dass die Vermittlung von eigener Einstellung, Teamfähigkeit, Regeln und Respekt wichtig seien.

Die Hindernisse, die sich im eigenen Land[27] aufstellen, sind ihrer Ansicht nach, dass der Lehrplan kaum Spielraum lasse, es kaum eine Korrelation zwischen Schule und ausbildendem Betrieb/Unternehmen gäbe, die Ausbildung dem Prinzip kein Geld/kaum Geld unterläge sowie vor allem, dass für die schulische Ausbildung der finanzielle Rahmen sehr eng geschnürt sei.

Die Hindernisse, die sich im fremden Land aufstellen, seien vor allem die Sprache. Gefolgt von der Unterschiedlichkeit der Ausbildungssysteme, der anderen Kultur, der unterschiedlichen Rechtsrahmen.

[27] unter Beachtung, dass die hier Diskutierenden aus verschiedenen EU_Ländern kommen, es sich hier um sehr verschiedene Ausbildungssysteme handelt und die meisten dem nicht dualen Ausbildungssystemen unterliegen.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Auch sei zu bedenken, dass die derzeitige Arbeitslosigkeitsrate von Jugendlichen Einfluss auf die Ausbildungs- und Beschäftigungsströme in Europa nehme.

Zur Überwindung der Hemmnisse, die an der Person des Auszubildenden selbst ansetzen, sei es im schulischen Bereich notwendig, dass sich das „alte Schulkonzept Disziplin" in Richtung einer Schule bewegt, in der Fragen, Diskussion und eigene Meinungsbildung gefördert würden. Dies bedeute nicht, dass man den Rahmen von Regeln und dem Respekt anderen gegenüber verlasse.

Ebenfalls erforderlich sei der praktische Ausbildungsbezug.[28] In Abwesenheit des praktischen Bezugs in der Ausbildung müsse für die SchülerInnen eine Möglichkeit der beruflichen Orientierung in der Schule geboten werden. Durch einen engen Kontakt von Schule und Betrieben/Unternehmen solle zum einen gefördert werden, dass Berufstätige aus verschiedenen Sparten in die Schule zu Besuch kommen/einbezogen werden. Zum anderen solle dadurch eine erfolgreiche Integration in das Berufsleben möglich sein. Dies würde dadurch gefördert werden, indem Betriebe/Unternehmen den SchülerInnen klare Vorstellungen darüber geben, nach welchem Arbeitnehmer/in (welche Voraussetzungen) sie suchen, mehr Praktikumsmöglichkeiten angeboten werden, damit SchülerInnen zum einen praktische Erfahrungen sammeln, zum anderen eine berufliche Vorstellung/Weg für sich entwickeln können.

Daher sei es unterstützens- und förderungswert, dass neben der schulischen Kompetenzförderung SchülerInnen zur Ausbildung (zeitweise) in das Ausland gehen.

3.1.2 Zwischenergebnis Jugendkongress im Hinblick auf hemmende und fördernde Faktoren

Der Jugendkongress sieht in der Mobilität ein Win Win Situation für beide Seiten – Ausbilder wie Auszubildende: So zeigt der-/die jenige durch die Bereitschaft zur Mobilität bereits persönliche Stärken, auf die ein Betrieb/ein Unternehmen neben der fachlichen/schulischen Qualifikation Wert legt. Um aber „mobile" Auszubildende als Betrieb/Unternehmen anzuziehen, bedarf es einer Transparenz von offenen Stellen, der Darstellung der Attraktivität.

Gesucht ist das Unternehmen und der/die Auszubildende, die zusammen eine Unternehmenskultur bilden.

Die Attraktivität und die Verwurzelung mit der Region und mit dem Land sind Gründe, warum man nicht mobil sein möchte. Hindernisse für eine internationale Mobilität sind die verschiedenen Ausbildungssysteme, die verschiedenen Kulturen, die eine Integration schwierig

[28] Wieder unter Beachtung, dass die meisten Ausbildungssysteme nicht dem dualen Ausbildungssystem folgen.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

machen sowie vor allem die Sprache. Den Pendel zur Mobilität aus der Region bildet vor allem Jobchancen/bessere Jobchancen.

Als Manko in der Ausbildung wird ein fehlender Praxisbezug gesehen – der sich als Vorteil für den Standort Deutschland und Brandenburg (als auch Österreich) erweisen kann, da hier die Ausbildung nach dem dualen System erfolgt. Ohne Ausnahme wird von den Teilnehmenden die Ausbildung und die Job Möglichkeiten in Deutschland als sehr gut beurteilt.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

3.2 Workshops der LehrerInnen und anderen an der Ausbildung Beteiligten

Die Ergebnisse der Identifizierung von hemmenden und fördernden Faktoren sowie des schulischen Anteils zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen in Europa anhand der Erstellung eines Mobilitätsausweises werden folgend dargestellt.

3.2.1 Differenzierung der Förderungsmöglichkeiten nach Kategorien

Welche Hemmnisse stellen sich nach Ansicht der LehrerInnen und anderen an der Ausbildung Beteiligten auf, um überhaupt für die Ausbildung mobil sein zu können?

Welche Kompetenzen sind also nötig und müssen gefördert werden, um Hemmnisse in der Ausbildungsmobilität zu überwinden?

Hierzu wurden folgende Punkte diskutiert und festgelegt:

- Sprache
- Fähigkeit zur Kommunikation
- Soziale Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Fähigkeit, sich in eine andere Umgebung zu integrieren
- Kulturelle Kompetenz
- Allgemeinwissen
- Technische Fähigkeiten/Fähigkeiten in der Berufsausbildung/Praktische Fähigkeiten
- Computerkompetenz

Allem voran wurde übereinstimmend die Fähigkeit, in einer Fremdsprache zu kommunizieren, genannt. Diese wurde mit der Fähigkeit zur Kommunikation zu einem Überpunkt Sprache zusammengefasst.

Es folgten die Kompetenzen Soziale Kompetenz, Fähigkeit, sich in einer neuen Umgebung zu integrieren. Diese wurden zu einem Punkt Soziale Kompetenzen zusammengefügt. Persönliche Kompetenzen werden als eigenständiger Punkt gesehen.

Damit ergeben sich folgende, relevante Faktoren zur Überwindung der Hemmnisse für die Ausbildungsmobilität:

- Sprache
- Persönliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

- Kulturelle Kompetenz
- Allgemeinwissen
- Technische Fähigkeiten/Fähigkeiten in der Berufsausbildung/Praktische Fähigkeiten
- Computerkompetenz

Wie kann es aber in der (schulischen) Ausbildung gelingen, diese stärken? Dazu wurden Unterkategorien gebildet.

Im Bereich Sprache wurde zwischen Muttersprache, Englisch und Fremdsprache/örtliche Sprache unterschieden. Bei allen Sprachen wurde nach den Fähigkeiten lesen, schreiben, sprechen, verstehen, Vokabular differenziert.

Bei Lesen werden folgende Fragen zur Beurteilung, ob die Kompetenz hinreichend ausgebildet ist, gestellt: „Kann ich fließend lesen?“, „Verstehe ich das, was ich lese?“ „Kann ich von dem, was ich gelesen habe, eine Zusammenfassung machen?“.

Hinsichtlich der Beurteilung der Kompetenz Schreiben wurden folgende Kriterien gebildet: „Kann ich mühelos Ideen, Gedanken ausdrücken?“ „Kann ich/wie viele verschiedene Arten von Texten schreiben?“

Hinsichtlich der Kompetenz Sprechen werden folgende Kriterien aufgestellt: „Kann ich mich richtig ausdrücken?“ „Kann ich interagieren?“

Für die Förderung der sprachlichen Fähigkeiten in der Ausbildung wurde trotz der sehr unterschiedlichen Ausbildungssysteme eine Übereinstimmung darin getroffen, dass es ein mehr an praktischen Übungen bedarf. Eingeschlossen werden sollten für die Fremdsprache auch Medien wie Filme, Musik, Zeitungsberichte, um die Motivation im Erlernen der fremden Sprache zu erhöhen. Man könne nur dann in einer Sprache gut sein, wenn man dazu motiviert sei. Ebenfalls bedürfe es an einem mehr an Einbindung des Fachvokabulars durch Fachtexte.

Für „Soziale Fähigkeiten“ werden die Kategorien Respekt und Kommunikation gebildet.

Respekt wird danach beurteilt, inwieweit der/die Einzelne verschiedene Religionen toleriert, offen gegenüber neuen/anderen Kulturen ist und bereit ist, das Recht und Regulierungen zu respektieren.

Dies erfordere aber eine besondere schulisch Vorbereitung: So wird vorgeschlagen, dass hier mehr Information/Gegenüberstellung von Religionen erfolgt. Ebenfalls, dass mehr über Europa/Länder/EU/Kulturelles in den Unterricht auf ansprechende Weise eingearbeitet wird.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Kommunikation wird in Fähigkeit sich mitzuteilen und zu interagieren unterteilt. Hier wird vorgeschlagen, in der Ausbildung ein mehr an praktischen Übungen einzubauen.

Für die Rubrik Persönliche Kompetenzen erfolgt eine Differenzierung nach Initiative, Probleme lösen, Verantwortung.

Zur Beurteilung, inwieweit die Fähigkeit Initiative ausgebildet ist, werden folgende Fragen gestellt: „Glaubst Du an Dich?“, „Ist, in ein anderes Land zu gehen, eine wertvolle Erfahrung für Dich?“, „Magst Du neue Bekanntschaften schließen?“, „Magst Du Veränderungen?“, „Kannst Du weit von Deiner Familie entfernt leben?“.

Inwieweit die Fähigkeit, Probleme zu lösen, besteht, beurteilt sich nach Punkten wie: „“Kannst Du gut mit unterschiedlichen Situationen umgehen?“, „Wie gut kannst Du mit Stress umgehen?“, Bietest Du Hilfe an?“, Fragst Du nach Hilfe?.

Für die Verantwortungseinschätzung werden folgende Kriterien aufgestellt: „Bist Du pünktlich?“, „Beachtest Du die Regeln?“, „Magst Du es für andere zu sorgen?“.

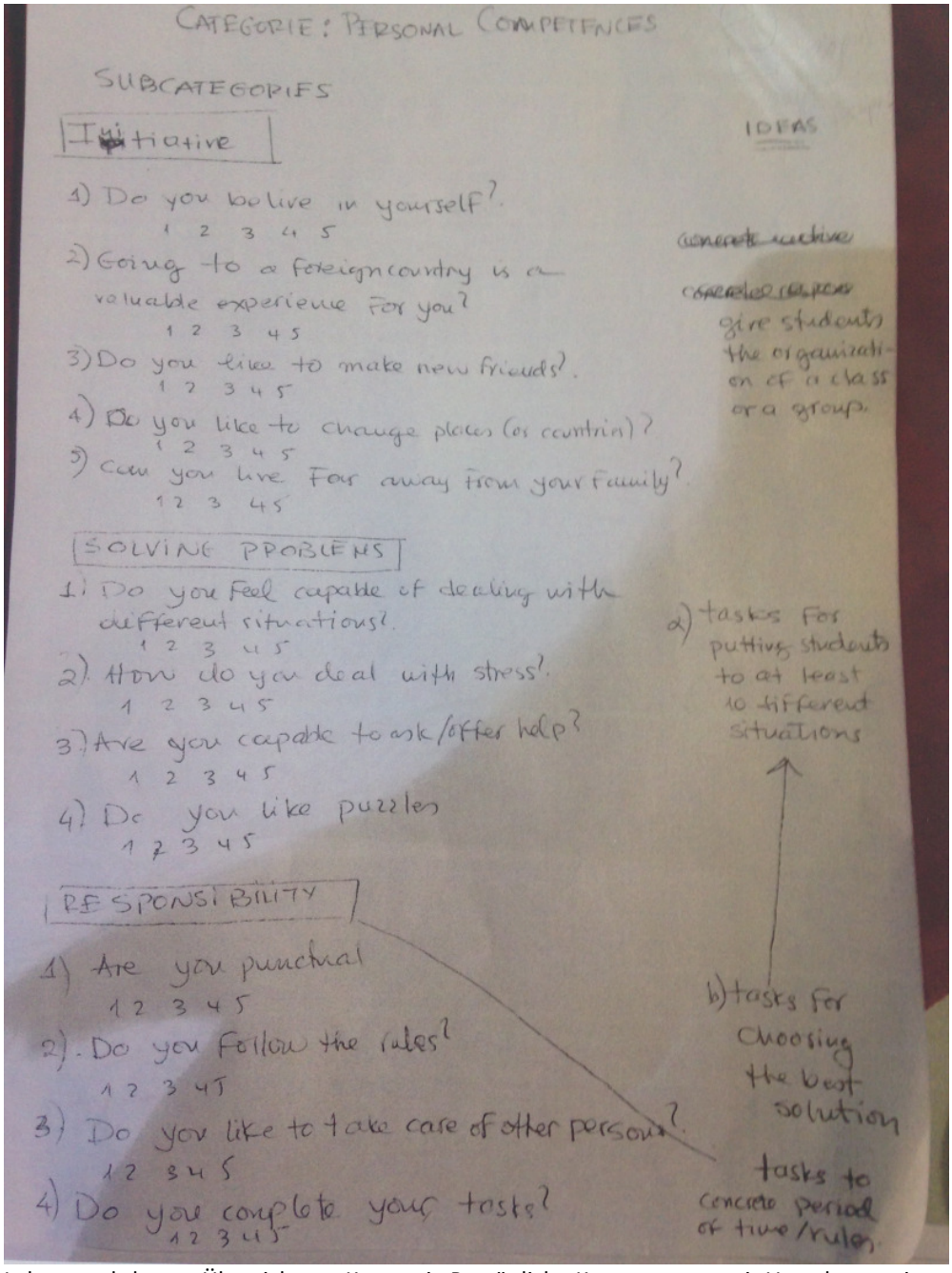
Zur Stärkung dieser persönlichen Fähigkeiten besteht Einigkeit, dass in die Ausbildung (mehr) praktische Übungen einfließen sollen, mit der Rückkopplung an die Gruppe und den/die LehrerIn, inwieweit anhand der aufgestellten Kriterien die persönliche Kompetenz besteht, an welchen Punkten noch gearbeitet werden sollte/könnte.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-



Lehrerworkshops - Übersicht zur Kategorie Persönliche Kompetenzen mit Unterkategorien

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Land Brandenburg

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

3.2.2 Zwischenergebnis Lehrerworkshops im Hinblick auf hemmende und fördernde Faktoren

Die LehrerInnen und andere an der Ausbildung Beteiligte sehen trotz der sehr unterschiedlichen Gestaltung der Ausbildungssysteme in Europa die sprachlichen Fähigkeiten als Hemmnis in der Ausbildungsmobilität, die unbedingt gestärkt werden müssen.

Der Lösungsansatz hierin ist ein „Mehr praktische Übungen und mehr Praxisrelevanz". Ein mehr an Praxisbezug führt zu mehr Motivation, die eine wichtige Vorraussetzung in der Bildung sprachlicher Kompetenz ist. Dabei wird nicht nur auf Englisch als Fremdsprache abgestellt. Auch die örtliche Sprache, in die sich der/die Auszubildende bewegt, ist eine Notwendigkeit für eine erfolgreiche Ausbildungsmobilität. Neben der Kenntnis von fremden Sprachen wird vor allem auch die Kompetenz in der eigenen Muttersprachesprache als wichtig angesehen.

Persönliche, soziale und kulturelle Kompetenz sind ebenfalls der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration und Mobilität in der Ausbildung in Europa. Diese können, wie schon die sprachlichen Fähigkeiten, durch viele praktische Übungen verbessert werden. Bei sozialen Kompetenzen soll mehr Wissen über Europa/EU/Europäische Länder/EU-Länder sowie ihre Kulturen und Religionen in den Unterricht einfließen.

Für die Förderung einer Überwindung der hier identifizierten Hemmschwellen wird vorgeschlagen, dass man anhand Kriterien und Unterkriterien wie den Vorgeschlagenen die Fähigkeiten reflektiert und diskutiert.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

3.3 Fragebögen

Im folgenden wird dargestellt und ausgewertet, wie Auszubildende, LehrerInnen, andere an der Ausbildung Beteiligte sowie Unternehmen mit Standort in Brandenburg die Chancen und Herausforderungen von Ausbildungsmobilität in Europa sehen.

3.3.1 Auszubildende

Zu einem sehr hohen prozentualen Anteil bejahen die Auszubildenden zunächst die Frage, ob sie für eine Berufsausbildung ins Ausland gehen würden. Nur sehr vereinzelt wird dies grundsätzlich abgelehnt.

Als Begründung wird von ihnen in erster Linie angegeben, dass man hierdurch die Sprachkompetenz verbessern könne, insbesondere die Kenntnisse in der Fremdsprache Englisch.

Auch sehen sie darin die Möglichkeit der Erweiterung ihrer persönlichen Befähigungen wie soziale Kompetenzen, Umgang mit neuen Leuten, Kennenlernen einer anderen Kultur.

Die Jugendlichen sehen im Ausland bessere Ausbildungschancen und Berufsmöglichkeiten - insbesondere dann, wenn „die Job Möglichkeiten im Land begrenzt sind“.

Die Negierung, ins Ausland zu gehen, liegen in der Verwurzelung im eigenen Land: So wird betont, dass die Familie oder die Heimat der Hinderungsgrund sei, für eine Berufsausbildung ins Ausland zu gehen. Eine Jugendliche sieht ihr Persönlichkeitsprofil („zu schüchtern“) als Hemmschwelle für ein Verlassen des eigenen Landes.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage, ob Jugendliche dann ins Ausland gehen, wenn ein konkretes Job Angebot vorliegt: Auch hier bejaht der hohe Anteil der befragten Jugendlichen, solch ein Angebot anzunehmen.

Sie beurteilen das Job Angebot im Ausland häufig als besser als im eigenen Land, vor allem sehen sie darin die besseren Bezahlungsmöglichkeiten. Die Stichworte „Bezahlung“ und „bessere Bedingungen“ stellen den Dreh- und Angelpunkt in der Annahme des Ausbildungs-/Jobangebots dar.

Auch wenn die meisten die Frage nach der Annahme des beruflichen Angebots bejahen, wägen einige hier ab: So sehen diese Jugendlichen auch, dass mit dem Gang ins Ausland der Verlust von direktem örtlichen Kontakt zu der Familie verbunden sei, man „das Leben“ im eigenen Land aufgebe.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

So werden in die Waagschalen auf der einen Seite Familie, das Leben im eigenen Land, auf der anderen Seite guter Job, bessere Bezahlung, geworfen.

Dies führt vereinzelt zu der Aussage, dass man eben zunächst im eigenen Land versuchen wolle, einen Job zu finden, dann aber ins Ausland gehen würde oder für einen zeitlich befristeten Teil seines Lebens ins Ausland ziehen würde, um den „Job zu pushen“, dann aber zurück kehren würde.

Passend zu dieser Abwägung dann die Beantwortung der nächsten Frage, ob der berufliche Auslandsaufenthalt nur befristet oder unbefristet vorstellbar ist.

Während also der überwiegende Teil ins Ausland gehen würde, wird zu 40 % (unbefristet) und zu 60 % (befristet) die zeitliche Dimension eingegrenzt.

Hier spielt wieder die Verwurzelung im eigenen Land eine Rolle („Ich liebe mein Land“ Anm.: Italien; „ich mag wirklich die griechische Lebensart“). Die jungen Leute geben also an, dass sie hier ihre Heimat, ihr Zuhause, ihre Freunde, ihre Familie vermissen würden.

Andererseits wird bei den Jugendlichen, die sich auch eine unbefristeten Aufenthalt vorstellen könnten, dargelegt, dass man auch in der neuen Heimat Bindungen aufbauen kann („“Findet man Freunde und nette Menschen, kann man überall leben“).

Die Jugendlichen, die es überhaupt ablehnen, ins Ausland zu gehen, begründen dies an dieser Stelle wieder mit „Familie“ und „Heimat“.

In welche Länder könnte sich der bejahende Anteil der Jugendlichen vorstellen zu gehen?

Hier beeinflusst die Entscheidung die Beherrschung der Sprache, ein familiärer, persönlicher Bezug zum Land oder ein persönlicher Faible für das Land:

Zunächst werden Europa und explizit die EU als bevorzugter Standort hervorgehoben, da „es nahe ist“ und „wegen dem EU-Recht“.

Außerhalb Europas ist die USA das Land Nr. 1, in das sich Jugendliche vorstellen könnten, zu leben und zu arbeiten.

Von den bevorzugten Ländern in Europa stechen die engschlichsprachigen Länder hervor.

Hier wird unter anderem explizit nochmals darauf hingewiesen, dass man dort „sein Englisch verbessern könne“. Auch wird Frankreich genannt, weil man die Sprache erlernt hätte.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Unter den europäischen Ländern, für die eine persönliche Neigung besteht, befinden sich Italien („wegen der Kultur, dem Land“), Großbritannien („schönes Land, interessant, aufregend“), Frankreich, Österreich („schönes Land“), skandinavische Länder und Osteuropa.

Zu den europäischen Ländern, bei denen der familiäre Bezug den ausschlaggebenden Punkt in der Wahl spielt, zählen die Niederlande („Vater ist Niederländer“), Deutschland („Teile meiner Familie leben dort, ich liebe die Sprache“), Norwegen und Schweden („ich habe Familie dort“). Es zeigt sich hier, wie schon vorher von den Jugendlichen dargestellt, dass die Familie einen gewichtigen Grund im Weggehen oder Bleiben spielt, das Weggehen dann erleichtert wird, wenn sich in dem anderen Land Familie befindet.

Deutschland findet im erwähnten Zusammenhang kaum Platz. Nur einmal wird es explizit in Bezug auf „interessiert mich“ genannt. Der Standort Deutschland ist aber aus einem anderen Blickwinkel für die Befragten interessant – denn hier sehen die Jugendlichen übereinstimmend einen ganz anderen Vorteil: Wegen der „Job Möglichkeiten“, „Länder in Zentral Europa wegen der Job Möglichkeiten“ und „weil es nahe ist“.

Im Zusammenhang mit „besserer Bezahlung“ wird noch die Schweiz genannt.

Worin sehen die Befragten ihre Chancen im neuen Land?

Hier werden mit überwiegender Mehrheit die „besseren Job Chancen“ genannt. Gefolgt von „neuer Erfahrung“, „neue Leute“, „neue Kontakte“ und „besserer Bezahlung“.

Als allergrößte Herausforderung bei dem Verwurzeln in einem anderen Land sehen die Jugendlichen überwiegend und übereinstimmend die Sprache (des Landes). Gefolgt davon, dass man Freunde und Familie vermissen werde und Freunde zurück lasse. Daneben nennen die Befragten, dass die „neue Kultur“, „das Alleine sein“, „das neue Freunde Finden“ und „die Unabhängigkeit“ für sie Hemmschwellen seien, die es zu überwinden gelte.

Welche Schritte würden sie also unternehmen, um für das neue Land „parat“ zu sein:

Mit überwiegender Mehrheit wird hier wieder das Erlernen, das Verbessern der Sprache genannt. Gefolgt wird dies von Informationen über das Land, Informationen über die Ausbildungsstelle und Unterkunft.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

3.3.2 LehrerInnen und an der Ausbildung Beteiligte

Wie eine erfolgreiche Integration in das Arbeitsleben aussehen könnte, wird vor allem mit einem beantwortet: Die Sprache beherrschen.

Dieser Punkt wird beständig von den Lehrer/Innen und anderen Ausbildern/innen unterstrichen. Nicht deutlich wird, ob hier auf die Sprache des Landes, in das, der/die Auszubildende geht, abgestellt wird, oder auf Englisch als erste Fremdsprache. Sicherlich wird bei einer auf längere Sicht angelegten Integration die neue Heimatsprache eine tragende Rolle spielen. Es wird hier aber vor allem an anderen Stellen der Stellenwert von Englisch betont. So sei es für eine erfolgreiche Integration wichtig, dass nicht nur der/die Auszubildende/r gute Englisch Kenntnisse habe, sondern „beide Seiten gute Englisch Sprachkenntnisse“ aufweisen - insbesondere auch das Fachvokabular.

Des weiteren werden die interkulturelle Fähigkeiten hervorgehoben, deren Gewichtung schon zuvor im Lehransatz[29] von den LehrerInnen und Ausbildern/innen herausgearbeitet wurden. Für eine erfolgreiche Integration wird hier die Teamfähigkeit heraus gestellt. Gewichtig sei auch die Kenntnis über die kulturellen Besonderheiten.

Sehr auffällig ist, wie sehr das Sammeln von praktischen Erfahrungen immer wieder erwähnt wird. (Diese Betonung ist der Gestaltung der Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern geschuldet. Diese folgen nicht dem dualen Ausbildungssystem wie in Deutschland oder Österreich). „Gute berufliche Fähigkeiten“ seien aber die Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Integration.

Ebenfalls, dass eine „berufliche Orientierung von jungen Menschen“ im Vorfeld gewährleistet werden müsse. Jugendliche sollen hier „ihre eigenen Fähigkeiten genau kennen“ und das Ausbildungssystem solle „die Auszubildenden auf die Anforderungen des Arbeitsmarkt vorbereiten“.

Hingewiesen wird immer wieder auf eine angemessene Bezahlung, andernfalls bei fehlendem/unterdurchschnittlichem Äquivalent zu der Leistung die Motivation sinke.

Spiegelbildlich zu der Beantwortung der Frage, wie eine erfolgreiche Integration aussieht, wird über Hindernisse im eigenen Land für eine solche berichtet.

So wird hier sehr stark die geringe Bezahlung, befristete oder fehlende Arbeitsplätze, eine hohe Arbeitslosenzahl hervorgehoben. Ebenfalls, dass praktische Erfahrungen während der

[29] Wequa GmbH: Entwicklung eines Lehransatzes im Rahmen der Vermittlung arbeitsmarkrelevanter, interkultureller Kompetenz in Europa

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Schulzeit fehlen würden, die Schülerinnen und Schüler über ein unzureichendes praktisches Training verfügen, es keine/kaum berufliche Orientierung gäbe. Dieses Manko der Ausbildung hinsichtlich praktischem Trainingsmöglichkeiten und eines Abgleichs eigener Fähigkeiten mit dem Berufsbild und den Berufsaussichten erschwere nach Ansicht von Lehrern/innen den Anschluss in den Beruf.

Hemmende Faktoren, in das Ausland für (ein einen Teil) der Ausbildung zu gehen, sind aus der Sicht der Ausbilder/innen neben der Sprache als absoluter Schlüsselfaktor sowie der Kenntnis der kulturellen Eigenheiten das Anpassen an eine fremde Umgebung. Hinzu komme nach ihrer Einschätzung, dass man aus der eigenen Umgebung heraus gerissen würde – also die Angst, Familie, Freunde und Heimat zu verlassen und man dann in der Fremde einsam sei, sich hier an eine neue Umgebung anpassen müsse. Auch wird erwähnt, dass es wenig Wissen und Informationen sowohl über das Land, als auch über Jobmöglichkeiten gäbe.

Die Schule habe nach Meinung der LehrerInnen in der Berufsausbildung insbesondere die Aufgabe des Fremdsprachentrainings – hier Englisch als erste Fremdsprache. Ebenso könne neben der Vermittlung fachlichen Wissens die Stärkung der Persönlichkeit hinsichtlich sozialer Kompetenzen erfolgen. Auch sei die Schule der Ort, an dem Europa und die Kulturen Europas verstärkt thematisiert werden können und sollen, damit die SchülerInnen mehr darauf sensibilisiert würden, mit der Möglichkeit, dass Austauschprogramme in der Schule präsent dargestellt werden können. Zudem könne hier die Sensibilisierungen für den Arbeitsmarkt erfolgen.

Ergänzend habe ein berufsausbildendes Unternehmen spiegelbildliche Aufgaben. Neben dem weiterem fremdsprachlichen Training könne auch hier die persönliche Weiterentwicklung durch beispielsweise Evaluationen oder Mentoren-Programme gefördert werden. Für die erfolgreiche berufliche Integration wird die soziale Einbettung hervorgehoben, die auf Seiten des Unternehmens durch ein generelles, gutes Arbeitsklima sowie gute Arbeitsbedingungen, soziale Netzwerke, Freizeitaktivitäten und „Private Hilfe Rageber“ optimiert werden könne.

Die Chance der Wahrnehmung einer (teilweisen) Absolvierung der beruflichen Ausbildung im Ausland wird von allen Befragten betont. So sehen sie in dem Austausch eine positive Notwendigkeit, sich in der Fremde Neuem/neuen Kontakten zu öffnen, neue Freunde zu finden, sowie ein Feilen an der Befähigung sozialer Kompetenzen. Ebenfalls führe eine (teilweise) Absolvierung der beruflichen Ausbildung im Ausland ihrer Meinung nach zu Chancen für praktisches Training sowie besseren Arbeits- und Berufschancen.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

3.3.3 Unternehmen in Brandenburg

Bei den befragten Unternehmen handelt es sich durchweg um international ausgerichtete Unternehmen.

Trotz der internationalen Ausrichtung geben die befragten Unternehmen auf die Frage, ob bei ihnen auch viele Auszubildende/Arbeitnehmer/innen aus dem Ausland beschäftigt sind, an, dass sich diese auf einen (sehr) geringen Anteil beschränken würden.

Bei der Herkunft der auszubildenden und Arbeitnehmer/innen aus dem Ausland kann dabei die Aussage getroffen werden, dass durchweg kein Zahlenverhältnis zugunsten von EU-Ländern vorliegt. Auch ergibt sich hier nicht, dass aus einem EU-Land eine ausgeprägte Anzahl von Beschäftigten kommt. So ist hier die Herkunft aus EU-Ländern wie Polen, Rumänien, Finnland, Spanien, Irland, Italien, Slowakei, Großbritannien. Bei nicht Nicht EU-Ländern werden Russland, Indien, Brasilien, Kolumbien, USA und die Phillippinien genannt. Ein Unternehmen gibt an, dass nur Nicht-EU Personen beschäftigt sind.

Durchweg bejahen die Unternehmen, dass ihr Unternehmen attraktiv für Auszubildende und Arbeitnehmer/innen aus dem Ausland sei. So wird hier zum einen angegeben, dass die Unternehmensgruppe weltweit tätig sei, sich auch einige Unternehmen im Ausland befänden. Ebenfalls wird von einem anderen Unternehmen erwähnt, dass sie große Projekte sowohl in Deutschland als auch EU-weit hätten. Von einem anderen Unternehmen wird ausgeführt, dass es sich um ein global tätiges Unternehmen in 67 Ländern mit weltweit Beschäftigten aus 85 Nationen handle, so dass sich Schnittstellen nach außen in das internationale Ausland ergäben und es so Einsatz-/Entwicklungsmöglichkeiten im Ausland gäbe.

Weiterhin wird von einer Unternehmensseite ausdrücklich erklärt, dass es einen Bedarf an Mitarbeitern mit fließenden Fremdsprachenkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen gäbe.

Übt der Standort Brandenburg einen Nachteil aus? Hier differenzieren sich nun die Aussagen. Während zum einen geäußert wird, dass Brandenburg „eher ein Nachteil“ sei, von anderer Seite eine neutrale Position „Nein, weder – noch“ eingenommen wird, wird Brandenburg und Deutschland wiederum auch als Standortvorteil wahrgenommen: So sei in Deutschland die Beschäftigung derzeit gut und auch speziell in Brandenburg würden Auszubildende gesucht. Dies begünstige für Ausländer die Möglichkeit, eine Ausbildung in Brandenburg zu beginnen.

Die Barrieren, die sich für ausländische Auszubildende/Arbeitnehmer im Standort Deutschland/Brandenburg auftun, werden vielfältig beschrieben:

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Zunächst der Standort im ländlichen Bereich Brandenburgs. So beschreibt ein Unternehmen ihren Standort, dass er sich in dörflicher Struktur, 50 km von der nächsten Großstadt befände. Durch eine fehlende Infrastruktur sei es schwierig, Anschluss zu finden. Ebenfalls wird beurteilt, dass erster Anlaufpunkt für ausländische Azubis oder Arbeitnehmer/innen größere Städte wie Berlin, Hamburg, München oder Köln seien. Ländliche Regionen und Kleinstädte weniger Anlaufpunkte und Unterstützung für Ausländer seien – sie hier auch schwieriger Fuß fassen können.

„Das „schwieriger Fuß fassen“ wird daneben mit Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden und wenig gesellschaftlicher Integration näher ausgeführt. Ebenfalls, dass in Deutschland Gesetze, Vorschriften und bürokratische Hürden einer einfachen Eingliederung im Weg stünden.

Trotzdem werden in dem Schritt, ins Ausland zu gehen, Chancen/die für den Auszubildende/n angeführt: Persönlichkeitsentwicklung, hier Erhöhung von Selbstständigkeit du Flexibilität. Kennenlernen fremder Kulturen, Erwerb interkultureller Kompetenzen, Verbesserung der eigenen Fremdsprachenkenntnisse, der Zuwachs bei Offenheit und Toleranz durch Abgleich Fremdbild/Selbstbild.

Durchweg geben die befragten Unternehmen an, dass Sie „Starthilfe“ für ausländische Auszubildende und Arbeitnehmer/innen zur Integration leisten.

So werden allem voran intensive Sprachtrainings angeboten. Dies insbesondere dann, wenn das Jobprofil hohe Sprachkompetenzen für den Kontakt im internationalen Geschäftsfeld voraussetze. Ebenfalls werden Paten- und Mentorenprogramme angeführt sowie eine Unterstützung und Eingliederung im privatem Bereich. (Hilfe bei Gang zu Behörden, Freizeitaktivitäten).

Was ein Auszubildender neben der Beachtung des Schulnotendurchschnitts mitbringen müsse, wird vor allem mit einem guten Auftreten (während des Bewerbungsgesprächs), aber auch einem guten Abschneiden bei firmeninternen Eignungstests beschrieben. Daneben spielen aus Unternehmersicht u.a. Mut, Durchhaltevermögen, Kontaktfreudigkeit, Ordnung, Pünktlichkeit und regelmäßige Anwesenheit eine Rolle.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

3.3.4 Zwischenergebnis Fragebögen

Von den Auszubildenden, den LehrernInnen, anderen an der Ausbildung Beteiligten sowie den brandenburgischen Unternehmen wird eines mit Vehemenz in Bezug auf Ausbildungsmobilität unterstrichen: Das Beherrschen der Fremdsprache, allem voran Englisch. Diese bildet den Dreh- und Angelpunkt bei der Ausbildung – Englisch als Fremdsprache kann Ausbildungsmobilität hemmen wie fördern.

Während LehrerInnen und an der Ausbildung Beteiligte die Rolle von Schule sowie ausbildendem Unternehmen in der Stärkung des Erlernens der Fremdsprache, vor allem Englisch, sehen, korreliert damit das Bedürfnis der Auszubildenden, dass sie eine Förderung im Bereich des Erlernens der Fremdsprache bedürfen. Für Auszubildende bedeutet die Fremdsprache eines der ausschlaggebenden Kriterien, um sich positiv für eine (zeitweise) Ausbildung im Ausland zu entscheiden. Befragten Unternehmen in Brandenburg betonen hier, dass es Bedarf an sprachlich qualifizierten Auszubildenden gibt. Dies bedeutet impliziert auch, dass Inländer dann eine erhöhte Chance auf einen Ausbildungsplatz in einem international agierenden Unternehmen haben, wenn sie eine fremdsprachliche Qualifikation in Englisch aufweisen.

Während nun zum größten Teil auf das Beherrschen von Englisch als Fremdsprache abgestellt wird, bildet Deutsch eine Hemmschwelle für Ausländer, in eine Unternehmen nach Deutschland zu gehen: So bevorzugen die Auszubildenden bei der Wahl, in welches Land sie gehen würden, englischsprachige Länder.

Der interkulturell befähigten Auszubildende hat nach Aussage von befragten Unternehmen eine Chance. So legen die in Brandenburg befragten Unternehmen hier ihre internationale Ausrichtung dar, bei der gerade diese Fähigkeit eine große Rolle spielt. Die Jugendlichen sowie ihre LehrerInnen sehen die Ausbildungsmobilität aber gerade als große Chance, an interkultureller Kompetenz zu gewinnen.

Die Auszubildenden und ihrer an der Ausbildung beteiligten LehrerInnen betonen in der Aufgeschlossenheit zu einer internationalen Ausbildungsmobilität die Stärkung der eigenen persönlichen, sozialen Kompetenzen, denn sie sind aufgefordert, ein neues soziales Umfeld aufzubauen und sich in einer neuen Umgebung zurecht zu finden. Neues Land, neues Leute und neue Kultur sind auf der einen Seite Hemmschwelle, auf der anderen Seite aber eine große Chance: So betonen befragte brandenburgische Unternehmen, dass gerade solche BewerberInnen auf einen Ausbildungsplatz eine Chance haben, die Mut, Kontaktfreudigkeit und ein gutes Auftreten beweisen.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Große Hemmschwelle, Ausbildungsmobilität zu beweisen, sind die Aufgabe von Familie, Freunden, Heimat, der vertrauten Umgebung. Die Schwelle gelingt dann, wenn das andere vertraut gemacht wird: Hier geben aber Ausbilder und Auszubildende an, dass es Informationen über die neue Umgebung bedürfen, es auch in ländlichen Regionen Brandenburgs gelingen muss, Fuss zu fassen. Das wird von Ihnen als schwierig beurteilt.

Der umfassend als Chance beurteilte Faktor für den Standort Deutschland und Brandenburg in der Wahrnehmung von Ausbildungsmobilität ist die Möglichkeit auf ein (besseres) Job Angebot/Ausbildungsangebot, auf Bezahlung/bessere Bezahlung. Ausländische SchülerInnen und deren LehrerInnen sehen gerade in der Möglichkeit des dualen Systems die Chance, überhaupt praktische Erfahrungen zu sammeln. Deutschland stellt sich zudem für sie als „die bessere Ausbildungschance/Jobchance im Vergleich zu ihrem Land dar. Dies ist für einen großen Teil der Jugendlichen die Motivation, für die Ausbildung (zeitweise) nach Deutschland zu gehen. Auch wird im Rahmen der Befragung der Unternehmen der Standort Brandenburg hinsichtlich der Ausbildungsmöglichkeiten als sehr positiv beurteilt. Dies ist auch für inländische Ausbildungssuchende interessant.

Im Ergebnis bietet Ausbildungsmobilität für brandenburgische Unternehmen die Chance interkulturell und persönlich befähigter Auszubildender. In der Ausbildung muss die fremdsprachliche Fähigkeit unbedingt gefördert werden, da sie Chance und Hemmnis zugleich ist, insbesondere für international geprägte Unternehmen in Brandenburg. Ausbildungsmobilität in Brandenburg bedarf der Integration, der „offenen Arme“ für die neuen Auszubildenden. Motivationsgrund, nach Brandenburg zu gehen, sind Ausbildungsmöglichkeiten, die sich bieten.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

4. Ergebnis: Hemmende und fördernde Faktoren von Ausbildungsmobilität

4.1 Hemmende Faktoren

4.1.1 Sprache

Übergreifend wird die Sprache als hemmender Faktor für Ausbildungsmobilität genannt.

Dabei wird in drei Kategorien unterteilt: Englisch als Fremdsprache, die Sprache des Landes, in dem man eine Ausbildung macht und die Muttersprache.

Englisch ist nicht nur für diejenigen relevant, die von einem in ein anderes Land für die Ausbildung gehen. Es ist auch für die im Land bleibenden Auszubildenden von hohem Stellenwert – gerade wenn die ausbildenden Unternehmen eine international besetzte Belegschaft aufweisen oder international agieren. Die befragten Unternehmen achten hier insbesondere auf fließende Sprachkenntnisse bei der Einstellung.

Alle an der Ausbildung Beteiligten sehen hier einen Handlungsbedarf bei der Stärkung der Englisch Kenntnisse – sei es in der Ausbildung als auch durch Eigenmotivation.

Ebenfalls ist die Kenntnis der Landessprache, in das man (zeitweise) für die Ausbildung geht, als wichtig angesehen. Die Kenntnis derer bildet ein Entscheidungsmerkmal darüber, ob und wo man (zeitweise) die Ausbildung im Ausland verbringt.

Deutsch erweist sich bei den befragten ausländischen Jugendlichen als eine Hemmschwelle, den Standort Deutschland als Ausbildungsort zu wählen: So fällt Deutschland als Wunschausbildungsort nur dann, wenn man Kenntnisse in dieser Sprache hat.

Deutsch als Muttersprache bzw. die Muttersprache kommt ebenfalls hoher Stellenwert zu. Fehlende Kompetenz in der eigenen Sprache führt zum Stolperstein bei der Ausbildung.

4.1.2 An der Person ansetzende Fähigkeiten

Der/die Auszubildende muss vor allen Dingen an seiner/ihrer Person selbst ansetzende Faktoren mitbringen, deren Manko ein Hemmnis in Ausbildung und Ausbildungsmobilität darstellen.

Unterschiedliche Kompetenzen sind hierbei erforderlich: Die Lehrer/innen und andere an der Ausbildung Beteiligte untergliedern dies in Persönliche – Kulturelle – sowie Soziale Kompetenzen. Hierbei bestünde ihrer Ansicht nach ein Handlungsbedarf von schulischer Seite,

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

um die Jugendlichen auch hierbei zu fördern. Es bedürfe hier an einem „mehr“ an praktischen Übungen. Ebenfalls sehen die an dem Projekt teilnehmenden Jugendlichen das Bedürfnis an einer Qualifizierung in diesen Kompetenzen.

Die befragten Unternehmen formulieren dies wie folgt, dass der/die Auszubildende dann Chancen auf dem Ausbildungsmarkt/Arbeitsmarkt habe, der/die interkulturelle Kompetenzen sowie persönliche Eigenschaften wie Kontaktfreudigkeit, Mut, Ordnung, Anwesenheit, Pünktlichkeit mitbringe.

Die an der Person ansetzenden Fähigkeiten und deren Fehlen sind also nicht nur ein Hemmnis bei der Ausbildungsmobilität, sie definieren neben den schulischen Noten das Entrée für den Ausbildungsmarkt.

Dabei wird der/die Mobilität beweisende Jugendliche so eingeschätzt, dass er/sie durch die Mobilität per se Fähigkeiten wie interkulturelle Kompetenzen sowie Offenheit und Mut beweist, die durch die Ausbildung des weiteren geschult werden.

Um Mobilität auf dem Ausbildungsmarkt beweisen zu können, kommt umso mehr der Schule im Vorfeld die Schlüsselrolle in der Vorbereitung/Ausbildung solcher Kompetenzen zu.

4.1.3 Das Alte für das Neue verlassen

Hinderungsgrund für Mobilität ist nach Ansicht aller am Projekt Beteiligten die Verwurzelung im eigenen Land und in der eigenen Region. So fällt es schwer, Familie, Freunde, Heimat zu verlassen. Heimat kann sich dabei auf das Land beziehen, aber auch auf die Region.

Fehlt es an einer Willkommenkultur im neuen Umfeld, so ist es umso schwerer Fuß zu fassen. Hemmschwelle ist hier, wenn es an einem Integrationswillen in der neuen Umgebung fehlt.

Wichtig sind hier zum einen Hilfe bei der Integration, im Unternehmensumfeld durch z.B. Mentorenprogramme und im privaten Umfeld durch angebotene Hilfe.

Das Alte für das Neue zu verlassen fällt schwer, wenn nur diffuse Vorstellungen über das Neue bestehen.

Die Bereitschaft, zum Neuen aufzubrechen, besteht dann nicht, wenn man das Neue nicht kennt und keine Neugier geweckt wird.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Es besteht daher ein Bedürfnis der Kenntnis über das Andere, die Kultur, das Land, die Region.

4.1.4 W-Fragen

Ebenso stellt es eine große Herausforderung dar, vor „W-Fragen“ zu stehen, deren Beantwortung nötig ist, um in das andere Land zu gehen.

Wo finde ich offene Ausbildungsstellen für die Region? Welche Unternehmen gibt es in der Region?

Wo/Wie kann ich eine Unterkunft in der Region finden? Muss ich mich anmelden/ummelden?

Wie ist diese Region für Jugendliche? Wie sind die Verkehranbindungen?

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

4.1.5 Trend Stadt für junge Leute?

Ist das Ländliche für ländliche Regionen Brandenburgs eine Hemmnis?

Von dem am Projekt beteiligten Jugendlichen aus der Region Lausitz wird gerade die in der Nähe liegende Stadt Dresden als interessant für junge Leute beschrieben - nicht nur im privaten Bereich, als auch für beruflichen.

Als Manko dieser Region werden von den Jugendlichen und ausbildenden Betrieben/Unternehmen die fehlenden Verkehrsverbindungen genannt.

Ebenfalls schildern sie die Alterstruktur der Region – eine Verschiebung hin von mehr Alten als Jungen – als problematisch.

4.2 Überwindung der hemmenden Faktoren hin zu fördernden Faktoren

Die Überwindung der hemmenden Faktoren bildet eine Förderung der Ausbildungsmobilität in Europa.

So führt die Stärkung von Sprache zu Mobilität. Mobilität wiederum stärkt die Fremdsprachenkompetenz.

Ebenso führt die Stärkung von an der Person selbst ansetzenden Fähigkeiten zu einer erhöhten Mobilität. Mobilität wiederum stärkt wie die fremdsprachlichen Fähigkeiten die an der Person ansetzenden Kompetenzen.

Klare Vorstellungen von dem Neuen, die Beantwortung der offenen W-Fragen führt zu der Überwindung der Hemmschwelle, altes zu verlassen.

4.3 Fördernde Faktoren

4.3.1 Das duale Ausbildungssystem

Große Stärke des Standortes Deutschland ist das duale Ausbildungssystem.

Ist das Manko anderer Ausbildungssysteme der fehlende Praxisbezug und die fehlenden Vorstellungen über Praxis/Beruf, so findet dies gerade durch die Besonderheit des deutschen Ausbildungssystems statt.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Mag die fehlende Sprachkompetenz im Deutschen ein Hinderungsgrund für den Standort Deutschland sein, so sind gerade ausländische Jugendliche trotzdem bereit, nach Deutschland (zeitweise) zu gehen, da sie die Ausbildung übergreifend als optimal einstufen.

4.2.2 Ausbildungsmöglichkeiten im Standort Deutschland und Brandenburg

Gerade Jugendliche aus den südlichen Regionen Europas/EU beschreiben die Arbeitslosigkeit und die fehlenden Ausbildungschancen sowie Jobchancen als verheerend. Dies führt bei diesen Jugendlichen übergreifend zu einer notwendigen Mobilität in Europa.

Da sie die Ausbildungschancen sowie Jobchancen in Deutschland als sehr gut beurteilen, sind sie für den Standort Deutschland motiviert.

4.3.3 Die Region Brandenburg für junge Leute

Brandenburg wird gerade im Bezug auf die Landschaften/das Ländliche als sehr attraktiv von den Jugendlichen beurteilt. Als positiv wird auch die Nähe zu großen, attraktiven Städten wie Berlin und Dresden gesehen. Land ohne Stadtflucht wird so ausgedrückt, das Ländliche zu genießen und die Möglichkeit, in die Stadt gehen zu können, zu haben.

Die Ländlichkeit ist dadurch ein fördernder Faktor, sich in Brandenburg anzusiedeln.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

5. Handlungsempfehlungen für das Land Brandenburg

Aus den Ergebnissen entstehen im folgenden Handlungsempfehlungen, um die Chancen der Auszubildenden, ihre Ausbildungsmobilität in Europa zu erhöhen, zu fördern und persönliche Schranken auf diesem Weg abzubauen.

Die Handlungsempfehlungen orientieren sich zum einen daran, was das Land Brandenburg überhaupt von der Landeskompetenz her kann. Die Empfehlungen müssen also unberücksichtigt lassen, was vor Ort in einer Region getan werden könnte (Beispiel: Organisation von Treffen neuer junger Auszubildender in der Region) oder was Unternehmen verbessern könnten (Beispiel: Mehr Sprachkurse).

Zum anderen sollen konkrete, einfach umsetzbare Handlungsempfehlungen aus den Projektaktivitäten fließen (Gegenbeispiel: Ein Ergebnis von Hemmnissen ist die eingeschränkte Mobilität in ländlichen Regionen Brandenburgs – Handlungsempfehlung Ausbau der Verkehrsnetzwerke ist zum einen sicherlich nicht einfach umsetzbar, zum anderen ist wiederum die Kompetenzverteilung zu beachten.).

5.1 Let`s go Brandenburg – Kompass

In den Workshops der LehrerInnen und anderen an der Ausbildung Beteiligten wurde konkret an einem „Kompetenz Ausweis für Mobilität“ gearbeitet.

Der Vorschlag für Brandenburg ist die Weiterentwicklung eines „Brandenburg Kompass für Mobilität in der Ausbildung“.

Zwar gibt es bereits solche Nachweise/Ausweise auf anderen Ebenen.[30] Die Besonderheit des Brandenburg Kompass ist, dass er aus einem internationalem Projekt in Brandenburg für Brandenburg entwickelt ist. Der Brandenburg Kompass ist für die Auszubildenden Brandenburgs: Anhand des Kompasses können sie sich testen, wie fit sie für ihre Ausbildung in Brandenburg sind. „Brandenburg Kompass“ ist ihr Richtungsanzeiger, wie sie stehen und wohin sie gehen werden.

Welche Kategorien sollte dieser Kompass aufnehmen? Diese können sich an dem orientieren, was die Teilnehmenden als Hemmnisse in Mobilität festgestellt haben und sich mit den

[30] Europass der Europäischen Union unter https://europass.cedefop.europa.eu/de/home, zuletzt aufgerufen am 15.10.2014; Kompetenznachweis vom Regionaldienst für Ausbildung, Entwicklung und Beschäftigung (SRFDE) bei der Regionaldirektion für Ernährung, Landwirtschaft und Forst (DRAAF) und von der Akademischen Delegation für Internationale Beziehungen und Zusammenarbeit (DARIC) der Akademie von Orléans-Tours..

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Kategorien decken, die, die Lehrer/Innen und andere an der Ausbildung Beteiligte dieses Projektes bereits als Kategorien (Beispiel: Sprache, Kulturelle Kompetenz, Soziale Kompetenz, Persönliche Kompetenz) ausgearbeitet haben. Ebenfalls können die entwickelten Unterkategorien und Fragestellen eine Orientierung sein.

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

5.2 Sprache

5.2.1 English – no Problem!

Im Rahmen des Projektes wurde von allen Seiten betont, dass die Fremdsprache Englisch einen enorm hohen Stellenwert für Mobilität in Europa hat.

Das Fach Englisch muss in der Ausbildung in Brandenburg einen hohen Stellenwert besitzen. Eine Verzahnung von Englisch Schule/Englisch im Ausbildungsbetrieb muss vorhanden sein.

Zudem soll die Praxisrelevanz gestärkt werden, durch Fachvokabular und Abläufe im Büro/Betrieb in englischer Sprache.

5.2.2 Die Sprache Deutsch – Guten Tach! Herzlich Willkommen in Brandenburg

Die Jugendlichen des Projektes sehen gerade im Standort Deutschland große Vorteile. Immer wieder betonen sie mit großer Übereinstimmung die Ausbildungsqualität und die Jobchancen in Deutschland. Hinderungsgrund ist aber die Sprache – so begründen sie die Wahl anderer europäischer Standorte gerade mit den sprachlichen Kenntnissen.

Für Jugendliche aus dem Ausland, die in Deutschland eine Ausbildung (zeitweise) absolvieren möchten, sollte ein Einstieg in die Sprache gewährleistet sein. Man könnte hier ähnlich wie im Erasmus + Programm darüber nachdenken, dass zu Beginn in Brandenburg Intensiv Deutschkurs angeboten werden.

5.2.3 Deine Muttersprache Deutsch – bist Du fit?

Von Seiten der befragten Unternehmen wurde betont, wie wichtig das Auftreten im Bewerbungsgespräch ist. Dies impliziert auch die Fähigkeit, sich in seiner eigenen Sprache Deutsch gut ausdrücken zu können. Den Faden greifen auch die am Projekt teilnehmenden LehrerInnen und andere an der Ausbildung Beteiligte auf, in dem sie bei der Ausarbeitung des Kompetenz Ausweises in der Rubrik Sprache explizit auch die Muttersprache als Fähigkeit berücksichtigen.

Das Fach Deutsch sollte einen betonten Stellenwert im Ausbildungsplan in Brandenburg besitzen. Insbesondere sollte hinterfragt werden, ob im Rahmen dieses Faches die Auszubildenden so optimal vorbereitet werden, dass sie in Schrift und Wort eine Eloquenz besitzen.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Land Brandenburg
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

5.3 Europakompetenz und Wissen über die Europäische Union

Eine europäische Mobilität und einen Willen zur Mobilität kann nur der-/diejenige haben, der/die ein Wissen über Europa und die Europäische Union hat. Man muss neugierig auf Europa, die Länder in Europa und der Europäischen Union gemacht werden.

Wie viel Zeit besteht im Ausbildungsplan für das Thema Europa/Europäische Union?

Daneben muss hinterfragt werden, wie dieses Thema aufbereitet wird. Findet nur eine Wissensvermittlung über EU-Geschichte und EU-Institutionen statt? Ein solches Wissen mag wichtig für eine Allgemeinbildung sein – wird aber dadurch die Neugier auf Europa, die Europäische Union und seine einzelnen Länder und Kulturen geweckt?

Der Ausbildungsplan sollte in erster Linie hinterfragt werden, dass und wie das Thema Europa und EU aufgegriffen wird. Die Grundfreiheiten der Europäischen Union sollten für den/die Auszubildende klar sein, um zu wissen, welche Chancen und Möglichkeiten sich dadurch bieten. Einzelne EU-Programme sollten vorgestellt werden. (Erasmus +).

Europa und die Europäische Union lebt und sollte lebhaft gestaltet werden. So wie die Jugendlichen im Rahmen dieses Projektes miteinander diskutiert haben, so sollte der Lehrplan genau so einen Raum für das Thema „Europa/Europäische Union aktuell“ bieten. Wie stellen sich Jugendliche ihre Zukunft in der Europäischen Union vor?

Durch die lebhaften Diskussionen der Teilnehmenden im Projekt wird klar, wie wichtig internationale Projekte in Brandenburg sind. Das Kennenlernen und der direkte Austausch ist der beste Weg, eine Neugier auf Europa zu wecken.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Land Brandenburg

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

5.4 Let´s go Brandenburg! – Internetseite

Jugendliche auf dem Olympischen Jugendkongress in Großräschen/Brandenburg

Es könnte, wie der Name des Ausgangsprojektes selbst, eine Internetseite mit dem Namen „Let`s go Brandenburg!“ entstehen.

Diese Seite bietet zum einen Informationen rund um das Thema Ausbildung in Brandenburg – angefangen über „Offizielles“ wie „Das duale Ausbildungssystem in Deutschland“, über W-Fragen wie „Muss ich mich in Deutschland offiziell anmelden?“ hin zu Insider Tipps von jungen Brandenburgern für junge Neu Brandenburger für die Region.

5.4.1 Brandenburg für junge Leute

So, wie man Europa für sich entdecken muss, so muss man auch Brandenburg für sich entdecken. Junge Brandenburger helfen dabei.

Die Jugendlichen aus der Region, in dem das Projekt stattfand, erzählten im Ausschuss 3 des Olympischen Jugendkongresses viel Positives über die Region. „Schöne Landschaften“, „viele Seen“ und „Ruhe“ habe es dort.

Auf der Internetseite könnten junge Leute aus den verschiedenen Regionen Brandenburgs zu Wort kommen, über ihre Heimat erzählen.

Verbunden werden könnte dass mit persönlichen Tipps für die einzelnen Regionen – von jungen Leuten – für junge Leute (Von Ausgehtipps hin zu zu schönen Geheimstellen in der Region für Ausflüge).

5.4.2 Willkommen in Brandenburg

Übereinstimmend wurde den Teilnehmenden des Projektes gesagt, dass ein Mobilitätsgrund die Ausbildungsqualität und die offenen Stellen in Deutschland seien.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.
- Investment in Your Future-

Diese Stärke sollte Brandenburg nutzen, indem es auf der vorgeschlagenen Internetseite für Auszubildende in Brandenburg zunächst Ausbildungssystem, Vorraussetzungen etc. geschildert werden.

Die Jugendlichen äußerten, dass sie bei der Frage von Mobilität vor vielen W-Fragen stünden:

-Wo kann ich nach Stellen in Brandenburg suchen?
Wie ist eine Bewerbung in Deutschland aufgebaut?
-Was muss ich unternehmen? (Schritte wie Meldung bei Einwohnermeldeamt etc)
--Wie finde ich eine Wohnung in Brandenburg?

Eine Übersicht in der Beantwortung und wichtiger Adressen könnte die Internetseite für Auszubildende speziell für Brandenburg zusammenfassen.

So dass es durch den Brandenburg Kompass und die Internetseite für viele junge Menschen in Europa heißt:

Let`s go Brandenburg!

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

Quellen

1. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg
Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2011-2030
https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/Stat_Berichte/2012/SB_A01-08-00_2011u00_BB.pdf

2. Prof. Dr.-Ing. Gerd Axel Ahrens
Integrierte Verkehrsplanung - Aufgaben und Perspektiven
Unterlagen Studium Generale
Technische Universität Dresden, Fakultät Verkehrswissenschaften „Friedrich List“ Institut für Verkehrs- und Infrastrukturplanung
http://tudreden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/vkw/ivs/vip/lehre/ws/studium_generale/Studium_Generale_Integrierte_Verkehrsplanung.pdf

3. Bertelsmann Stiftung (Autor: Julia Vollmer)
Deutschland im demographischen Wandel 2030 – Brandenburg
Bertelsmann Stiftung
Erschienen 2011
http://www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/10646/Länderbericht+Brandenburg/2addf26c-fd97-42a0-9ad0-ec0cec9797ca

4. Staatskanzlei Brandenburg
3. Demographiebericht des Landes Brandenburg.
Erschienen, 2011
https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/BerichteKonzepte/BB/Dritter_Demografiebericht.html

5. Wequa GmbH
Entwicklung eines Lehransatzes im Rahmen der Vermittlung arbeitsmarkrelevanter, interkultureller Kompetenz in Europa
Erschienen 2012/2013

6. ZAF, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
Das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiProEU)
http://www.freie-berufe.de/fileadmin/bfb/5_Themen/5_Arbeitsmarkt-und-Beschaeftigungspolitik/2_Fachkraeftesicherung/Infoblatt_MobiproEU_130130.pdf

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-

Anhang CD: Beispiel des Ausschuss 1 – Blickwinkel Unternehmen, umgesetzt anhand eines Liedes der jungen Teilnehmenden sowie Beispiel des Ausschuss 2 – Blickwinkel Arbeitnehmer/Auszubildende, umgesetzt anhand einer Bewerbungssituation

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

The project is funded by the Ministry of Labour, Social-, Women`s and Family Affairs at expenses of the European Social Fund and the State of Brandenburg.

- Investment in Your Future-