

Ergebnissicherung des Fachgesprächs zur Ausbildungsbenachteiligung junger Migrantinnen und Migranten am 08. Dezember 2016

Derzeit wird viel darüber diskutiert, wie es gelingen kann, die zu uns geflüchteten Menschen zu integrieren. Anlässlich der Tatsache, dass über die Hälfte der Asylbeantragsteller unter 25 Jahre alt ist, nimmt die berufliche Bildung dabei eine entscheidende Rolle ein. Es entstehen viele neue Projekte, die den jungen Geflüchteten berufliche Teilhabe und den Unternehmen, die zum Teil dringend benötigten Fachkräfte bringen sollen.

Dabei darf aber nicht aus dem Blick geraten, dass wir bereits seit Jahren um die Bildungs- und Ausbildungsbenachteiligung junger hier lebender und aufgewachsener Migrantinnen und Migranten wissen. Der Berufsbildungsbericht 2016 weist erneut daraufhin, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung trotz vieler unterstützender Maßnahmen weiterhin stark unterrepräsentiert sind. In den vergangenen Jahren hat es viele Studien zum Übergang Schule Beruf junger Migrantinnen und Migranten gegeben und es sind verschiedene Programme und Angebote ins Leben gerufen worden. Auf den ersten Blick könnte der Eindruck entstehen, es sei schon alles hinreichend auf den Weg gebracht worden, um die Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Doch ist dem wirklich so?

Im Rahmen eines Fachgesprächs hat der Paritätische Gesamtverband Expertinnen und Experten aus der Praxis eingeladen, bisherige Erkenntnisse auszuwerten, die verschiedenen Ursachen wie z.B. eigene Ressourcen aber auch Diskriminierung genauer in den Blick zu nehmen und darüber zu diskutieren, inwiefern sich bisherige Ansätze bewährt haben oder ob es neuer Strategien bedarf. Zudem soll auch die Frage in den Blick genommen werden, welche Rolle die Jugendsozialarbeit und Migrantenorganisationen bei der Verbesserung der Ausbildungsteilhabe einnehmen und wie sie gemeinsam an deren Umsetzung arbeiten können.



Programm der Veranstaltung:

10:15 – 10:30	Begrüßung & Kurze Vorstellungsrunde	
10:30 – 12:00	I. Die Ausbildungslage junger Migrantinnen und Migranten	Input und Austausch mit Frau Dr. Verena Eberhard, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
12:15 – 12:45	Mittagspause und Austausch	
12:45 – 14:15	II. Diskriminierung – ein Grund von vielen?	Input und Austausch mit Herrn Prof. Dr. Stefan Müller, Universität Gießen
14:15 – 14:45	Kaffeepause & Austausch	
14:45 – 16:15	III. Beispiele aus der Praxis zur Förderung junger Menschen mit Migrationshintergrund	- Frau Ayten Doğan, Initiative „Berlin braucht dich“, Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin) - Frau Fakhria Najem, Bin e.V. - Verein für berufliche Integration von Migrant*innen, Hamburg
16:15 – 16:30	Zusammenfassung & Ende	



Im ersten Themenblock stellte Frau Dr. Verena Eberhard neben aktuellen Zahlen, Daten und Fakten aus der amtlichen Statistik hinsichtlich der Berufsausbildung junger Migrantinnen und Migranten auch die Untersuchungen des BIBB zum Übergang in Ausbildung vor.

Zum Zeitpunkt des Fachgesprächs lagen die Zahlen für das Jahr 2015 noch nicht vor, für das Jahr 2014 zeigt der Mikrozensus bei den 20 bis 34-jährigen ohne Berufsabschluss einen deutlichen Unterschied zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund mit 9 % und Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit 31,2 % oder türkisch-stämmigen Migranten mit eigener Migrationserfahrung mit 59,2 %. Grundsätzlich sei zwar die Tendenz rückläufig, aber nicht im erhofften Maße und für Deutschland sei die Zahl derer ohne Berufsabschluss immer noch zu hoch. Die Ausbildungsanfängerquote lag bei den Deutschen im Jahr 2014 bei 56,3 % und bei den AusländerInnen lediglich bei 31,1 %.

Die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist für das Jahr 2016 547.728 gemeldete Bewerber aus, von denen 75.008 ausländische Bewerber seien; 10.253 der gemeldeten Bewerber besaßen eine Fluchterfahrung. Letztere entsprechen einem Prozentsatz von 1,9 %. Weniger als die Hälfte aller gemeldeten Bewerber haben eine Ausbildung aufgenommen, bei 17 % sei der Verbleib unklar, 20 % hätten eine Alternative zur Ausbildung gefunden und 14,7 % seien unvermittelte Bewerber für die die auch nach Abschluss des Vermittlungsjahres die Vermittlungsbemühungen der BA weiterliefen. Wie auch schon in den Vorjahren bestehen sowohl regionale als auch berufliche Disparitäten zwischen der Anzahl der noch offenen Ausbildungsstellen und der Zahl der unvermittelten Bewerber.

Seit einigen Jahren erfasst die BA den Migrationshintergrund der gemeldeten Bewerber. Aufgrund von Erfassungsproblemen können die Zahlen jedoch nicht ausgewiesen werden. Aus diesem Grund führt das BiBB eigene Erhebungen durch. Hierzu gehört neben der BA/BiBB Bewerberbefragung auch die BiBB-Übergangsstudie. Die Definition des Migrationshintergrundes unterscheidet sich in beiden Studien. Bei der BA/BiBB-Bewerberbefragung wird der Migrationshintergrund indirekt definiert: Personen, die in Deutschland geboren wurden und nur die deutsche Staatsangehörigkeit haben und Deutsch als alleinige Muttersprache gelernt haben, gelten als Deutsche ohne Migrationshintergrund; bei allen anderen wird ein Migrationshintergrund angenommen. Auch bei den Übergangsstudien wird der Migrationshintergrund indirekt definiert. Allerdings werden hier zusätzlich Angaben über die Eltern berücksichtigt.

Grundsätzlich zeigt sich in den vorgestellten Studien, dass migrantische Jugendliche im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund über eine geringere Ressourcenausstattung verfügen. Das heißt, ihnen fehlt es oftmals an für den Zugang in Ausbildung relevanten Ressourcen. Neben personalen Ressourcen (z. B. Schulabschlüssen) sind das auch soziale Ressourcen (z. B. erwerbstätige Eltern). Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011 zeigen, dass ausbildungsinteressierte Jugendliche mit Migrationshintergrund, die sich in übergangsrelevanten Merkmalen (z. B. Schulabschluss, Noten, Geschlecht, Bildung der Eltern) nicht von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund unterscheiden, eine um 7 Prozentpunkte geringere Einmündungswahrscheinlichkeit in eine betriebliche Ausbildung als Jugendliche ohne Migrationshintergrund haben. Zu beachten sei,

dass die Varianz innerhalb der Gruppe der migrantischen Jugendlichen hoch sei; nicht nur, was ihre Ressourcenausstattung betrifft, sondern auch bezüglich ihrer Zugangschancen. So zeigen Studien des BIBB, dass es türkisch- oder arabischstämmige Jugendliche im Vergleich zu z.B. osteuropäischen oder GUS-Staaten schwerer haben, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden.

Wird neben der betrieblichen Ausbildung die außerbetriebliche Ausbildung betrachtet, zeigen sich weiterhin die geringeren Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Das heißt, die außerbetriebliche Ausbildung schafft es nicht die Ungleichheiten zwischen migrantischen und nicht-migrantischen Jugendlichen beim Übergang in Ausbildung auszugleichen.

Frau Dr. Eberhard wies daraufhin, dass es sich beim Dualen Ausbildungssystem um ein Marktsystem handele, wonach die Betriebe die Besten rekrutieren wollen. Die Einstellung der Jugendlichen erfolge unter Unsicherheit, daher versuchen sie jene zu rekrutieren, bei denen die Sicherheit einer erfolgreichen Bewältigung der Ausbildung hoch ist. Um das Risiko abzuschätzen ziehen sie auch Merkmale wie den Migrationshintergrund heran.

Um die Frage der geringeren Zugangschancen von migrantischen Bewerbern zu klären, müsse man auch das Rekrutierungsverhalten von Betrieben berücksichtigen, so die BIBB-Wissenschaftlerin. Zwar kann bereits einiges der Varianz zwischen den Zugangschancen durch die geringere Ressourcenausstattung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erklärt werden, aber eben nicht alles. Auch das Berufswahlverhalten von migrantischen Jugendlichen alleine kann ihre schlechteren Chancen nicht erklären (Jugendliche mit Migrationshintergrund bewerben sich häufiger in Dienstleistungsberufen, wo die Konkurrenz besonders hoch ist).

Aus der Praxis wurden Erfahrungen eingebracht, dass Diskriminierung in der Schule für junge Migranten und Migrantinnen ein Thema sei und aufgrund von Zuschreibungen teilweise Fördermöglichkeiten versagt blieben.



Die Expertinnen und Experten aus der Praxis brachten ein, dass insbesondere migrantische Jugendliche nach ihren Erfahrungen deutlich weniger in ihrem Wunschberuf tätig seien, stattdessen nehmen müssten, was sie bekommen könnten. Auch wurden Studienergebnisse¹ eingebracht, die Diskriminierung belegen und die es erforderlich

machen, nicht nur an den Jugendlichen anzusetzen, sondern auch die Betriebe in den Blick zu nehmen. Es sei schwer die jungen Menschen zu motivieren, wenn selbst bei höherem Schulabschluss nicht mehr Chancen bestehen z.B. im Haupt- und Mittelschulbereich. Als eine mögliche Lösung wurde die Einführung einer Quote benannt. Weiterhin wurde auch die

¹ Siehe Studie des SVR aus dem Jahr 2014, die belegt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund auch bei gleicher Qualifikation schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben: <https://www.svr-migration.de/presse/presse-forschung/jugendliche-mit-migrationshintergrund-haben-auch-bei-gleicher-qualifikation-schlechtere-chancen-auf-einen-ausbildungsplatz/>

Relevanz von Praktika oder auch von sog. Blitzjobs, wie es der Träger Caiju e.V. praktiziert, hingewiesen, um mögliche Vorbehalte abzubauen und Zugänge zu ermöglichen. Junge Geflüchtete werden als Chance gesehen, weil derzeit viele Betriebe offen seien diese zu beschäftigen und sich dies evtl. auch auf bessere Chancen für junge Migranten auswirken könne.

Im zweiten Themenblock vertiefte Prof. Dr. Stefan Müller von der Universität Gießen dann die bereits am Vormittag aufgeworfenen Fragen und griff die „erklärungsbedürftige Lücke“ von 7 % wieder auf, indem er die Studie „Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden“, vorstellte.²



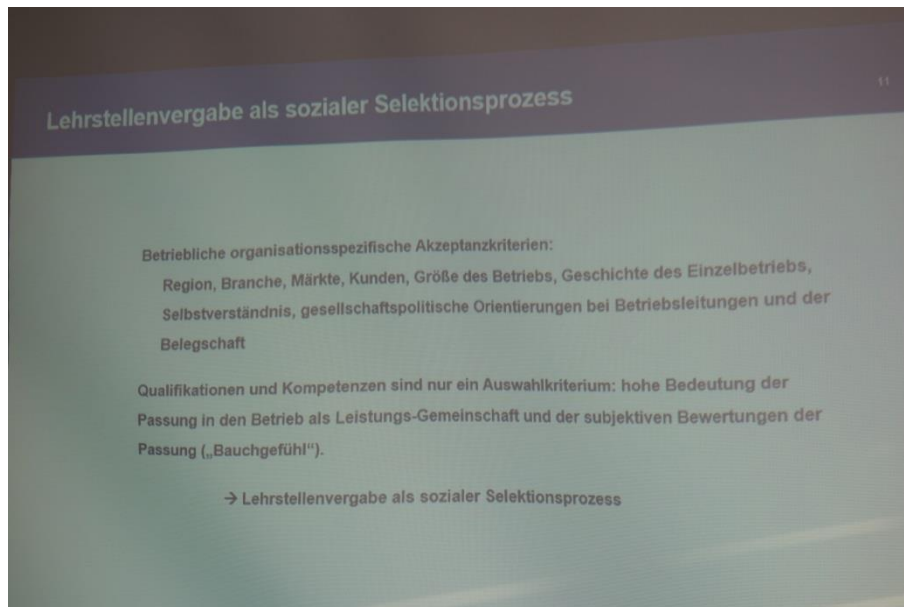
Der Wissenschaftler hat sich im Rahmen einer qualitativen und quantitativen Studie mit den Auswahlprozessen von Betrieben beschäftigt. Im Rahmen der quantitativen Studie wurden dazu Betriebe aus der Region Oberrhein in Baden-Württemberg ausgewählt.³ Hierzu wurden die Personalverantwortlichen danach befragt, wie ihre Einstellungskriterien aussehen. Herr Dr. Müller erläuterte, dass im Vorstellungsgespräch bestimmte „Normalitätsvorstellungen“ bestehen und die Betriebe damit prüfen, wer zu ihnen passt. Sichtbar wird damit auch, wie jeweils spezifische (z.B. regionale) Ein- und Ausschlussprozesse legitimiert werden. Dies ist insbesondere auch für Strategien relevant, die an einer antidiskriminierenden Lehrstellenvergabe interessiert sind. Abgefragt wurde z.B. die Einstellungsbereitschaft gegenüber Kopftuchträgerinnen, homosexuellen Jugendlichen, Tattoo oder Piercing-Trägern sowie praktizierenden Moslems. Deutlich wurde in der quantitativen Regionalstudie u.a., dass Betriebe bei der Lehrstellenvergabe auch auf Annahmen zur persönlichen, kulturellen und sozialen Passung zur Betriebsgemeinschaft zurückgreifen. „Die Zuschreibung eines Migrationshintergrunds in Verbindung mit Annahmen über vermeintliche typische und potenziell problematische Eigenschaften von Migranten und Migrantinnen als kulturelle Fremde ist bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen als eine Markierung wirksam, die für unterschiedliche Diskurse anschlussfähig ist, die Migranten und Migrantinnen eine gleichberechtigte gesellschaftliche Zugehörigkeit bestreiten. Dies führt in einem erheblichen Teil der Betriebe dazu, dass Einheimische gegenüber Migrantinnen und Migrantinnen bevorzugt werden; von deklariertem Diskriminierungsbereitschaft verstärkt betroffen sind Muslime und Muslimas.“ (Scherr/Janz/Müller 2013, S. 264f.)

Im Rahmen der qualitativen Studie, gefördert von der Baden-Württemberg Stiftung, wurden Personalverantwortliche in Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben in unterschiedlichen Branchen und in unterschiedlichen Regionen in Baden-Württemberg zu ihren Bewerbungsverfahren und Einstellungskriterien befragt. Alle befragten Betriebe erhoben den Anspruch, nicht zu diskriminieren. Es zeigte sich in diesen Interviews, dass die Kategorie „Migrationshintergrund“ als ein Problemindikator benutzt wurde, die ein scheinbar neutrales Reden über ‚die Anderen‘ erlaube. Diese Normalitätsannahmen sowie ihre Folgen

² Vgl.: Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden, Wiesbaden: VS Springer

³ Vgl.: Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller (2013): Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung, In: Soziale Probleme. Zeitschrift für soziale Probleme und soziale Kontrolle, Jg. 24, Heft 2, S. 245-270

und Effekte für die jeweilige Einstellungspraxis der Betriebe wurden in der Studie erfasst und diskutiert, um den Betrieben auch die Prüfung ihrer „Normalitätsannahmen“ zu ermöglichen. Zudem führt der aktuelle Bewerbermangel in einigen Branchen zu einer Situation, in der die Betriebe dankbar ihre ‚blinden Flecken‘ im Auswahlverfahren aufnehmen, da dadurch Anregungen für antidiskriminierende Rekrutierungspraktiken sichtbar werden.



Laut Prof. Dr. Müller sei die Lehrstellenvergabe ein sozialer Selektionsprozess und werde entschieden durch Region, Branche, Märkte, Kunden, Größe des Betriebes, Selbstverständnis sowie gesellschaftliche Orientierung bei Betriebsleitung und Belegschaft. Noten seien *ein* Kriterium und hier werde auch eine spezifische meritokratische Logik deutlich: Während die Schulen den Anspruch haben, gleiche Chancen für alle zu bieten, wollen Betriebe den oder die Beste für sich. In der Diskussion der ausgewählten Ergebnisse der qualitativen Befragung zeige sich allerdings, dass diese Vorstellung „der Bestenauswahl“ in den Betrieben maßgeblich durch die „Normalitätserwartungen“ geprägt sind. Wie wichtig diese Akzeptanzkriterien seien, belegen folgende Stichworte und Aussagen: „Bauchgefühl“, „Geist des Hauses“ und „es muss schon passen“. Gezeigt werden konnte in den Studien allerdings auch, dass ‚Normalitätserwartungen‘ nicht statisch sind: Wer Erfahrungen mit migrantischer Belegschaft habe, ändere seine „Normalitätsanforderungen“. Verbunden damit, dass der Fachkräftemangel Arbeitgeber auch dazu zwingt, ihre „Normalitätsanforderungen“ zu überprüfen, sind hier Möglichkeiten und Strategien einer antidiskriminierenden Lehrstellenvergabe angelegt. Die Studie machte zudem darauf aufmerksam, dass die Lehrstellenvergabe nach wie vor auch über informelle Empfehlungen laufe, das sog. „Vitamin B“, von welchem sog. Kukis (Kundenkindern) und Mikis (Mitarbeiterkinder) besonders profitieren.

2. Gründe für diskriminierende Praktiken

- Anformelle Normalitätserwartungen (betriebliche Akzeptanzkriterien)
- Hohe Bedeutung der Passung in den (einzelnen) Betrieb als Leistungs-Gemeinschaft („Bauchgefühl“, „Geist des Hauses“, „es muss schon passen“).

Als „Sonderfall“ benannte der Wissenschaftler die Diskussionen um kopftuchtragende Muslima: „In keinem der Fälle werden kopftuchtragenden Muslimas Defizite zugeschrieben, die für ihre berufliche Leistungsfähigkeit bedeutsam sind. Dies unterscheidet das Reden über das Kopftuch deutlich vom Fall ethnisch-nationaler Stereotype. [...] Die Entscheidungen für oder gegen kopftuchtragende Bewerberinnen ist also nicht zureichend als Ausdruck eines ökonomischen Kalküls im Sinne der Theorie statistischer Diskriminierung verständlich, sie sind vielmehr durch die gesellschaftlichen Diskurse über den Islam und darauf bezogene Haltungen der Personalverantwortlichen überformt. Dies führt nicht nur dazu, dass Kundenerwartungen als legitimer betriebswirtschaftlicher Grund für Diskriminierung gelten. Zudem wird die Diskriminierung kopftuchtragender Muslimas nicht als offenkundiger Verstoß gegen den Antidiskriminierungsgrundsatz wahrgenommen, sondern eher als eine Praxis, zu der unterschiedliche Haltungen zulässig sind.“ (Scherr/Janz/Müller 2015, S. 160)

Aktuell sei hier in den geführten Interviews eine Grenze der Toleranz zu verzeichnen, allerdings gibt es auch hier noch immer zu wenig Forschung, die den Umgang von Betrieben mit kopftuchtragenden Bewerberinnen genauer analysiert.

Sonderfall: muslimisches Kopftuch

- Antizipation ablehnender Kundenreaktionen
„Mit Kopftuch leider nicht, <lacht> Ja, nee, also ich muss selber dran festmachen an der Kundschaft, hier die Region, das ist ja auch eine Region, wo viele Leute kirchlich, christlich organisiert sind und das sind unsere Kunden und die, glaub ich, dass die nicht alle so aufgeschlossen sind.“ (I15, 1629ff.)

Eigene liberale Ablehnung des Kopftuchs

„Also, wenn sie mich jetzt anders fragen würden, wenn ich also zwei Damen zur Auswahl hätte, gleiche Qualifikation, gleiches menschliches Bauchgefühl, dann würde ich die Frau ohne Kopftuch nehmen, ja. Wenn sie mich so fragen würden, dann, wenn die gleichen Grundvoraussetzungen, Kopftuch, kein Kopftuch oder Muslima, was weiß ich, orthodox, also dann würde ich auf jeden Fall, dann würde ich so entscheiden.“ (I7, 1001ff.)

Im Rahmen der von ihm identifizierten Handlungserfordernisse mahnte Prof. Dr. Müller eine doppelte Herausforderung an: Weder eine Verharmlosung noch eine Überdramatisierung kann aus dem vorhandenen Ergebnissen geschlussfolgert werden. Es gebe eine erklärungsbedürftige Lücke, die auf betriebliche Akzeptanzkriterien verweist, die allesamt diskriminierungsanfällig sind. Auf der anderen Seite kann eine eindimensionale Interpretation auch zu unbeabsichtigten Nebenfolgen führen. Bedeutsam sei, diese doppelten unbeabsichtigten Nebenfolgen im Rahmen einer angemessenen Diskriminierungsforschung stets einzubeziehen und offen zu diskutieren. Forschungen über Diskriminierung sind „potenziell folgenreich: Sie unterstützen, sofern sie in die politische und mediale Kommunikation eingehen, die Dramatisierung oder die Entdramatisierung gesellschaftlicher Problemwahrnehmungen und weisen ggf. auf die Erfordernisse, die Möglichkeiten und die Schwierigkeiten von Interventionen, von politischen, rechtlichen, medialen, pädagogischen Programmen und Konzepten hin. Sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse beeinflussen Annahmen über das Ausmaß von Diskriminierung und die davon betroffenen Gruppen. Sie tragen damit zur Etablierung eines Maßstabs bei, in Bezug auf den eigene Erfahrungen, Überzeugungen und Praktiken bewertet werden, z. B. als individueller Ausnahmefall oder aber als durchaus gängige Abweichung von der rechtlichen Norm des Diskriminierungsverbots. Im Hinblick auf die Diskriminierung migrantischer Jugendlicher hat Jan Skrobanek (2008, 2009) zudem darauf hingewiesen, dass Diskriminierungserwartungen auch zu problematischen Selbstselektionseffekten beitragen können, wenn Schulabgänger und Schulabgängerinnen versuchen, antizipierte Diskriminierung zu vermeiden, z. B. indem sie sich gar nicht erst bewerben. Eine wissenschaftlich gestützte Skandalisierung kann insofern kontraproduktive Wirkungen haben, wenn sie – vermittelt über mediale und pädagogische Kommunikation – dazu führt, dass Vermeidungsverhalten verstärkt wird. Aufgrund dieser Verschränkungen sind eine Forschung, die differenzierte Aussagen über Ausmaß und Formen von Diskriminierung zulässt, sowie ein sorgfältiger Umgang mit Daten und Forschungsergebnissen erforderlich.“ (Scherr/Janz/Müller 2013, S. 246)

Diese Überlegungen und Hinweise führten zu einer regen, kontroversen Diskussion und von den Expertinnen und Experten aus der Praxis kam großer Widerspruch. Denn vielmehr sei es so, dass migrantische Jugendliche gar nicht um die Studien wissen, sondern tatsächliche Ablehnungserfahrungen gemacht haben und sich nicht gewollt fühlen. Insbesondere Diskriminierungserfahrungen in der Schule seien keine Seltenheit.

Abschließend wurden Strategien andiskutiert, die sich einer antidiskriminierenden Lehrstellenvergabe verschreiben. Insbesondere geht es hier auch um die Fragen, wie den Betrieben bzw. den Personalverantwortlichen ihre jeweiligen „Normalitätskriterien“ bewusst gemacht werden können, um die möglichen diskriminierenden Folgen und Effekte zu überwinden. Dazu machte Prof. Dr. Müller folgende Vorschläge: Auf der rechtlichen Ebene ist eine weitere Verbreitung der Rechtslage unerlässlich, das AGG sei vielen Arbeitgebern unbekannt, insbesondere in ländlichen Klein- und Mittelbetrieben. Zudem ist zu vergegenwärtigen, dass Stereotype und Vorurteile auch wirksame Sanktionsmöglichkeiten erforderlich machen, so z.B. über erreichbare Beschwerdestellen in den Betrieben sowie eine betriebliche Antidiskriminierungspolitik. Außerdem kann „nicht darauf verzichtet werden, einen grundlegenden Zusammenhang in Erinnerung zu rufen: Diskriminierung ist dann – und nur dann – eine naheliegende Problemlösungsstrategie, wenn eine Diskrepanz zwischen der Zahl der verfügbaren Ausbildungsstellen und der Nachfrage durch ausreichend

qualifizierte Bewerber/innen besteht. Denn unter Bedingungen eines Bewerber/innenüberhangs können und müssen Betriebe auswählen, und die Forderung nach einer konsequent meritokratischen Selektion unterschätzt die Komplexität des betrieblichen Entscheidungsprozesses. Insofern sind ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen sowie der Ausgleich von Diskrepanzen zwischen betrieblichen Anforderungen und dem in Schulen erreichten Kompetenzniveau ein wichtiger indirekter Beitrag zur Überwindung betrieblicher Diskriminierung.“ (Scherr/Janz/Müller 2015, S. 191).



Von den Expertinnen und Experten aus der Praxis wurden diese Vorschläge um die Forderung nach einer Quote und Ausgleichsabgabe ergänzt. Außerdem kam der Hinweis, dass für Betriebe auch Social Responsibility eine zunehmende Rolle spiele. Weiterhin seien Erprobungen in Form von

Praktika, wie es die BA z.B. auch mit dem Instrument der Einstiegsqualifizierung praktiziert, sehr hilfreich.

Im dritten Themenblock stellten dann Frau Ayten Doğan vom Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin) die Initiative „Berlin braucht dich“ und Frau Fakhria Bin vom Verein für berufliche Integration von Migrant*innen aus Hamburg ihre Arbeit vor.



Bei „**Berlin braucht dich!**“ geht es vor dem Hintergrund der Interkulturellen Öffnung des Öffentlichen Dienstes und der Betriebe mit Landesbeteiligung sowie der Metall- und Elektroindustrie darum, bessere Ausbildungschancen für Jugendliche aus Familien mit Einwanderungs- und Fluchtgeschichte zu eröffnen. Schulen und Betriebe arbeiten hier Hand in Hand und bauen Brücken in eine interkulturell geöffnete Arbeitswelt. Jugendliche erhalten die Möglichkeit in Praktika, zu zeigen was sie können und werden empowert. Durch die Höhergewichtung von Praktika und des Interesses des Jugendlichen an dem Betrieb werden Neuzugänge anders als über klassische Einstellungsverfahren ermöglicht.

An den Schulen, an denen Frau Doğan im Rahmen des Projektes tätig ist, gebe es einen hohen Anteil von Schülern mit nicht-deutscher Herkunftssprache, aber auch viele Schülerinnen und Schüler aus Familien mit Sozialhilfebezug. Die Realität an diesen Schulen sei, dass von 170 Schülern, 7 in eine duale Ausbildung münden. Unter den Auszubildenden in Berlin findet sich demnach nur ein verschwindend niedriger Anteil von Jugendlichen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte und das bei einem Anteil dieser Jugendlichen an der Bevölkerung von knapp 40 %.

Aktivitäten im Rahmen der Initiative sei der Bewerbungstag, an dem reale Bewerbungsverfahren mit den Azubis im Betrieb durchgespielt werden, aber auch das Beibringen von „Codes“. Hierzu gehören verschiedene Umgangsformen, die in der Arbeitswelt wichtig seien und die die Jugendliche noch entwickeln müssten, um bei den Betrieben anzukommen. Als gutes Beispiel für die einfache Verbesserung von Zugängen zur Ausbildung wurde die Überarbeitung der Einstellungstests bei der Polizei vorgestellt, in denen nun eine andere Sprachgewichtung erfolge als bisher. Sprachen wie türkisch und arabisch werden nun als wichtige Sprachkenntnisse berücksichtigt und das deutsche Diktat ist nicht mehr alleinige Referenz. Im Rahmen des Projekts werden auch Diversity Trainings für Unternehmen, Lehrer und Azubis angeboten. Relativ neu sei die Beratung zu diversitätsensiblen Einstellungsverfahren.



Die Erfahrungen zeigen laut Frau Doğan, dass manche Betriebe sich gerne öffnen und offen für Veränderungen sind, andere noch zögern. Wichtig sei es, auch den Betrieben ihre Machtposition zu verdeutlichen und aufzuzeigen, dass die Jugendlichen ihre „Komfortzone“ verlassen. Zudem sei es auch wichtig, die Jugendlichen auf die Bandbreite an Berufen aufmerksam zu machen, weil nur wenige bekannt seien. Anerkennung, die sich Jugendliche von Anderen durch ihren Beruf erhoffen, spielt eine große Rolle. Oft seien die Jugendlichen auch fremdbestimmt und müssen erst dazu befähigt werden, ihre eigenen Wünsche und auch Fähigkeiten wahrzunehmen. Die Initiative sei das Vitamin B was den Jugendlichen fehle.

Frau Fakhria Najem von Bin e.V. Verein für berufliche Integration von Migrant*innen aus Hamburg berichtete abschließend über ihre Projekte der Ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen (AvM) sowie PROLOG 100, in denen es zum Teil um die Unterstützung geflüchteter Menschen geht. Ziel des Projektes der Ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen ist es, jugendliche Migranten/innen ohne Ausbildungsreife und Ausbildungsvertrag auf eine Ausbildung vorzubereiten oder ihnen, falls sie noch zur Schule gehen, den Übergang von der Schule in eine Ausbildung zu erleichtern. BIN e.V. hat dabei die Aufgabe, die jungen Menschen in eine betriebliche Ausbildung und Qualifizierung zu vermitteln und sowohl den Auszubildenden als auch den Betrieben während der gesamten Ausbildungszeit beratend zur Seite zu stehen und bei Problemen zu vermitteln. Dieser enge Austausch unterstützt die Auszubildenden besonders in der Anfangsphase im Betrieb. Der interkulturelle Dialog wird gelebt und gestärkt. Das Ziel von PROLOG 100 ist es, innerhalb von einem Jahr 100 Flüchtlinge in den Logistik-Arbeitsmarkt zu integrieren. PROLOG 100 macht sich den dringenden Bedarf an Fachkräften im Bereich der Logistikbranche zu Nutze, denn die Logistikbranche ist einer der größten Wirtschaftsbereiche Deutschlands und hat ein anhaltendes Beschäftigungswachstum.

Nach den Erfahrungen von Frau Najem sei die Sprache das A und O. Außerdem seien niederschwellige Ansätze wichtig. Ihr war besonders wichtig zu betonen, dass nicht *über* Migranten gesprochen werden solle, sondern *mit ihnen*.

Wir bedanken uns bei den Referentinnen und Referenten sowie allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für das Einbringen Ihres Fachwissens, Ihrer Erfahrungen und Ihrer Anregungen.

Berlin, den 25.04.2017

gez. Claudia Karstens

Referentin für Migrationssozialarbeit und Jugendsozialarbeit

Abteilung Migration und Internationale Kooperation

Der Paritätische Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.

Telefon: 030 24636-406

E-Mail: mgs@paritaet.org

www.paritaet.org