



Bundesarbeitsgemeinschaft
der Immigrantenverbände
in der Bundesrepublik
Deutschland e.V.

CGIL-
Bildungswerk
e.V.



Ausbildungsland Deutschland

Positionspapier zum 7. Integrationsgipfel am 1. Dezember 2014

1. Ausgangslage

Nach dem aktuellen Berufsbildungsbericht beginnen nur halb so viele Jugendliche mit Migrationshintergrund eine Ausbildung als junge Deutsche. Ein Hauptgrund für diese Situation stellen die niedrigeren allgemeinen Schulabschlüsse von Ausbildungssuchenden mit Migrationshintergrund, aber auch mangelnde Kenntnisse über ihre Kompetenzen und zunehmende Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt dar.

2. Herausforderungen

Der demographische Wandel wird in absehbarer Zeit dazu führen, dass der Bedarf der Wirtschaft an ausbildungsinteressierten Jugendlichen entscheidend über der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen liegen wird. Unabhängig davon ist die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt prekär. Diese beiden Sachverhalte angemessen zu berücksichtigen, stellt eine Herausforderung für die Politik, aber auch für alle Akteure auf dem Ausbildungsmarkt dar.

3. Wirksamkeit von Instrumenten

Um die Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern, müssen die arbeitsmarktpolitischen Instrumente für den Ausbildungsmarkt überprüft, angepasst und auf ihre Effektivität und Wirksamkeit hin kritisch geprüft werden.

4. Ziele und Handlungsempfehlungen

Ausgehend von der oben genannten Ausgangslage und den sich aus ihr ergebenden Herausforderungen erachten wir das Erreichen folgender vier Ziele für unerlässlich auf dem Weg zu einer Chancengleichheit für Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem bundesdeutschen Ausbildungsmarkt:

- Die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen insgesamt und im Besonderen bei denen mit Zuwanderungsgeschichte erhöhen
- Die Bewerberauswahlverfahren sollten dahingehend überprüft werden, ob sie zeitgemäß sind und auch all denen ausreichende Chancen bieten, die selbst oder deren Eltern nicht in Deutschland aufgewachsen sind. Stichwort: Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

- Die oft grundsätzliche herrschende Diskriminierung muss bekämpft werden.
- Es müssen wieder mehr Unternehmen für die Ausbildung gewonnen werden; der Öffentliche Dienst sollte beispielhaft vorangehen.

Ziel 1: *Die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen insgesamt und im Besonderen bei denen mit Zuwanderungsgeschichte erhöhen.*

Handlungsempfehlungen:

- Überblick über die Ausbildungssituation gewinnen: Einen umfassenden und differenzierten Überblick zur (Aus-)Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus allen Migrantengruppen, vor allem von solchen ethnischen Gruppen, die bisher nicht ins Blickfeld gerückt sind (Beispiel: Ex-Jugoslawien) durch Studien und statistische Erhebungen beziehungsweise Sonderauswertungen gewinnen.
- Statistische Erhebungen vereinheitlichen: In allen statistischen Erhebungen sollte die Kategorie „Migrationshintergrund“ statt nur die Unterscheidung nach Staatsangehörigkeiten endgültig etabliert werden und die zugehörigen Empfehlungen und Beschlüsse der KMK durchgehend und zeitnah umgesetzt werden.
- Kenntnisse über die Potenziale von Einwanderern erlangen: Erhebliche Erhöhung der Kenntnisse über die Potenziale von Einwanderern in deutschen Institutionen und Behörden. Dabei kommt den Migrantenorganisationen eine Schlüsselfunktion zu, da sie als Akteure der beruflichen Integration fungieren können. Sie besetzen eine wichtige Brückenfunktion und Vermittlerrolle. Sie sind „auf beiden Seiten zuhause“ und in der Lage, den ethnisch-kulturellen Unterschieden und Ressourcen in einer pluralen Gesellschaft Beachtung und Wertschätzung zu schenken.
- Potenziale von Migrantenorganisationen nutzen: Viele Migrantenorganisationen sind in regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktnetzwerken vertreten und dort anerkannt. Dieses Potenzial sollte für eine Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unbedingt genutzt werden. Die konkreten Erfahrungen von Menschen aus den Migrantenorganisationen können auf diese Weise (wie auch im Nationalen Integrationsplan bereits erwähnt) in die Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung einfließen.
- Eltern einbeziehen: Die Eltern von Auszubildenden spielen in vielerlei Hinsicht eine erhebliche Rolle für den gesamten Ausbildungsprozess ihrer Kinder. Deshalb gilt es, diese verstärkt mit einzubinden und die Elternarbeit erheblich

und nachhaltig auszubauen, beispielsweise durch die Organisation von Elterninformationsveranstaltungen im Zuzugsbereich der Schulen mit hohem Zuwandereranteil.

- Informationen für Neuzuwanderer bereitstellen: Für Neuzuwanderer/innen sollten verständliche Informationen zum Ausbildungsmarkt und die Ausbildungssituation in Deutschland angeboten werden.
- Interkulturelle Öffnung der Medien verstärken: Medien- und Bildungsangebote sollten verstärkt interkulturell geöffnet werden, zum Beispiel durch folgende Maßnahmen:
 - Entwicklung von migrationssensiblen Medien wie zum Beispiel mehrsprachige (Deutsch und Herkunftssprache) Plakate, Internetseiten etc.
 - Gezielte Werbung für ausbildungsbegleitende Hilfen und betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchskräften aus Migrantenfamilien in Medien, die nachweislich Migranten erreichen.
 - Ausschließliche Fokussierung auf die sprachliche Bildung vermeiden, und die Herkunftssprachen als wichtige, zusätzliche Ressource mit einbinden.
- Übergangsprozesse begleiten: Die Begleitung im Übergangsprozess von Schule zur Ausbildung durch geschulte Mentorinnen und Mentoren mit Vorbildfunktion, die Jugendliche durch die gesamte Orientierungs- und Qualifizierungsphase führen und Verbindungen zwischen der Schule und den Unternehmen knüpfen, ist erforderlich. Diese „Übergangshelfer“ könnten in den Migrantenorganisationen verankert werden.
- Sprachförderung weiter verbessern: Ausbau der systematischen Sprachförderung in allen schulischen Bildungs- und Ausbildungsgängen sowie die Anerkennung von Mehrsprachigkeit als integrative Kompetenz. Durchgängig formale Angebote zur individuellen Sprachbildung der Herkunftssprachen bis in die Berufsbildung schaffen.
- Mehr Lehrer mit Migrationshintergrund einstellen: Weitere Erhöhung des Anteils von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund, die als Beraterinnen und Berater für Jugendliche mit Migrationshintergrund – und zwar herkunftsunabhängig – fungieren können.
- Jobcenter nach „Hamburger Modell“ gestalten: Gründung eines Jobcenters für jugendliche Auszubildende und Arbeitslose (mit Migrationshintergrund) nach dem sogenannten „Hamburger Modell“ (Programm zur stufenweisen Wiedereingliederung nach krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit).

- Länderübergreifende Vergabekriterien für Arbeitsmarktprojekte entwickeln: Keine öffentlichen Finanzierungen von Projekten und Maßnahmen zur Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt an unqualifizierte und unvorbereitete Organisationen vergeben. Weiterhin sollten dafür länderübergreifende Vergabekriterien festgelegt werden.
- Langfristige Strategien fördern: Nicht nur kurzfristige Projekte zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt fördern, sondern aus erfolgreichen Beispielen langfristige Strategien anschließen und umsetzen. Die Konzentration auf ein Nationales Großprojekt mit allen Akteuren richten.
- Übergang von Schule in den Beruf gestalten: Die öffentlichen Schulen sind immer noch der einzige Ort in Deutschland, an denen die Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund mindestens neun Jahre lang gemeinsam für die Allgemeinbildung, für die berufliche Zukunft und für das gemeinsame Zusammenleben gleichberechtigt vorbereitet werden (sollten!). Dieser gemeinsame „Schatz“ sollte nicht als Basis für den Übergang in Beruf und Ausbildung den Sparmaßnahmen geopfert werden. Alle professionalisierten und langfristig angelegten Maßnahmen zum Übergang von Schule in den Beruf würden die aktuell schlechte Situation der Zielgruppen mit Migrationshintergrund, aber auch die von allen anderen benachteiligten Gruppen, eindeutig verbessern helfen.

Ziel 2: *Die Bewerberauswahlverfahren sollten dahingehend überprüft werden, ob sie zeitgemäß sind und auch denen eine Chance bieten, die selbst oder deren Eltern nicht in Deutschland aufgewachsen sind.*

Handlungsempfehlung:

- Wie die Ergebnisse des bundesweiten Pilotprojekts „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle gezeigt haben, herrscht in anonymisierten Bewerbungsverfahren Chancengleichheit für alle. Potenziell von Benachteiligung betroffene Gruppen wie Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund haben hier bessere Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als bei herkömmlichen Rekrutierungsmethoden. Daher besteht dringende Handlungsbedarf, die herkömmlichen Bewerbungsverfahren zu überprüfen und zu ändern.
- Anonymisierte Bewerbungen verankern: Anonymisierte Bewerbungsverfahren im Aus- und Bildungsbereich sollten als Regelbesetzungsstrategie gesetzlich verankert werden.

Ziel 3: Die oft grundsätzlich herrschende Diskriminierung muss bekämpft werden!

Handlungsempfehlungen:

- Quotenregelung einführen: Einführung einer Quotenregelung für die Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen (in Unternehmen und) im Öffentlichen Dienst für Migrantinnen und Migranten.
- Migrationsspezifische Ansprachekonzepte entwickeln: Gemeinsame migrantenspezifische Ansprachekonzepte für die Bildungsberatungs- und Vermittlungsarbeit entwickeln.
- Interkulturelle Vernetzungs- und Gremienarbeit fördern: Zum Beispiel durch
 - die Einrichtung eines bundesweiten Gremiums für und mit Migrantenorganisationen zum Thema Aus- und Weiterbildung.
 - die Einbindung von Migrantendachorganisationen als gleichberechtigte Kooperationspartner in Steuerungs- und Entscheidungsgremien auf Bundes- und Landesebene und auf kommunaler Ebene.
 - die Einrichtung eines bundesweiten interkulturellen Expertengremiums.
- Kompetenz- statt Schulabschlussorientierung: Da Schulabschlüsse auch diskriminierungsbedingt niedrig ausfallen können, ist es zielführender, zunehmend auf Kompetenzen, die für einen Ausbildungsberuf erforderlich sind, zu schauen, als auf formal erworbene Bildungsabschlüsse. Kompetenzen können auch außerschulisch erworben werden und spiegeln sich nicht unbedingt in formalen Schulabschlüssen wider.
- Ausbau der flächendeckenden beruflichen Nachqualifizierungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Migrationshintergrund, um auch denjenigen eine anerkannte Berufsausbildung zu ermöglichen, die bisher durch (institutionelle) Barrieren daran gehindert wurden. Dabei sollte es keine Altersgrenzen geben, um auch Personen, die bisher keinen anerkannten Berufsbildungsabschluss haben, diesen auch im (für eine Berufsausbildung) fortgeschrittenen Alter zu ermöglichen.
- Bildungskonzepte berücksichtigen, die unterschiedliche Ausgangslagen und Lebensverhältnisse im Blick haben, ohne Jugendliche mit Migrationshintergrund zu stigmatisieren oder ihre Bildungsansprüche zu verringern, um Diskriminierung wirkungsvoll zu bekämpfen.
- Fortbildungsmaßnahmen für Lehrerinnen und Lehrer, damit diese für eine nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit sensibilisiert und gewonnen werden.
- Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit breitflächig und langfristig anlegen, um eine Sensibilisierung zu den Problemen bei den Arbeitgebern zu erreichen

und die gefestigten Vorurteile den Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegenüber zu durchbrechen und in eine positive Einstellung der Arbeitgeber ihnen gegenüber umzuwandeln.

Ziel 4: *Es müssen wieder mehr Unternehmen für die Ausbildung gewonnen werden; der Öffentliche Dienst sollte beispielhaft vorangehen.*

Handlungsempfehlungen:

- Schlüsselpositionen für Migrant/inn/en ermöglichen: Nur wenn es alltäglich ist, dass Menschen nichtdeutscher Herkunft im Öffentlichen Dienst arbeiten, wird sich die Anzahl der Auszubildenden erhöhen. Deshalb ist es entscheidend, dass Schlüsselpositionen zunehmend von Menschen mit Migrationshintergrund besetzt werden, und zwar durch alle Ebenen und Institutionen hindurch.
- Anerkennung von Vielfalt als Ressource und Erfolgsfaktor: Grundsätzlich muss Vielfalt als wertvolle Ressource und als Erfolgsfaktor für Wirtschaft und Gesellschaft erkannt und anerkannt werden, deshalb sollten Maßnahmen des (Inter-) Cultural Mainstreaming weitgehend verankert und eingesetzt werden.
- Weiterbildungen für den öffentlichen Dienst verbessern: Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen Antidiskriminierung und (Inter-) Cultural Mainstreaming für Ausbilder/innen in Unternehmen und öffentlichen Dienst sollten von der Bundesregierung initiiert und finanziert werden, um Entscheiderinnen und Entscheidern die messbaren Vorteile von Vielfalt für ihren Betrieb nahezubringen und auf die Folgen der demographischen Entwicklung hinzuweisen. Die Schulungen sollen in öffentlich geförderten Bildungs- und Integrationseinrichtungen und –projekten stattfinden.
- Lokale Unternehmen als Partner gewinnen: Lokale Unternehmen frühzeitig als Partner bei der Sensibilisierungsarbeit in den Schulen zum Thema Berufswahl und Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt gewinnen.
- Mehr praktische Erfahrungen ermöglichen: Soviel Praktikums-/ Ausbildungsmöglichkeiten wie möglich für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund anbieten, da deren Eltern nicht den gleichen Zugang zu Unternehmen haben wie die deutschen Eltern. Das senkt die Hemmschwelle für Unternehmen, diese Zielgruppe auch zukünftig stärker zu berücksichtigen.
- Lehrgänge zur Vorbereitung einrichten: Einrichtung von Lehrgängen für Jugendliche mit Migrationshintergrund zur Vorbereitung auf Anforderungen einer Ausbildung im Öffentlichen Dienst.

- Assistierte Ausbildungen vorantreiben: Assistierte Ausbildungen in den Betrieben anbieten, fördern und die Weiterentwicklung des Konzeptes vorantreiben, um eine Stabilisierung der Ausbildungssituation (Beispiel: Verringerung der Abbrecherquoten) zu ermöglichen. Die assistierte Ausbildung sollte außerdem als Regelmaßnahme im Sozialgesetzbuch verankert werden.
- Kammern in die Verantwortung nehmen: Ebenso sollen die Kammern (IHK, WHK, etc.) von der Politik an ihre Vermittlerrolle erinnert werden und übergreifende Maßnahmen für die Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationsgeschichte starten. Diese könnten zum Beispiel auf die Betriebe einwirken, mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund einzustellen oder eigene Maßnahmen für diese Gruppe der Auszubildenden initiieren, damit sie für potentielle Arbeitgeber attraktiver werden. Ebenso sind hier Lücken, bezüglich der Aufklärungsarbeit über die Vorzüge von Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei den Arbeitgebern zu vermerken.
- Verbindliche Verträge zwischen den Sozialpartnern vereinbaren: Eine Position der „Selbstverständlichkeit“ bei der gleichberechtigten Behandlung und Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei Arbeitgebern und den oben genannten Akteuren abverlangen. Das kann beispielsweise durch **verbindliche** Verträge zwischen den Sozialpartnern erfolgen. Die Freiwilligkeit von Absprachen zwischen genannten Akteuren hat bisher keinen messbaren Erfolg bei der Zielgruppe verzeichnet.

Um die genannten Ziele zu erreichen und den formulierten Handlungsempfehlungen gerecht zu werden, bedarf es der gemeinsamen Anstrengung und Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure. Entscheidungsträger auf allen Ebenen – Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Institutionen – müssen Mut und Entschlossenheit aufbringen, den Jugendlichen zu begegnen und mit ihnen umzugehen.

Sie müssen sich den Herausforderungen stellen und tatkräftig an der Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund arbeiten – gleichberechtigte Chancen bei Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und eine selbstverständliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind für eine funktionierende, heterogene Gesellschaft unerlässlich.