

J 026: Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienst - Ausbildung statt Ausgrenzung

Antragsteller*in:	Bundesmigrationskonferenz
Beschluss:	Angenommen mit Änderungen
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme mit Änderungen
Sachgebiet:	J - Branchen-, Konzern- und Unternehmenspolitik Untersachgebiet: J - 3. Bund, Länder, Gemeinden
Schlagwörter:	Bund, Länder, Gemeinden, C
Antragsblock:	Beratungsvorschlag (Liste C)

- 1 Interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die in alle
2 gesellschaftlichen Sphären und Politikbereiche übersetzt werden muss.
- 3 ver.di fordert zusammen mit dem DGB gesetzgeberische Maßnahmen zur
4 Verbesserung der Teilhabechancen in Bildung, Ausbildung, Beruf und Gesellschaft,
5 die gemeinsam mit Wirtschaft, Gewerkschaften, zivilgesellschaftlichen
6 Organisationen sowie mit Wohlfahrts- und Migrant*innenverbänden und deren
7 politische Gremien sowie der Integrationsbeiräte entwickelt und verabschiedet
8 werden sollten. Den Schutz vor Diskriminierung in einer vielfältigen
9 Gesellschaft politisch aufzuwerten, ist angesichts der durch zahlreiche Studien
10 belegten schwerwiegenden Verstöße gegen das Grundrecht auf Gleichbehandlung
11 eine
12 dringende politische Notwendigkeit.
- 12 Das Gesetz sollte folgende Elemente bündeln:
- 13 • Der öffentliche Dienst muss als Vorreiter einer inklusiven Beschäftigungs-
14 und Ausbildungspolitik gezielt seinen Anteil an Beschäftigten und
15 Auszubildenden mit Migrationshintergrund signifikant steigern. Grundlage
16 dafür sollte ein Bundespartizipationsgesetz sein, dass über feste zu
17 erreichende Zielquoten entsprechende Maßnahmen verbindlich absichert.
 - 18 • Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ermöglicht es, über positive
19 Maßnahmen bestimmte Gruppen bei der Personalauswahl aktiv zu fördern, wenn

20 der Nachweis ihrer strukturellen Benachteiligung erbracht ist. Analog zur
21 Förderung von Frauen sind entsprechende Maßnahmen zur Förderung von
22 Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte und / oder Rassismuserfahrungen
23 umzusetzen.

- 24 • Anonymisierte und vorurteilsbewusste Bewerbungsverfahren müssen bei der
25 Auswahl von Auszubildenden und Beschäftigten umfassend eingesetzt werden.
- 26 • Bei der interkulturellen Öffnung der Verwaltung sind die Mitarbeiter*innen
27 unter anderem zur Gestaltung vorurteilsbewusster Personalauswahlverfahren
28 zu qualifizieren und in den Prozess einzubeziehen.
- 29 • Bestehende erfolgreiche Modellprojekte wie „Berlin braucht dich“, die den
30 Übergang von der Schule in den Beruf systematisch begleiten, müssen
31 dauerhaft gefördert werden.
- 32 • Das Programm der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Reduzierung der
33 Ausbildungsabbrüche von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – Praelab –
34 soll in Zusammenarbeit mit ver.di-Jugend- und Auszubildendenvertretungen
35 (JAVen) und den örtlichen Migrationsausschüssen breit verankert werden.
- 36 • Verwaltungen und Betriebe sowie die Betriebs- und Personalräte und Jugend-
37 und Ausbildungsvertretungen müssen umfassend über entsprechende
38 Zugangsmöglichkeiten und Förderinstrumente informiert werden.
- 39 • Betriebliche Beschwerdestellen müssen verstärkt eingerichtet werden, um
40 angesichts des Bedarfs konkrete Anlaufstellen gegen Diskriminierung zu
41 schaffen.

Begründung

Heute leben fast 20 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Dies entspricht einem Bevölkerungsanteil von über 20 Prozent.

Bei den jungen Erwachsenen, die in Deutschland leben, hat bereits mehr als ein Viertel einen Migrationshintergrund.

Spätestens seit den Pisa-Studien ist bekannt, dass schulischer Erfolg in Deutschland, stärker als in anderen Ländern, von Herkunft und sozialem Status abhängt. Ohne Zugang

zu guter Bildung gelingt der soziale Aufstieg nicht und soziale Benachteiligung heißt häufig, keinen Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung zu finden. Diese Problematik setzt sich in der Berufsausbildung vielfach fort.

ver.di setzt sich für die Chancengerechtigkeit bei Bildung und Ausbildung ein, denn besonders junge Migrant*innen haben bislang nicht die gleichen Startbedingungen. Der Berufsstart muss als lebenslauf- und integrationspolitisch wesentliche Übergangsphase für Menschen mit Migrationshintergrund durch vielfältige Maßnahmen verbessert werden.

Denn auch die Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsmarkt, wie deutsche Schulabschlüsse und die Beherrschung der Sprache, ist für viele Jugendliche mit Migrationshintergrund keine Gewähr für einen guten Berufsstart. Kurz gesagt: Integration schützt nicht vor Diskriminierung.

Regelmäßig zeigen repräsentative Studien, dass ein Migrationshintergrund Schulabgänger*innen die Suche nach einem Ausbildungsplatz erschwert.

Wie groß der Bedarf an Unterstützung im Feld von Rassismus und Diskriminierung ist, belegen die Ergebnisse des DGB-Ausbildungsindex, der sich 2015 besonders dem Thema „Auszubildende mit Migrationshintergrund“ widmete. Danach äußerte mehr als jede / jeder fünfte Auszubildende mit Migrationshintergrund (22,4 Prozent) den Eindruck, in der Ausbildung unmittelbar aufgrund der eigenen Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden, etwa jede / jeder achte Auszubildende mit Migrationshintergrund (12,4 Prozent) hatte das Gefühl, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz aufgrund der eigenen Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein.

Die geschilderten Erfahrungen tragen in zentraler Weise dazu bei, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund (28,6 Prozent) deutlich seltener als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (33,2 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Demgegenüber sind sie deutlich häufiger in einen Beruf eingemündet, den sie ursprünglich nicht geplant hatten (24,1 Prozent gegenüber 19,0 Prozent), bzw. der letztlich nur eine Notlösung darstellte (8,9 Prozent gegenüber 5,1 Prozent). Das Gefühl, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen der Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein, ist dabei in der Gruppe der Migrant*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit doppelt so stark ausgeprägt (20,3 Prozent) wie bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen (9,6 Prozent).

Laut der DGB-Untersuchung sind Jugendliche mit Migrationshintergrund selbst unter ansonsten gleichen Voraussetzungen seltener erfolgreich als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Vieles spricht dafür, dass die betrieblichen Auswahlverfahren ursächlich dafür sind.

Doch auch außerhalb der Gruppe der Auszubildenden werden die meisten Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben gemacht

Das betrifft viele Bereiche wie Berufseinstieg und Bewerbungen, Aufstiege und Möglichkeiten der Weiterbildung, alltäglicher Umgang im Betrieb.

Knapp die Hälfte der 17.000 Befragten, die 2015 an einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilnahm, hat Diskriminierung im Erwerbsleben erfahren.

Im Erwerbsleben wurde besonders häufig von Diskriminierungserfahrungen und Mobbing aufgrund des Merkmals der Herkunft oder Religion berichtet, (neben Behinderung und Alter).

Diese Ergebnisse müssen zum Ausgangspunkt eines verstärkten Engagements von ver.di für (junge) Menschen mit Migrationshintergrund gemacht werden.