

„XENOS inklusive – Nachwuchssicherung und interkulturelle Kompetenz durch betriebliche Ausbildung“

Verbundprojekt i.R. des Bundesprogramms Xenos Integration und Vielfalt

Laufzeit: 01.01.2012 – 31.12.2014

Projektverbund

Synapse Weimar KG – www.synapse-weimar.de

FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB) www.fczb.de

Minor-Projektkontor für Bildung und Forschung e.V. www.minor-kontor.de

Gemeinnützige Gesellschaft für regionale Sozialentwicklung mbH www.ggs-ffo.de

Ausgangspunkt des Projektes ist

- zum einen der zunehmende Bedarf von Unternehmen, Jugendliche aus bildungsbenachteiligten Zielgruppen als Auszubildende einzustellen, ohne dass sie ausreichend auf die kulturellen und gesellschaftlichen Bedingungen und Bedarfe der Zielgruppen vorbereitet sind und
- zum anderen die Situation dieser Jugendlichen, die nicht hinreichend vorbereitet sind - auf eine schnelle und nachhaltige Integration in betriebliche Ausbildung und Beschäftigung

Mit dem Projektvorhaben wird das Ziel verfolgt, die beteiligten Betriebe und Träger der Berufsausbildung oder Ausbildungs-Vorbereitung in die Lage zu versetzen, Jugendliche, die sowohl von individuellen als auch gesellschaftlichen Benachteiligungen betroffen sind, in betriebliche Ausbildung zu integrieren.

Dies geschieht insbes. mit einem gender-diversity-sensitiven Ansatz, um Ausgrenzung/ Diskriminierung zu vermindern und die Chancen der Zielgruppen auf Inklusion zu erhöhen.

Teilprojekt ARCA (Bedeutung: Brückenbogen)
des FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB)

Die Benachteiligung junger Menschen mit Migrationshintergrund (MH) im deutschen Bildungssystem ist durch viele Studien belegt, ebenso die im Verlauf des Bildungsweges wirkende Kumulation von Benachteiligung durch soziale/kulturelle/familiäre Herkunft und Geschlechtszugehörigkeit.

So stellt sich die Situation am Übergang Schule - Berufsausbildung folgendermaßen dar:

Eine betriebliche Ausbildung wird v.a. von Jugendlichen aus mittleren und unteren sozialen Schichten angestrebt. Der Anteil von *jungen* Menschen mit MH in dieser Bevölkerungsgruppe ist deutlich höher als ihr durchschnittlicher Anteil an der Bevölkerung. Sie erhalten aber weit seltener ein Ausbildungsangebot. Gründe liegen darin, dass Jugendliche mit MH stärker von weiteren bei der Berufs(ausbildungs)wahl benachteiligenden Faktoren wie schlechtem Schulabschluss, fehlender sozialer/familiärer Unterstützung (hier insbes. die Mädchen und jungen Frauen) betroffen sind. Nach aktuellen Forschungsergebnissen erklärt dies die Diskrepanz beim Übergangserfolg in die Berufsausbildung zwischen Jugendlichen mit und ohne MH nicht ausreichend. Weitere einflussnehmende Faktoren werden im „Selektionsprozess der Betriebe bei der Vergabe der Ausbildungsplätze“ vermutet.¹

Aus der Genderperspektive betrachtet, erfahren junge Frauen mit MH die größten Benachteiligungen auf dem Ausbildungsmarkt. Sie haben – wie junge Frauen ohne MH auch - bessere Schulabschlüsse als männliche Jugendliche, allerdings aus o.g. Gründen schlechtere als die jungen Frauen ohne MH. Obwohl der Übergangserfolg generell von der schulischen Qualifikation abhängt, erreichen diese jungen Frauen sehr viel seltener den Einstieg in eine vollbetriebliche oder überbetriebliche Berufsausbildung als junge Männer mit MH und schlechteren Schulabschlüssen.

Zur oben beschriebenen Ausgangssituation bei der Suche nach einer Lehrstelle haben gesellschaftliche und familiäre Geschlechterstereotypen, die die jungen Frauen schon auf ihrem schulischen Bildungsweg behindern, noch einmal einen negativ verstärkenden Einfluss. Betriebliche Ausbildung findet zum großen Teil in Bereichen/Branchen statt, die nicht zum Spektrum der von Frauen häufig gewählter Berufe gehören, junge Frauen bekommen eine Lehrstelle nicht, weil sie Frauen oder auch Mütter sind bzw. werden können oder/und sie bemühen sich nicht um eine Ausbildung, weil sie antizipieren, dass sie keinen Erfolg haben werden. Die schlechteren Chancen sind „vor allem auch auf die geschlechtsspezifisch segmentierten Strukturen im dualen Ausbildungssystem zurückzuführen“.²

Zur *schulischen* Berufsausbildung haben junge Frauen mit MH vergleichsweise bessere Zugangschancen als zur betrieblichen Ausbildung – wie auch die jungen Frauen ohne MH. Die Benachteiligung gegenüber den männlichen Jugendlichen wird dadurch aber lediglich

¹ Beicht/Granato: Ausbildungsplatzsuche: geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, in: BIBB-Report 15/10 (2010), S. 14 – die Studie nennt weitere aktuelle Studien und wertet sie aus. Nachfolgend referierte Ergebnisse sind dort zusammengefasst und belegt.

² ebd. S. 12

verringert, nicht ausgeglichen.

In Berlin sind mehr als 14.000 Jugendliche unter 25 Jahren erwerbslos und ohne abgeschlossene Berufsausbildung³, zu viele bleiben es dauerhaft. Die Altersgruppe der 15-20-Jährigen mit MH in Berlin weist im Verhältnis zur Bevölkerung ohne MH einen Anteil von 37% auf (Gesamtbevölkerung 25,7 % mit MH)⁴.

Insbesondere in Bezirken mit hohem Bevölkerungsanteil mit MH (Mitte: 44,8%, dicht gefolgt von Neukölln und Friedrichshain-Kreuzberg) ist der Anteil der Schulabgänger/innen mit MH entsprechend wesentlich höher als im Bundesdurchschnitt (23%).⁵ Das bedeutet z.B. für Berlin-Mitte, dass annähernd 2/3 der Schulabgänger/innen einen MH haben.

Migrant/innen können nicht als homogene Gruppe betrachtet werden. Der Bildungsweg wird je nach individueller ethnischer und/oder sozialer Herkunft unterschiedlich gefördert oder behindert. So haben junge Frauen mit türkischem MH die schlechtesten Chancen, eine Berufsausbildung zu beginnen und abzuschließen.

Nicht nur aus Gründen der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe ist Veränderung geboten, auch der Arbeitsmarkt benötigt die Kompetenzen dieser jungen Menschen. Der drohende Fachkräftemangel wurde für die Region Berlin-Brandenburg in der „Fachkräftestudie“ 2009 dargelegt, die betroffenen Branchen/Bereiche benannt, Handlungsempfehlungen gegeben. Eine Sensibilisierung (und das Know-how) der Akteur/innen, insbes. in den Betrieben und Institutionen, ist notwendig, sowohl zur Klärung der Ursachen der Diskriminierung als auch auf dem Weg zu deren struktureller Veränderung. Dieser Problemlage sind sich die verantwortlichen Akteur/innen in Berlin (teilweise) bewusst, wie der aktuelle „Masterplan Qualifizierung“ (zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen der „Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg“) sowie insbes. auch die „Berliner Vereinbarung zur Nachwuchskräfte-sicherung durch Ausbildung“ (Januar 2011) zeigen. Die dort festgelegten Ziele, Empfehlungen und geplanten Maßnahmen gehen allerdings im Handlungsfeld „betriebliche Ausbildung“ auf eine unzureichend beschriebene Problemlage zurück, da sie die Genderperspektive außer Acht lassen und so auch für junge Frauen keine adäquaten Ziele und Maßnahmen angeben können, insbes. wenn multiple Problemlagen sich gegenseitig verstärken.

Hier knüpft das Teilprojekt des FCZB an, um auf dem Weg zur Nachwuchskräfte-sicherung auch die jungen Frauen mit MH einzubeziehen, einerseits mit dem Blick auf ihre Teilhabe und Integration, andererseits mit dem Blick auf das hier vorhandene Potential zur Verringerung des Fachkräftemangels.

Durch zielgruppenadäquate Problemlösungsstrategien muss die Ausbildungsfähigkeit der jungen Frauen mit MH ebenso besonders gefördert werden wie die Erweiterung ihres Berufswahlspektrums und ihre Chancen zur Einmündung in eine Ausbildung, optimalerweise unmittelbar nach Abschluss der Schule.

³ „Berliner Vereinbarung zur Nachwuchskräfte-sicherung durch Ausbildung“ 2011

⁴ Diese und nachfolgende Zahlen aus: „Achter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland“ (2010) der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie für Berlin: Amt für Statistik Berlin Brandenburg im März 2011

⁵ BIBB-Übergangsstudie 2010

Individuelle Förderung und „Empowerment“ der jungen Frauen reichen nicht aus. Die strukturellen Bedingungen, die ihre Anschlussfähigkeit und Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung behindern, müssen identifiziert und verändert werden. Betriebe und ausbildende Institutionen müssen die Kompetenzen und Potentiale der Zielgruppe ebenso erkennen und erfahren wie den Nutzen einer gender-diversity-sensiblen Betriebskultur. Dazu gehört die Förderung einer entsprechenden Organisationsentwicklung, zu der dieses Projekt beitragen wird.

Nicht nur Betriebe und Institutionen sind gefordert. Zur Erreichung eines optimalen Matchings zwischen den Ausbildung suchenden jungen Frauen und den ausbildenden Betrieben/Institutionen bedarf es öffentlicher Unterstützung. Während die meisten männlichen deutschen Jugendlichen (erfolgreiche) Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche durch ein (familiäres) Beziehungsnetzwerk bekommen, ist dies – nach aktuellen Untersuchungen – bei jungen Frauen mit MH weit weniger der Fall. Sie sind auf die Unterstützung öffentlicher Stellen besonders angewiesen. 50% aller Jugendlichen nehmen statistisch die Hilfe der zuständigen Agentur für Arbeit, Grundsicherungsstellen und anderer Institutionen, die Unterstützung anbieten und leisten, wahr. In der Mehrzahl sind dies junge Frauen mit Migrationshintergrund.

Mit dem Projekt wird a) auf den zunehmenden Bedarf geantwortet, auch junge Menschen mit MH, insbes. Frauen, auszubilden, ohne dass Unternehmen/Institutionen ausreichend auf die kulturellen und gesellschaftlichen Bedingungen und Bedarfe der Zielgruppen vorbereitet sind und b) auf den Bedarf der jungen Frauen, die ebenfalls nicht ausreichend auf eine Integration in Ausbildung und Beruf vorbereitet sind.

Dies geschieht insbes. mit einem gender-diversity-sensitiven Ansatz, um Ausgrenzung und Diskriminierung zu vermindern und die Chancen der Zielgruppen auf Inklusion zu erhöhen.

Mit dem Projekt werden folgende **Ziele** verfolgt:

- Problemfelder und Strukturen, die eine direkte Einmündung (und das Verweilen) von jungen Menschen mit MH, insbes. Frauen in die betriebliche Ausbildung behindern, werden identifiziert und
- modellhafte Wege zur Veränderung gemeinsam mit operativen Partner/innen gegangen, um
- ausbildungsreifen junge Menschen mit MH, insbes. Frauen einen direkten Ausbildungs-Anschluss an die Schule zu ermöglichen/erleichtern oder
- für junge Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen noch nicht in der Lage sind eine Ausbildung zu beginnen, zielführende Orientierung, Qualifizierung, Beratung und Begleitung zu bieten.
- Teilnehmende junge Frauen erlangen Fähigkeiten und Kompetenzen zur Eingliederung in eine Berufsausbildung, finden individuelle passende Ausbildungsplätze, werden ggf. in der Ausbildung begleitet (um Abbrüche zu vermeiden) und erlangen einen Berufsabschluss.
- Die beteiligten Betriebe, Kammern, Institutionen, Träger sind nach Projektabschluss

in der Lage, junge Menschen mit MH, insbes. Frauen (und ggf. weiteren behindernden Faktoren) zielgruppenadäquat einzugliedern und verfügen über entsprechendes Gender-Diversity-Management Know-how.

Mit dem Projektvorhaben wird ein Beitrag zu den im Masterplan Qualifizierung und der „Berliner Vereinbarung“ genannten Zielen geleistet, insbesondere indem die dort zu kurz gekommene Berücksichtigung der sozialen Kategorie „Geschlecht“ hier explizit zur Zielsetzung des Projekts wird. Die „Berliner Vereinbarung“ - mit einer Laufzeit bis Ende 2014 - weist die Aufgabe, den nötigen „Mentalitätswechsel“ in den Betrieben zu befördern, den Kammern und Verbänden zu. Die Analysen werden ergeben, welche gender-diversity-orientierte Unterstützung sie benötigen, um darauf bedarfsgerecht zu reagieren.

Grundsätzlich muss es auch darum gehen, kommunale gesellschaftliche und politische Verantwortung beim Übergang Schule - Beruf zu übernehmen und präventive sowie kurative Handlungsansätze zur Vermeidung von Segregation zu entwickeln und flächendeckend zu verbreiten. Allen Jugendlichen muss eine attraktive Lebensperspektive mit sozialer Verankerung und beruflichen Perspektiven offen stehen, die Wertebewusstsein, Zugehörigkeit und Inklusion erst ermöglicht.

Das FCZB wird die Ziele in Kooperation mit Partner/innen umsetzen, z.B. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Migrations- und Gleichstellungsbeauftragte, KMU, Ausbildungsträgern, (Berufs-)Schulen sowie Verbänden und Netzwerken.

Die geplanten **Aktivitäten** richten sich auf die Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, die Unterstützung von Übergangsprozessen in die Arbeitswelt, Veränderungen von (strukturellen) Rahmenbedingungen.

Aktivitäten wie Beratung/Coaching, Qualifizierung und Mentoring, richten sich – je nach Bedarf und mit jeweils adäquaten Inhalten und Methoden - an benachteiligte Jugendliche, an die mit der Ausbildung beschäftigten Akteur/innen in den Betriebe und Institutionen im Übergangsmanagement.

Nach einer Bestandsaufnahme vorhandener transferierbarer oder weiter zu entwickelnder Modelle sowie einer Bedarfsanalyse der am Ausbildungsprozess Beteiligten, werden im Projektverlauf Akteur/innen in Betrieben, Institutionen, Bildungs- und Beratungseinrichtungen in interkultureller Kompetenz geschult, um gender-diversity-sensible Strukturen zu einer Querschnittsaufgabe in Beschäftigung und Qualifizierung zu machen und die dazu notwendigen Kompetenzen des Personals zu erweitern. Zielgruppenadäquate transferierbare Modelle werden auf ihre Passfähigkeit für die Partner/innen überprüft, die Partner/innen in ihrer Organisations- und Personalentwicklung begleitet.

Für teilnehmende Mädchen/junge Frauen mit MH werden in modellhaft zu entwickelnden betriebsnahen Maßnahmen sowohl a) die zur Ausbildungsreife notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen (weiter)entwickelt (zielgruppenadäquate Kompetenzbilanzierung, Qualifizierung, Orientierung und Reflexion), als auch b) ein Begleitmodell für ausbildungsreife Teilnehmerinnen zur Einmündung in eine Berufsausbildung und erfolgreichem Abschluss konzipiert und durchgeführt.