



Protokoll Fach-AG Fokus Migration

Interkommunaler Fachaustausch zum Thema „Berufsausbildung für Vielfalt öffnen“

Vorbereitung: Klaus Kohlmeyer (Berlin), Jürgen Ripplinger (Weinheim), Katja Schöne (Kassel), Thorsten Walther (Mannheim)

Datum: Donnerstag, 22.10.2020, 13:00 Uhr bis 16:30 Uhr

Ort: digital über webex

Moderation: Thorsten Walther, Mannheim

Protokoll: Klaus Kohlmeyer, Berlin

Tagesordnung

13:00 bis 14:30 Uhr | PANEL I

- Begrüßung: Dirk Grunert, Dezernent für Jugend, Kinder, Bildung, Familie und Gesundheit
- Inhaltliche Einführung, Klaus Kohlmeyer, BQN Berlin
- Blitzlichter aus der Runde zur aktuellen Situation
- Impuls: Kommunale Ansätze zur Förderung der Integration in Mannheim; Clauß Preißler, Beauftragter für Integration und Migration der Stadt Mannheim
- Impuls: Einstellungen zur dualen Ausbildung bei Jugendlichen und Communities; Christiane Eck und Yasemin Cetinkaya, Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim

14:30 bis 15:00 Uhr | PAUSE

15:00 bis 16:30 Uhr | PANEL II

- Diskussion: Wie können wir neue Zugänge in Ausbildung für Jugendliche aus Einwanderungsfamilien schaffen?
- Impuls: Ausbildung (k)ein Thema? Erfolgreiche Kooperationen in der Berufsorientierung; Prof. Dr. Franz Egle und Gizem Weber, Deutsch-Türkisches Institut für Arbeit und Bildung (DTI)
- Impuls: Vielfaltsgerechte Nachwuchssicherung; Belul Bokrezion, Diversity-Trainerin und Betriebsberaterin (BQN Berlin)
- Zusammenfassung, Perspektiven der FAG Fokus Migration

16:30 Uhr | Ende der Veranstaltung

13:00 bis 14:30 Uhr | PANEL I

Begrüßung: Dirk Grunert, Dezernent für Jugend, Kinder, Bildung, Familie und Gesundheit begrüßt im Namen der gastgebenden Kommune Mannheim die Vertreter*innen aus 7 Kommunen und zahlreiche Expert*innen zum interkommunalen Fachaustausch. Seine Einschätzung zur aktuellen Situation Jugendlicher im Übergang Schule-Beruf: Corona gefährdet derzeit bisherige Erfolge und führe zu einer Verschärfung der sozialen Spaltung unter den Jugendlichen. Mannheim ist selbst Hotspot mit hohen Infektionsraten, wobei zum Glück die Schulen bislang nicht als Treiber der Pandemie in Erscheinung treten. Den Jugendlichen fehle es an Unterstützung an einer wichtigen Weichenstellung für die Zukunft. Mannheim steuere mit zahlreichen Maßnahmen dagegen, wie z.B. mit dem verstärkten Einsatz von Ausbildungslots*innen. Deutlich zeige sich dabei die schwierige Erreichbarkeit der Jugendlichen unter Corona-Bedingungen. Die vielfältigen digitalen Angebote zur Berufsorientierung

und Kennenlernen von Betrieben und Praxis werden kaum wahrgenommen von den Jugendlichen. Alles müsse getan werden, damit niemand verloren gehe.

Inhaltliche Einführung: Klaus Kohlmeyer, BQN Berlin

Nun fast schon 10 Jahre begleitet die FAG „Fokus Migration“ die Arbeit der Weinheimer Initiative und schärfe bei der Ausgestaltung des Übergangs Schule–Beruf den Blick für den Bedarf von Menschen mit Migrationshintergrund. Das nach wie vor große Interesse verweist auf die Bedeutung des „Fokus Migration“, mit wachsender Kompetenz zur Reflexion und Öffnung kommunaler Strukturen beizutragen. Ausdifferenziert hat sich über die Jahre unser Blick auf die Benachteiligungsstrukturen und die Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen kommunaler „**Integrationspolitik**“, oder genauer gesagt „**Teilhabe politik**“. Inwieweit können wir überhaupt noch von „Menschen mit Migrationshintergrund“ sprechen. Welche Auskünfte erhalten wir über diese Kategorie? Sind damit die Lebensrealitäten von Personen adäquat erfasst, die **strukturell rassistisch benachteiligt** sind (von denen viele in Deutschland geboren sind und über keine eigenen Migrationserfahrungen verfügen?)¹. Das Thema rassistische Diskriminierung ist nicht neu, aber sichtbarer geworden, nicht zuletzt auch durch die Morde in Hanau oder an George Floyd und die Aktivitäten der Black Lives Matter Bewegung. Die aktuelle Herausforderung bestehe darin, die Repräsentanz von „Personen mit Migrationsgeschichte“ (unter Auszubildenden, Studierenden, Beschäftigten, Führungskräften ...) stärker in den Blick zu nehmen und **ihre gleichberechtigte Teilhabe gemäß ihren Anteilen** an der Bevölkerung zu fördern und sicherzustellen - und zwar auf allen Hierarchieebenen.

Blitzlichter aus der Runde zur aktuellen Situation

Die anwesenden Kommunen (Berlin, Kassel, Mannheim, Mülheim an der Ruhr, Rhein-Neckar-Kreis, Stuttgart, Weinheim) referieren zu der aktuellen Lage im Übergang Schule-Beruf unter dem Fokus „Migration“.

- **Angebote für Jugendliche:** keine Betriebspraktika bzw. Vor-Ort-Besuche, Mangel an Angeboten, um Schüler*innen an betriebliche Praxis herauszuführen, weniger soziale Unterstützung, fehlende Anleitung und ruhige Räume, in denen sich Jugendliche sicher fühlen, abgesagte Sprachkurs für Geflüchtete. Dies führe zu passiveren „Übergangsverhalten“ der Jugendlichen, die schwieriger erreichbar sind und teilweise ganz „verschwinden“.
- **In der Trägerlandschaft:** Rückzug von Trägern und Beratungseinrichtung (wie die Berufsberatung). Vernetzungstreffen entfallen oder finden digital statt, weniger Austausch = weniger Infos.
- **Digitalisierung:** Versuche, alternative digitale Angebote zu schaffen (Ausbildungsmessen, Speed-Dating, teils mit positiven, teils negativen Erfahrungen), fehlende Laptops, unzureichende Ausstattung mit WLAN, mangelnde Qualifizierung des Personals im Umgang mit Technik und vor allem: wirksamer Technikeinsatz braucht gut Betreuung, fehlende Verankerung der digitalen Angebote im schulischen Curriculum (bspw. Online-Speed-Dating Messen sollten genau wie Präsenzmessen von Lehrkräften begleitet werden).
- **Auf dem Ausbildungsstellenmarkt:** Deutlicher Rückgang von abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (Beispiel Mannheim: etwa 20% weniger Verträge im IHK Bereich). Rückgang an Bewerbungen, Betriebe, die keine Azubis finden, Jugendliche,

¹ Empfehlenswerte Links für die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema Selbstbezeichnung und Fremdzuschreibung, sowie die Problematik des Begriffs „Menschen mit Migrationshintergrund“ aus Betroffenen- und Expert*innen Perspektive:

- A. Kadir Özdemir „Migrationserbe statt Migrationshintergrund“
<https://www.migazin.de/2020/07/13/migrationserbe-statt-migrationshintergrund/>
- Deniz Utlü: „Migrationshintergrund“, in: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. (2015)
- Adichie, Chimamanda: „Die Gefahr der einen einzigen Geschichte“
https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story/transcript?language=de

die keinen Ausbildungsplatz finden, Azubis im Homeoffice, Ausbildungsplatzverlust (bei Geflüchteten mit der Folge drohender Abschiebung).

- **Kommunale Reaktionen:** Entfaltung gezielter Programme und Verstärkung zahlreicher Aktivitäten, um die dringendsten Bedarfe aufzufangen (Social-Media-Wall mit Angeboten von Schulen und Betrieben, Ausbildungsmanager*innen, Ferienprogramme). Beispiel aus Mühlheim: <https://walls.io/MuelheimBildetAus> und Kassel: InmigrA.

[Kommunale Ansätze zur Förderung der Integration in Mannheim; Clauß Preißler, Beauftragter für Integration und Migration der Stadt Mannheim](#)

Anteil von Bewohner*innen mit MH in Mannheim insgesamt 45,3%, unter 18 Jahren: 60%.

Integration nach dem Mannheimer Verständnis heißt

- 1) Verantwortung und Auftrag der gesamten Stadtgesellschaft (14 Grundsätze zur Integration, die dieses integrationspolitische Selbstverständnis der Stadt formulieren)
- 2) Schaffung von Bedingungen gemeinsamer Gestaltung (z.B. Migrationsbeirat als formale Struktur, Migrationsforum zur Stärkung der Migranten-Communities)
- 3) Betonung von Chancen und Potenzialen einer internationalen Einwanderstadt als neues Narrativ (z.B. durch Stärkung unternehmerischer Aktivitäten von Menschen mit MH, Welcome-Center, Studiengang Weltmusik, Institut für interreligiöse Arbeit)
- 4) Erfahrung und Erleben der Zugehörigkeit zu dieser Stadt (z.B. durch Sichtbarmachung der Migrationsgeschichte, Entwicklung eines aktiven muslimischen Lebens, Antidiskriminierungsbüro) **siehe ppt-Präsentation als Anlage.**

Weitere Infos: Siehe <https://www.mannheim.de/de/service-bieten/integration-migration>

[Einstellungen zur dualen Ausbildung bei Jugendlichen und Communities; Christiane Eck und Yasemin Cetinkaya, Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim](#)

Das ikubiz trägt dazu bei, die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Mehrheits- und Minderheitsangehörigen zu ermöglichen. Dies impliziert die gendersensible Ausrichtung der Angebote (z.B. in der Berufsorientierung und Arbeit) und Einkommensorientierung als Voraussetzung für Teilhabe. Konkret werden Maßnahmen entwickelt, die den Bedarfen, Vorstellungen und Werten der unterschiedlichen Zielgruppen (u.a. Jugendlichen aus Bulgarien, Polen etc.) gerecht werden. Sie sollen die Einmündung in Arbeit und Beruf ermöglichen (z.B. Abbau von Hindernissen wie monokulturelle Einstellungstests und Vorurteile, kein Zugang zu Praktika, Lohnvergleiche, Unterstützung in der Probezeit, Ausbildungshelfer*innen, Elternberatung, Integrationsangebote für „Heiratsmigrantinnen“ ...). Besondere Herausforderung bestünden darin, den Jugendlichen und ihren Eltern mit ihren unterschiedlichen Weltanschauungen zu einer realistischen Sicht auf die Perspektiven zu verhelfen (große Vorbehalte gegenüber Ausbildung: „Mein Kind soll es besser haben“ versus „Karriere mit Lehre“).

15:00 bis 16:30 Uhr | PANEL II

[Ausbildung \(k\)ein Thema? Erfolgreiche Kooperationen in der Berufsorientierung; Prof. Dr. Franz Egle und Gizem Weber, Deutsch-Türkisches Institut für Arbeit und Bildung \(DTI\)](#)

Das (DTI) engagiert sich in der Förderung der deutsch-türkischen Verständigung vor allem auf den Gebieten des beruflichen und wissensbasierten Lebens (z.B. durch das Studienmodell der BerufsHochschule als innovative Studienform). Dr. Egle stellt den Mannheimer Modellversuch MintiCity vor, eine interaktive Lernplattform für neu Zugewanderte (meist ohne Deutschkenntnisse), die Lernen mit Spielen verbindet und damit die deutsche Sprachkenntnisse schneller aneignet werden können. Das Angebot wird in Zusammenarbeit mit den VAB-O-Klassen (Vorqualifizierungsjahr Arbeit und Beruf ohne Deutschkenntnisse) einer berufsbildenden Schule. Informationen in folgendem Film:

<https://www.rnf.de/mediathek/video/integration-durch-sprache-dti-und-justus-von-liebig-schule-setzen-auf-minticity/>

Im Rahmen einer Doppelstrategie wird als nächster Schritt der Zugang zum Beruf geschaffen durch das Projekt „Mitmachen Ehrensache“, bei dem die Schüler*innen das erste Mal im

deutschen System Kontakt zur Arbeitswelt aufnehmen und am 5. Dez., dem internationalen Tag des Ehrenamtes, jobben und das Geld einem guten Zweck zur Verfügung stellen [siehe ppt-Präsentation als Anlage](#).

[Vielfaltsgerechte Nachwuchssicherung; Belul Bokrezion, Diversity-Trainerin und Betriebsberaterin \(BQN Berlin\)](#)

Empirischer Hintergrund: 49% der Befragten haben Diskriminierungserfahrung im Arbeitsleben, ein Viertel im Bewerbungsverfahren bei der Arbeits- bzw. Ausbildungssuche (Antidiskriminierungsstelle des Bundes). Jede Phase des Einstellungsprozesses beinhaltet Diskriminierungspotenziale, von der Stellenausschreibung über die Auswahl der Bewerbenden bis hin zum Bewerbungsgespräch. Bei der Ausschreibung ist ausschlaggebend, alle Zielgruppen anzusprechen und dabei Bilder und Anforderungsprofile zu wählen, die niemanden ausgrenzen. (z.B. „Wir schätzen Vielfalt und begrüßen alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung“). Im Auswahlgespräch können Beobachtungs- und Bewertungsfehler vermieden werden, wenn Fragen und Aufgaben nicht zu komplex sind und Druck erzeugen. Bewertungen und Beobachtungen bauen auf den Fragen und Aufgaben auf. Sie sollten sich an den tatsächlichen Anforderungen und dazu erarbeiteten Kriterien orientieren und nicht daran, was erst in der Ausbildung angeeignet werden soll. Zentral sind Kompetenzen und Haltungen von Auswahlpersonal sowie die Zusammensetzung von Auswahlkommissionen. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen bieten den Bewerbenden mehr Identifikationsfläche. Der Einblick in Einstellungsverfahren zeigt, dass Diskriminierung nicht (immer) intendiert und offen praktiziert wird. Es geht also um strukturelle Diskriminierung, und dabei ist die Absicht nicht entscheidend. Rassismus und andere -ismen stecken tief in den Strukturen und müssen gezielt abgebaut werden. Strukturelle Diskriminierung lässt sich abbauen durch Hospitation in Auswahlgesprächen, Überprüfung von Auswahlverfahren, Diversity-Trainings mit Auswahlpersonal, die in Beratung eingebettet sind, Reflexion von Vorurteilen und Haltungen, Schulung von Beobachtung und Bewertung und nicht zuletzt durch erkennbare vom Unternehmen gewollte Heterogenität [siehe ppt-Präsentation als Anlage](#).

[Diskussion: Wie können wir neue Zugänge in Ausbildung für Jugendliche aus Einwanderungsfamilien schaffen?](#)

Die Diskussion dreht sich um die Frage der Öffnungs- und Schließmechanismen in Einstellungsverfahren. Viele Fortschritte der letzten Jahre seien seitens der Unternehmen wieder zurückgenommen, sogar Hürden wieder gezielt aufgebaut worden, um „schwierigere Jugendliche“ auszuschließen, so die Erfahrung der Teilnehmenden. Andererseits ist auch deutlich geworden, dass Unternehmen sich selbst einer großen Chance verschließen, wenn sie sich bei der Fachkräftesicherung bei der wachsenden Vielfalt in der Bevölkerung und ihrer großen Potenziale verschließen. Generell müsse man sich Gedanken über die Duale Ausbildung machen und wie sie gemeinsam mit Unternehmen, Berufsschulen und Trägern der Sozialarbeit – auch im Sinne einer wachsenden Vielfalt - neu aufgestellt werden könne.

[Zusammenfassung, Perspektiven der FAG Fokus Migration durch Klaus Kohlmeyer](#)

Die FAG „Fokus Migration“ mit den „Schwerpunkt Mannheim“ hat zu vielen Einblicken und einem produktiven Austausch zu Themen geführt, die allen Kommunen unter den Nägeln brennen. Ausgehend von der Frage „Warum bricht ein Jugendlicher die Ausbildung am ersten Tag der Probezeit ab“ müssen wir generell weiter daran arbeiten, was Jugendliche brauchen, wie sie und ihre Communities in der Stadtgesellschaft verankert sind, welche Förderung ihnen zu Teil wird und welche Hürden und Diskriminierungspotenziale auf beiden Seiten des Bewerbungsverfahrens vorhanden sind. Für die Kommunen bedeutet dies, die permanente Suche nach einem produktiven Verhältnis zwischen Fördermaßnahmen für die Betroffenen und Bekämpfung struktureller Benachteiligung. Wenn wir wollen, dass niemand im Übergang Schule-Arbeitswelt verlorengelht, müssen wir weiterarbeiten an vielfaltsgerechten Anforderungsprofilen, diskriminierungsfreien Einstellungsverfahren, diversitätsgerechter Unterstützung in der schulischen und betrieblichen Ausbildung.

Verabredungen

Die nächste Facharbeitsgruppe **Fokus Migration** findet im Frühjahr 2021 statt (wahrscheinlich wieder digital) und zwar am 25.02.2021 wieder von 13:00 Uhr bis 16:30 Uhr.

16:30 Uhr | Ende der Veranstaltung

Teilnehmende der Sitzung der Fach-AG „Fokus Migration“ am 22.10.2020 (digital)

Name	Institution / Funktion
Biedebach, Gabriele	Regionale OloV-Koordination der Stadt Kassel, Bildungsberatung Region Kassel
Bokrezion, Belul	BQN Berlin, Diversity-Trainerin und Betriebsberaterin
Cetinkaya, Yasemin	Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim
Eck, Christiane	Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim
Egle, Dr. Franz	Deutsch-Türkisches Institut für Arbeit und Bildung, Mannheim
Grunert, Dirk	Stadt Mannheim, Dezernent für Jugend, Kinder, Bildung, Familie und Gesundheit
Guth, Manuela	Stadt Mannheim, Fachbereich Bildung, Teamleitung Übergangsmangement Schule-Beruf
Hackenbroch, Dr. Rolf	Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis, Stabsstelle Integration
Hallmann, Leonie	Stadt Mülheim an der Ruhr, Bildungsbüro, Kommunale Koordinierung Schule-Beruf
Hamid, Katrin	Jobcentral Weinheim
Horcher, Georg	Weinheimer Initiative, Critical Friend aus Seligenstadt
Katzenmeier, Alexander	Jobcentral Weinheim
Kohlmeyer, Klaus	Geschäftsführer BQN Berlin e.V.
Preißler, Claus	Stadt Mannheim, Beauftragter für Integration und Migration
Ripplinger, Jürgen	Geschäftsführer Jugendagentur Job Central, Koordinierungsbüro Übergang Schule-Beruf der Stadt Weinheim
Schöne, Katja	Dezernat V, Leiterin der Abteilung Bildungsmanagement und Integration der Stadt Kassel
Walther, Thorsten	Stadt Mannheim, Fachbereich Bildung, Koordination Übergang Schule-Beruf
Weber, Gizem	Deutsch-Türkisches Institut für Arbeit und Bildung, Mannheim
Werderich, Jenny	Kinder- und Jugendförderung der Stadt Kassel, Übergangsmanagerin Schule-Beruf
Wolloner, Sabine	Landeshauptstadt Stuttgart, Abteilung Migration und Teilhabe