

## **Vieles erreicht und vieles zu tun**

### **Ausbildung statt Ausgrenzung – Wie interkulturelle Öffnung und Diversity-Orientierung in Berlins Öffentlichem Dienst und in Landesbetrieben gelingen können. Eine Zusammenfassung.**

#### **Von Felicitas-Morgaine Keller**

*Zwei Jahrzehnte Teilhabepolitik liegen hinter dem Berliner Senat: 2005 machte er sich auf den Weg, die Verwaltung sowie Landesbetriebe für die Beschäftigung von mehr Migrat:innen zu öffnen. Denn bis zu diesem Zeitpunkt waren Menschen aus Zuwanderungs-Communitys unterrepräsentiert. Wie kann Schule und Ausbildung angepasst werden, sodass mehr Migrat:innen den Weg dorthin finden? Wie können Bewerbungs- und Einstellungsverfahren geändert werden? Was macht Arbeitgeber:innen für unterschiedlichste Zielgruppen attraktiv? Andreas Germershausen und Wilfried Kruse ziehen in ihrem Band „Ausbildung statt Ausgrenzung – Wie interkulturelle Öffnung und Diversity-Orientierung in Berlins Öffentlichem Dienst und in Landesbetrieben gelingen können“ Bilanz.*

#### **Ein neues Ressort entsteht**

In Berlin wurde 2006 mit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales erstmals ein Senatsressort zum Thema „Integration“ eingerichtet, um so das Thema als politisches Handlungsfeld aufzuwerten (S. 41). 2007 wurde mit dem Integrationskonzept eine Abkehr der bisherigen „Ausländerpolitik“ der 1990er Jahre, hin zu einem „komplexen und handlungsorientierten integrationspolitischen Ansatzes für die Einwanderungsstadt Berlin“ (S. 35) geschaffen.

Im Jahr 2010 ging Berlin mit dem Partizipations- und Integrationsgesetz anderen Bundesländern voraus. Die Öffentlichen Arbeitgebenden wurden im Rahmen der Handlungsstrategie „Integration durch Erwerbsleben“ priorisiert. Dies mündete in der Kampagne „Berlin braucht dich!“, welche junge Menschen mit Migrationsgeschichte *„motivieren sollte, sich beim Öffentlichen Dienst zu bewerben. Jedoch zielte die Kampagne bei ihrem Start auf die Motivationen und die mitgebrachten Kompetenzen der jugendlichen Bewerber:innen [...] und weniger auf eine an Vielfalt orientierte und ihr förderliche betriebliche Ausbildungsgestaltung“* (S. 36). Dabei wurde die Einseitigkeit und somit Schwäche des Integrationskonzeptes von 2007 deutlich.

Auf Grundlage der integrationspolitischen Rahmenbedingungen formten sich in den folgenden Jahren etliche Formate und Projekte, um die Berufsorientierung insbesondere an Schulen zu fokussieren: Berliner Vertiefte Berufsorientierung, Duales Lernen, Berufspraktische Erprobungen, BerlinArbeit und andere.

#### **Jahre der Berufsorientierung, Fachkräftesicherung und beruflichen Zukunft**

Die 2010er Jahre gestalten sich als Jahre, *„in denen Berufsorientierung, Fachkräftesicherung und die berufliche Zukunft und gesellschaftliche Teilhabe insbesondere von jungen Menschen mit Migrationsgeschichte [...] erhebliches Gewicht“* erhielten (S. 64). Dies manifestierte sich unter anderem im „Masterplan Industriestadt Berlin 2010-2020“, der die Fachkräftesicherung als ein wichtiges Thema hatte.

In diesem Zeitraum geriet das gesamte Berliner Übergangssystem mit seinen strukturellen Defiziten in den Blick. 2014 beschloss eine Sonderkommission den Aufbau von Jugendberufsagenturen. Jedoch kam es nicht zu einer Neugestaltung des Berliner Übergangssystems. Die Autoren bezeichnen dieses Moment als *„verpasste Chance“* (S. 64 f.).

Dennoch entstand 2017 durch die Initiierung von „Neue Wege in die Ausbildung“ ein Konzept, welches Ausbildungsplätze für Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund Zugang zu qualifizierter Ausbildung ermöglichen sollte. *„Die Initiative sah den Verzicht auf die konventionellen Einstellungsverfahren bei erfolgreich absolvierten Praktika vor“* (S. 79). Denn: *„Die Studien belegen,*

*dass bei Bewerbungen und Auswahl angewendete Instrumente, Verfahren und Kriterien in vielen Fällen jene benachteiligen, die nicht in das vorgefasste betriebliche Bild eines oder einer Auszubildenden passen“ (S. 142).*

Bereits 2015 bemerkte Kerstin Oster, Personalvorstand der Berliner Wasserbetriebe, auf der Konsortialtagung „Wiederentdeckt: Der Betrieb als Lernort mit Potenzial“: *„Wir müssen uns fragen: Sind die Auswahlkriterien überhaupt noch die richtigen? Wir müssen die Möglichkeit schaffen, uns auch von den Noten lösen zu können und uns daran orientieren, wer das größte Interesse und Potenzial hat.“<sup>1</sup>*

### **Ernüchterung folgt**

Angelehnt daran entstand ein integrationspolitisch motiviertes System der Berufsorientierung in Sekundarschulen. Allerdings führte diese Praxis nicht dazu, dass mehr Jugendliche aus Zuwanderungsfamilien in Ausbildung gehen. Die Diskrepanz zwischen vertiefter Berufsorientierung und ausbleibendem Eintritt in die Ausbildung führte zu Ernüchterung (S. 100).

Die folgenden Jahre zeigten umso deutlicher, dass durch soziale Ungleichheiten, von welchen Jugendliche mit Migrationsgeschichte überproportional häufig betroffen sind, der Übergang nach der Sekundarstufe erschwert wird. *„Offenbar gibt es Benachteiligungen, die hartnäckiger sind, als dies erwartet wurde“ (S. 123).* Kritisiert wird von den Autoren, dass trotz der jahrelang verfolgten Initiative „Berlin braucht dich!“ und der verstärkten Berufsorientierung in Schulen, die Verzahnung von Schule und Betrieben nicht ausreichend vorangetrieben wurde.

Zwar wurden strukturell die Betriebsbegegnungen erhört, dennoch blieb offen, in welcher Form diese ineinandergriffen, wie sie im Rahmenlehrplan der Schulen aufgegriffen wurden und von welcher Qualität sie waren. All diese Punkte sind jedoch wichtig, um die Motivationskraft der Jugendlichen zu erhöhen, sich *„bewusst und intensiv mit der Option einer Berufsausbildung auseinanderzusetzen“ (S. 134).* Hinzu kam, dass die Betriebsbegegnungen bis dato nicht jeder:m Schüler:in offen standen.

Dabei kann enorme Kraft in der Veränderung der Lernform stecken, die eine duale Ausbildung bieten kann: *„Der Wechsel von schulischen Lernformen zum ‚Lernen im Arbeitsprozess‘, dem Herzstück der beruflichen Entwicklung, wirkt sich bei ‚schulmüden‘ Jugendlichen oft wie eine ‚Befreiung‘ aus.“<sup>2</sup>* So können Schüler:innen, die eher schwache schulische Leistungen erbrachten, während der Ausbildung oftmals einen Leistungsanstieg erzielen.

### **Den Blick weiten auf den theoretischen Teil der dualen Ausbildung**

Doch auch während der dualen Ausbildung sind Schüler:innen damit konfrontiert, sich schulischen Lernstoff anzueignen. Demnach ist es wichtig, den Blick ebenfalls auf den zweiten Teil der dualen Ausbildung zu richten: den theoretischen in der Berufsschule. Die Autoren bezeichnen diesen Bereich jedoch weitestgehend als *„black box“ (S. 132).* Dies scheint verwunderlich, da Ausbildungsbetriebe oftmals angeben, dass die praktischen Fertig- und Fähigkeiten im Betrieb ausreichen, die schulischen Leistungen hingegen ein *„Scheiternsrisiko für Jugendliche mit Leistungsdefiziten“ (S. 132)* darstellen. Dabei kritisieren die Autoren unter anderem folgendes Punkte: enormer Stundenausfall, unzureichende moderne Ausstattung, fehlenden pädagogische Konzepte, lediglich punktuelle Bezüge zur Praxis (S. 133 f.).

### **Voraussetzung der Teilhabe- und Integrationspolitik verbessern sich**

Die Protestaktionen um den Oranienplatz zwischen den Jahren 2012 bis 2014 rückten die Aufmerksamkeit vermehrt auf eine weitere Zielgruppe: junge geflüchtete Menschen. Diese Gruppe

---

<sup>1</sup> Dokumentation Konsortialtagung BQN2015, S. 9, [www.bqn-berlin.de ›site › doku\\_konsortialtreffen\\_2015](http://www.bqn-berlin.de/site/doku_konsortialtreffen_2015)

<sup>2</sup> Piening, Dorothea/Rauner, Felix: Umgang mit Heterogenität.

findet bis dato eher wenig Beachtung im Diskurs. Der starke Zugang von Geflüchteten rückte Fragen der Integrationspolitik weiter ins Zentrum der Politik und Öffentlichkeit (S. 162). Schnell wurde klar, dass Berlin auf die hohe Zahl der Ankommenden nicht vorbereitet war. So forderte Eric Schweitzer, der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) 2015: „Wir wollen von der Bundesregierung die Zusage für Asylbewerber mit Bleibeperspektive: Wer in einer Ausbildung ist, darf nicht abgeschoben werden – inklusive einer Anschlussphase von mindestens zwei Jahren im Beruf“ (S. 163).

Umgehend wurden verschiedene Unterstützungsangebote für junge geflüchtete Menschen aufgelegt und Berlin einigte sich 2016 auf ein 10-Punkte-Plan. Dabei sollten alle wichtigen Arbeitsmarktakteure in der Lenkungsgruppe „Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“ zusammenwirken. Unter anderem kam es 2016 zur Eröffnung des Willkommenszentrums in der Potsdamer Straße, Willkommensklassen wurden vermehrt eingerichtet und soziale Träger bauten ihre Projektstruktur aus.

Durch die Bewältigung der Zuwanderung hatten sich die Voraussetzungen für Teilhabepolitik verbessert, so die Autoren (S. 168). So wurde die Frage, was das Schulsystem leistet, nicht mehr von der Tagesordnung genommen. Gleichzeitig kam es 2018 zu der dialogischen Erarbeitung des Nachfolgekonzepts „Plan für Integration und Sicherheit“.

### **Vieles erreicht und vieles zu tun**

In Berlin wurden in den vergangenen Jahren viele Erfahrungen gesammelt, Konzepte entwickelt, Strukturen aufgebaut. Durch den Sommer der Flucht und die laute Forderung junger Geflüchteter nach Partizipation, konnten Impulse gesetzt und Projekte etabliert werden. Durch den Fachkräftemangel ist es nun nicht nur integrationspolitisch, sondern auch wirtschaftspolitisch relevant, die Ausbildung für so viele junge Menschen wie möglich attraktiv und erreichbar zu machen.

Die Autoren plädieren dafür, das Übergangssystem Schule – Arbeitswelt weiter in den Blick zu nehmen:

*„Der Einstieg in Berufsausbildung und ihr erfolgreicher Abschluss für jene, die bisher ‚außen vor‘ geblieben sind, gelingen nur, wenn Betriebe und Berufsschulen sich (noch) weiter für Vielfalt oder Heterogenität öffnen. Zugleich müssen Betriebe und Berufsschulen hierbei das pädagogische Potenzial, das berufspraktisches Lernen und die duale Lernortskombination haben, (noch) wirksamer werden zu lassen. In diesem Sinne ist Ausbildungsqualität auch integrationspolitisch eine wichtige ‚Stellschraube‘“ (S. 138).*

---

Andreas Germershausen und Wilfried Kruse: Ausbildung statt Ausgrenzung. Wie interkulturelle Öffnung und Diversity-Orientierung in Berlins Öffentlichem Dienst und in Landesbetrieben gelingen können. Bielefeld, 2021.

Das Buch zum Download finden Sie hier:

<https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/89/11/ef/oa9783839455678.pdf>

Sekundärliteratur:

Piening, Dorothea/Rauner, Felix: Umgang mit Heterogenität. Eine Handreichung des Projekts KOMET. Universität Bremen 2010.

BQN Berlin (Hg.): Dokumentation Konsortialtagung 2015.

[https://www.bqnberlin.de/site/assets/files/1144/doku\\_konsortialtreffen\\_2015.pdf](https://www.bqnberlin.de/site/assets/files/1144/doku_konsortialtreffen_2015.pdf)