
Berufsausbildung für Vielfalt öffnen Zum Stand der Debatte in der Facharbeitsgruppe Fokus Migration

BQN Berlin e.V.
Klaus Kohlmeyer | Belul Bokrezion
03. Dezember 2020

- 1. Kommunen als „Orte der Vielfalt:** Ein- und Auswanderung gehört immer mehr zum kommunalen Alltag und erhöht die Vielfalt in der kommunalen Bevölkerung: Menschen mit den unterschiedlichsten Einwanderungsgeschichten machen die kommunale Stadtgesellschaften aus: hier geboren und zur Schule gegangen, Deutsche mit und ohne eigene Migrationserfahrungen und Menschen auf der Flucht vor Hunger und Krieg. Unter den Jugendlichen bilden sie heute in vielen Städten die Mehrheit (Mannheim 60%). Die Schere zwischen den Bevölkerungsgruppen und ihren Partizipationsmöglichkeiten geht weiter auseinander.
- 2. Teilhabegerechtigkeit: Was heißt Teilhabe und was nicht?** Die neu zugewanderten Menschen müssen in den Kommunen Fuß fassen und sich real einbringen können in die Stadtgesellschaft und das gesellschaftliche Leben - von der Bildung, der Kultur über den Arbeits- und Wohnungsmarkt bis hin zum Gesundheitswesen. Beteiligung darf nicht auf ehrenamtliches Engagement von Migrant*innen reduziert werden. Teilhaben heißt Gleichstellung. Teilhabe und Diversität zusammenzudenken bedeutet, die Vielfalt der Bewohner*innen nicht nur als produktive Ressource anzuerkennen, sondern auch soziale Ungleichheiten zu thematisieren, die entlang verschiedener, intersektional miteinander verknüpfter Ungleichheitsdimensionen verlaufen. Wie können also Beteiligungsprozesse für alle gestaltet werden?
- 3. Der Wille und das Wollen von Menschen mit Migrationsgeschichte** wurden diskutiert. Teilhabe (im Sinne von Repräsentanz - unter Auszubildenden, Studierenden, Beschäftigten, Führungskräften und ihr Anteil an der Bevölkerung - und zwar auf allen Hierarchieebenen, nicht nur im Öffentlichen Dienst) erfordert gezielte Lösungsansätze und Förderstrategien, vor allem in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Perspektivwechsel durch mehr Diversität führt zu besserem Gespür an Bedarfen, besserem Verständnis von (Lebens-) Realitäten und Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft und darauf aufbauend entsprechend faire Handlungsansätze.
- 4. Diskriminierung bei den Zugängen als Problem:** Zugang zum Arbeitsmarkt als Beispiel: 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. Dabei ist von Seiten der Betriebe und Behörden eine große Frustration zu erkennen, die zur Folge hat, dass Hürden wieder gezielt aufgebaut werden, um beispielsweise vermeintlich „schwierigere Jugendliche“ auszuschließen. (Nähere Informationen zu ‚Diskriminierungsfreien Einstellungsverfahren‘ finden Sie im Protokoll der FAG Migration unter: http://www.kommunale-koordination.de/aktivitaeten/facharbeitsgruppen/fokus-migration/detailseite/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=640&cHash=ce4f6c68892064c1c0cff46bd9e6d893)
- 5. Wir brauchen ein neues kommunales Wir:** Wir brauchen mehr Wissen über Hürden und Diskriminierungspotenziale auf beiden Seiten des Bewerbungsverfahrens. Wenn wir wollen, dass niemand im Übergang Schule-Arbeitswelt verlorengelassen wird, müssen wir weiterarbeiten an vielfaltsgerechten Anforderungsprofilen, diskriminierungsfreien Einstellungsverfahren, diversitätsgerechter Unterstützung in der schulischen und betrieblichen Ausbildung. Selbstverständnis als kommunales Wir muss überdacht werden. Teilhabe zu ermöglichen heißt auch, dass Wir Verantwortung übernehmen müssen, d.h. Strukturen, Arbeitsweisen, Sprache etc. kritisch hinterfragen müssen, um Stellschrauben zu identifizieren.