



Robert Westermann

Berlin braucht dich!

Positive Maßnahmen für Chancengleichheit und Teilhabe
in der Schul- und Arbeitswelt

Robert Westermann

Berlin braucht dich!
Positive Maßnahmen für Chancengleichheit und Teilhabe
in der Schul- und Arbeitswelt

BQN Arbeitspapier 1/2014

Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin e.V.
August 2014

© 2014 by the author(s)

Robert Westermann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerkes für Migrantinnen und Migranten – BQN Berlin e.V.
rw@bqn-berlin.de

Das Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten – BQN Berlin e.V. verfolgt das Ziel, Vielfalt und Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in den Fokus zu rücken – insbesondere im Bereich der beruflichen Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. BQN Berlin setzt sich auf politischer Ebene dafür ein, dass Vielfalt als gesellschaftliche Realität anerkannt und als Chance genutzt wird.

Download:

www.bqn-berlin.de/publikationen.php

Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten
– BQN Berlin e.V.

Alte Jakobstr. 85-86 | 10179 Berlin

Tel. +49 30 275 90 87 – 0

Fax +49 30 275 90 87 - 22

Zusammenfassung

In Zeiten zunehmend diverser werdender Gesellschaften ist es eine zentrale Aufgabe kommunaler Politik, inklusive und diskriminierungsfreie Strukturen zu fördern und auszubauen. In diesem Kontext wurde *Berlin braucht dich!* im Jahr 2006 vom Berliner Senat ins Leben gerufen. Was als Kampagne des öffentlichen Dienstes begann, weitete sich in den letzten Jahren auf die Betriebe mit Landesbeteiligung und die Metall- und Elektroindustrie aus und ist heute ein Netzwerk aus über 30 Schulen und 60 Unternehmen. Das Ziel lautet dabei: Gemeinsam hochwertige und interkulturell sensible Instrumente und Angebote der Berufsorientierung zu entwickeln, um den Übergang von der Schule in den Beruf für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu verbessern. *Berlin braucht dich!* bietet so den Rahmen für *Positive Maßnahmen*, mit denen Strukturen, Prozesse und Einstellungen nachhaltig und zukunftsweisend geöffnet werden.

I. Berlin - Eine Stadt im Wandel

Die Einwohnerstruktur Berlins repräsentiert neue Formen von Mobilität und Migration über nationale und kulturelle Grenzen hinweg. Heterogenität ist insbesondere für junge Berlinerinnen und Berliner keine Ausnahme, sondern alltägliche Normalität geworden. Die Stadt ist seit vielen Jahren *in Bewegung*: Laut dem Amt für Statistik Berlin Brandenburg haben rund 26,9 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner der bundesdeutschen Hauptstadt einen sogenannten Migrationshintergrund.¹ Gerade bei der Altersgruppe der 0-15 Jährigen ist der Anteil mit ca. 43% wesentlich höher.² Diese Entwicklung macht sich auch im Schulsystem bemerkbar: Im Jahr 2012 hatte bereits jede dritte der rund 800 Schulen in Berlin einen Anteil von mehr als 40% Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund. 139 Schulen weisen einen Anteil von mehr als 60% auf und an 68 Schulen, vorwiegend in den Bezirken Mitte, Friedrichshain-Kreuzberg und Neukölln, liegt der Anteil bei über 80%.³

Diese real existierende Vielfalt ist bereichernd und zugleich eine ernstzunehmende Herausforderung für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Insbesondere die Tatsache, dass Menschen anhand bestimmter Merkmale diskriminiert werden bzw. die gesellschaftliche Teilhabe wie etwa der Eintritt ins Berufsleben behindert oder gar verschlossen wird, muss entgegengewirkt werden. Sowohl zur Wahrung individueller Bürger- und Menschenrechte als auch im Sinne einer lokalen Nachwuchskräfte-sicherung steht der *vorsorgende Sozialstaat* in der Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um geeignete Rahmenbedingungen für Chancengleichheit zu schaffen. Hierfür bieten sich zum einen Öffentlich-Private-Partnerschaftsmodelle (ÖPP) an, zum anderen muss der direkte staatliche Einfluss in Behörden, Betrieben und Schulen genutzt werden, um Zugänge zum Arbeitsmarkt interkulturell zu öffnen.

1 Als Personen mit Migrationshintergrund definiert das Statistische Bundesamt „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“. Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Erschienen am 4. Mai 2007.

2 Vgl. Amt für Statistik Berlin Brandenburg: Statistischer Bericht - Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 30. Juni 2012. https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/Stat_Berichte/2012/SB_A01-05-00_2012h01_BE.pdf (aufgerufen am 15.04.2014)

3 Die Daten basieren auf der Schulstatistik der Senatsbildungsverwaltung. Vgl. auch Regina Köhler und Florentine Anders: „Immer mehr Schüler mit Migrationshintergrund“, Berliner Morgenpost vom 19.01.2012 <http://www.morgenpost.de/berlin-aktuell/article1884994/Immer-mehr-Schueler-mit-Migrationshintergrund.html> (aufgerufen am 15.04.2014)

Dass dies in Deutschland bisher noch nicht wie gewünscht funktioniert, zeigt sich deutlich in international vergleichenden Studien: Der erste Integrationsbericht der OECD aus dem Jahr 2012 konnte belegen, dass Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt stärker als in anderen Ländern benachteiligt sind. Gerade im Öffentlichen Sektor waren die Nachkommen von Einwanderern in der Altersklasse zwischen 15 und 34 stark unterrepräsentiert und im Vergleich zu ihren Altersgenossen ohne Migrationshintergrund in diesen Berufsfeldern nur halb so oft tätig (OECD 2012).⁴ Gerade Kommunen scheinen sich in einer Situation zu befinden, in der sie „noch nicht willig oder in der Lage sind, politisch auf die neue Vielfalt zu reagieren und sich auf sie konstruktiv einzustellen [...]“ (Bukow 2011:228). Hier stellt sich grundsätzlich die Frage, welche Handlungsoptionen es für Kommunen gibt, Ausgrenzungsmechanismen in gesellschaftlichen Teilsystemen wie z.B. dem dualen Ausbildungssystem zu verhindern und darüber hinaus einen proaktiven Umgang mit Vielfalt in Schulen und Betrieben zu fördern.

Im Ländervergleich kann Berlin bei der Beantwortung dieser Frage eine Vorreiterrolle beanspruchen. Dies liegt vor allem an der vergleichsweise fortschrittlichen Integrationspolitik der letzten Jahre: Während auf Bundesebene fast ausschließlich über „Fordern und Fördern“-Praktiken für Einwanderer wie die Einführung von Deutsch- und Integrationskursen debattiert wurde, war man in Berlin mit den Integrationskonzepten von 2005 und 2007 sowie mit dem daraus folgenden Partizipations- und Integrationsgesetz von 2010 bereits einen Schritt weiter. Die Berliner Integrationspolitik machte die *gleichberechtigte Teilhabe* zur zentralen „Vorbedingung von Integration“, sodass für eine „gelingende Integration“ die Organisationsstrukturen von staatlichen, privatwirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen in den Fokus rückten. Diese waren dazu angehalten, die „Chancen für Teilhabe zu erhöhen und die Hindernisse für Teilhabe zu erkennen und abzubauen“ (Kiepenheuer-Drechsler 2013:92). Damit war ein Paradigmenwechsel eingeleitet worden, der darin bestand, dass sich die politische Perspektive von einer einseitigen Integrationsleistung von Einwanderern und deren Kindern zu einem gesamtgesellschaftlichen Anpassungs- und Öffnungsprozess verschoben hatte.

⁴ Vergleichbare Ungleichheiten in der Beschäftigungsstruktur konnten in OECD-Ländern sonst nur noch in Luxemburg oder in Dänemark vorgefunden werden.

In diesem Kontext muss auch die Entstehung der Kampagne *Berlin braucht dich!* gesehen werden. Das Land Berlin wollte mit Hilfe einer (Werbe-)Kampagne ein deutliches Zeichen nach außen setzen, dass es als Arbeitgeber die integrationspolitische Verantwortung, die es bei sich sah, wahrnimmt. Dies war eng verbunden mit dem Anspruch, die eigenen Arbeitsstrukturen interkulturell zu öffnen und zielte darauf ab, den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund maßgeblich zu erhöhen. Diese Strategie war in den ersten Jahren sehr erfolgreich. Neben dem einprägsamen und motivierenden Slogan „Berlin braucht dich!“ war es die positive Bildsprache, mit der es gelang, die Potentiale junger Menschen mit Migrationshintergrund herauszustellen und sich von einem defizit-orientierten Integrationsdiskurs gezielt abzusetzen. Die positive Wirkung der Kampagne auf die Zielgruppe zeigte sich vor allem in den Zahlen der neu eingestellten Auszubildenden mit Migrationshintergrund: Der Anteil war seit 2006 im Öffentlichen Dienst kontinuierlich gestiegen und hatte sich 2009 mit 16,9% in etwa verdoppelt.⁵

Trotz der positiven Zahlen zeichneten sich sehr bald die Grenzen eines reinen Kampagnen-Ansatzes ab. Es wurde immer deutlicher, dass mit einer punktuellen PR- und Öffentlichkeitsarbeit nur eine ganz bestimmte Gruppe Jugendlicher angesprochen werden konnte und zwar diejenige, die sich bereits aus eigener Initiative mit dem Thema Berufsausbildung im Öffentlichen Dienst befasst hatte.⁶ Parallel zur Erweiterung von *Berlin braucht dich!* auf die Berliner Landesbetriebe im Jahr 2010 kam es zu einer Neuausrichtung des Ansatzes: Mit dem Aufbau eines *Konsortiums* aus Berliner Schulen und Betrieben wurden die Aktivitäten verstärkt auf die Gestaltung des Überganges Schule-Beruf ausgerichtet. Dies gewährleistete, dass *Berlin braucht dich!* frühzeitiger und nachhaltiger auf Jugendliche wirken konnte und zugleich die Anpassung struktureller Rahmenbedingungen in den Schulen und Betrieben stärker in den Fokus rückten. Dass diese Strategie erfolgsversprechend und zukunftsweisend ist, wurde auch durch die Ausweitung von *Berlin braucht dich!* auf die Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2013 deutlich. Die Übertragung des Ansatzes auf die Privatwirtschaft ist dabei maßgeblich durch den Arbeitgeberverband der Branche (VME) und die IG Metall vorangetrieben worden.

⁵ BQN Berlin e.V. erfasst seit 2006 die Zahlen der neu eingestellten Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst. Seit 2010 werden diese Daten auch für die Betriebe mit Landesbeteiligung erhoben.

⁶ Dieses Phänomen wird auch als sogenannter „Creaming-Effekt“ bezeichnet (Horvat; Papadia 2010: 118).

Die Entwicklung von *Berlin braucht dich!* zeigt, dass die Durchsetzung von Chancengleichheit und Teilhabe gerade auf kommunaler Ebene kein sozialpolitisches Randthema, sondern die Voraussetzung für eine fortschrittliche Arbeitsmarkt- und Standortpolitik ist: Ein proaktiver Umgang mit Vielfalt ist der entscheidende Faktor, von dem abhängt, ob drängende Zukunftsfragen wie der demographische Wandel oder der Mangel an Fachkräften besser oder schlechter beantwortet werden. Gerade an neuralgischen Punkten wie dem Übergang Schule-Beruf ist es entscheidend, dass verschiedene gesellschaftliche Akteure koordiniert zusammenarbeiten und die richtigen Rahmenbedingungen setzen. *Berlin braucht dich!* bietet hierfür ein innovatives Modell, das sich in den letzten Jahren bewährt hat.

II. Der Berlin braucht dich! Ansatz

Netzwerk für Interkulturelle Öffnung

Im Kern ist *Berlin braucht dich!* ein Zusammenschluss (Konsortium) aus mehr als 30 Schulen und 50 öffentlichen und privaten Unternehmen mit dem Ziel, hochwertige, interkulturell sensible Instrumente und Angebote der Berufsorientierung für Jugendliche zu entwickeln, zu planen und umzusetzen. Die wichtigsten Maßnahmen sind dabei die so genannten *Betriebsbegegnungen* von der siebten bis zur zehnten Klasse, die stufenhaft den individuellen Prozess der Berufswahlfindung von Schülerinnen und Schülern fördern:

- Der *betriebliche Erstkontakt* bietet erste Einblicke in die betriebliche Arbeitswelt und weckt bei den Schülerinnen und Schülern Interesse für das Thema Berufsorientierung.
- Das einwöchige *Schnupperpraktikum* vermittelt konkrete Arbeitsabläufe in den Unternehmen. Die Schülerinnen und Schüler beginnen zu reflektieren, ob eine duale Berufsausbildung für sie in Frage kommt.
- Das *dreiwöchige Betriebspraktikum* bietet die Chance, die eigenen praktischen Fähigkeiten zu erproben. Im Idealfall bauen die Schülerinnen und Schüler erste persönliche Kontakte zu Ansprechpersonen in den Betrieben auf.
- Am so genannten *Bewerbertag* wird der Ablauf einer realen Bewerbungssituation simuliert. Die Schülerinnen und Schüler bekommen von den jeweiligen Betrieben wichtige Hinweise wie sie sich optimal vorbereiten können.

Regelmäßige Treffen der Partnerbetriebe und -schulen in sogenannten *Transferforen* gewährleisten, dass das Angebot und die Nachfrage von Betriebsbegegnungen möglichst gut aufeinander abgestimmt sind und zugleich die Standards für eine interkulturell sensible Berufsorientierung auch an neue Mitglieder des Konsortiums weitergegeben werden. Wichtig ist hierfür das *Handbuch für Betriebsbegegnungen*, welches von den Partnerbetrieben und -schulen als Leitfaden für die Durchführung und Nachbereitung genutzt wird. Als Basis für ein professionelles Miteinander ist hier verankert, dass alle Beteiligten bestrebt sind, ein Lernumfeld zu schaffen, in dem insbesondere die Jugendlichen von Beginn an Akzeptanz und Wertschätzung erfahren. Grundlage dafür ist eine *Kultur der Anerkennung und des Willkommens* der Jugendlichen, die von den Mitarbeiter/innen in den jeweiligen Betrieben gepflegt und weitergegeben wird (BQN Berlin 2011).

Neben den gemeinsam koordinierten Aktivitäten bietet *Berlin braucht dich!* die notwendige *Infrastruktur* und schafft geeignete *Rahmenbedingungen*, um drei zentrale Ziele zu erreichen: 1. Den Abbau von Ausgrenzungsmechanismen im Übergangsbereich Schule-Beruf, 2. eine arbeitsweltnahe optimale Entwicklung von Schülerinnen und Schülern, und 3. einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die duale Ausbildung.

So wird jeder *Berlin braucht dich!* Schule ein Berufsorientierungsordner (BO-Ordner) zu Verfügung gestellt, in dem übersichtlich und in jugendgerechter Sprache die mittlerweile mehr als 170 Ausbildungsberufe präsentiert werden. Dieser wird von vielen Lehrern in Kombination mit den *Berlin braucht dich!* Filmen, die anschaulich die Praxis verschiedener Ausbildungsberufe zeigen, im WAT-Unterricht und der BO eingesetzt. Im Rahmen der so genannten *Direktansprache*, in Form von berufsvorbereitenden Workshops, finden zusätzlich Veranstaltungen statt, bei denen Auszubildende und Ausbilder/innen in der Schule über die Arbeitswelt, eigene Erfahrungen sowie Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten in den Betrieben berichten.

Für Betriebe und Schulen werden darüber hinaus speziell für *Berlin braucht dich!* entwickelte Fortbildungen angeboten: In den *Diversity Trainings* (eingeteilt in Basis- und Aufbau-Trainings) liegt der Schwerpunkt auf einer intensiven thematischen Sensibilisierung und Selbstreflektion. Während der sogenannten Berufsorientie-

rungs-Tourneen (*BO-Tournee*) haben Lehrkräfte die Möglichkeit, die einzelnen Ausbildungsbetriebe näher kennenzulernen und konkrete Fragen an die Ausbildungsleiter/innen etwa zu den Bewerbungsverfahren und den damit verbundenen Voraussetzungen zu stellen.

Immer wichtiger wird auch die Präsenz von *Berlin braucht dich!* im Internet: Auf der Webseite www.berlin-braucht-dich.de finden sich die Profile der Partnerschulen und -betriebe, Berichte über Erfahrungen von Schüler/innen, Lehrer/innen und Ausbilder/innen sowie Details über die mehr als 170 Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge. Sie bietet zusätzlich einen geschützten Login-Bereich, in dem das Angebot und die Nachfrage von Betriebsbegegnungen für das jeweilige Schuljahr „online“ verwaltet werden kann, und ist zugleich eine gemeinsame Plattform der *Berlin braucht dich!* Betriebe für die Veröffentlichung von freien Ausbildungsplätzen.

PR- und Öffentlichkeitsarbeit

Über die verschiedenen Angebote hinaus zeichnet sich *Berlin braucht dich!* durch eine eigenständige *PR- und Öffentlichkeitsarbeit* aus. Mit dem Aufbau eines Konsortiums aus Berliner Schulen und Betrieben und der damit verbundenen strukturellen Verankerung haben sich neue Anforderungen und Ziele ergeben:

- Schaffung geeigneter *Kommunikations- und Informationsstrukturen* im Konsortium, die zu einer Vereinfachung von Abstimmungsprozessen und einem angemessenen Einsatz von Ressourcen führen.
- Entwicklung von *Marketingstrategien* für die Angebote und Aktivitäten von *Berlin braucht dich!* mit dem Zweck, insbesondere die Nachfrage und das Interesse von Schülerinnen und Schülern zu erhöhen.
- Verbreitung des *Berlin braucht dich!* Ansatzes und den damit verbundenen Botschaften nach außen. Aufarbeitung von Ergebnissen und Erfahrungen aus der Praxis auch für einen erweiterten *Fachdiskurs*.

Die Umsetzung findet vor allem über eine kontinuierliche Presse- und Medienarbeit sowie der Planung und Organisation von Veranstaltungen statt. Als zentrales Ereignis sticht dabei das *Konsortialtreffen* hervor. Auf dieser, einmal im Jahr

stattfindenden, Arbeitstagung treffen sich alle *Berlin braucht dich!* Vertreter/innen der Schulen und Betriebe und diskutieren über aktuelle Fragen und Leitlinien des Konsortiums. Seit der „Inbetriebnahme“ von *Berlin braucht dich!* in die Metall- und Elektroindustrie wird diese Veranstaltung auch in der Presse und den Medien verstärkt wahrgenommen.

Ein weiterer Bereich ist die Entwicklung und Durchführung von *Kampagnen*: Auch wenn *Berlin braucht dich!* seit 2010 keine klassische Kampagne mehr im eigentlichen Sinne ist, spielen Kampagnenelemente weiterhin eine wichtige Rolle. Um die Thematik und Vision von *Berlin braucht dich!* bei den Jugendlichen, Lehrer/innen und Ausbilder/innen zu verankern, werden verschiedene PR-Maßnahmen wie der Einsatz von *Flyern, Plakaten, Broschüren*, sowie Werbeanzeigen auf unterschiedlichen Kanälen angewendet. Gerade mit Blick auf die Zielgruppe der Jugendlichen gewinnen *Soziale Medien* wie Facebook und YouTube zunehmend an Bedeutung.

Grundlage für alle PR-Maßnahmen und Kampagnen ist eine *migrationssensible Bild- und Textsprache*: Es wird gezielt auf eine vielfältige, klischeefreie und gendergerechte Darstellung und Beschreibung geachtet, um einem defizitorientierten Bild- und Sprachgebrauch als auch der Verfestigung von Vorurteilen und Stereotypen im Zusammenhang mit dem Thema Migration/Integration entgegenzuwirken. Dies gilt auch für Kooperationen mit Presse- und Medienvertreter/innen: Ausreichendes Hintergrundwissen und ein sensibler Umgang mit dem Thema ist eine zwingende Voraussetzung für eine Berichterstattung über *Berlin braucht dich!*.

Politikberatung

Als lokales Netzwerk von Experten/innen und Entscheidungsträger/innen für betriebliche Ausbildung sowie den berufsvorbereitenden Unterricht versteht sich *Berlin braucht dich!* auch als Gremium mit beratender Funktion im Hinblick auf die *kommunalpolitische Gestaltung* des Übergangs von der Schule in den Beruf. Dies geschieht in enger Abstimmung mit der Berliner Integrationsbeauftragten und wird in Form von Empfehlungen an den Berliner Senat vor allem in den seit 2010 regelmäßig erscheinenden *Jahresberichten* festgehalten. Die politische Zielsetzung orientiert sich dabei an einem neuen Verständnis von Integration. Diese geht nicht mehr von einer kulturellen homogenen Mehrheitsgesellschaft aus, in die hinein ein

Integrationsprozess verläuft, sondern hat die soziale Wirklichkeit einer zunehmend diversen Gesellschaft im Blick. Integrationspolitik wandelt sich demnach von einem Bündel punktueller Maßnahmen zu einer *kommunalen Querschnittsaufgabe*, die durch den *Fokus Migration* in allen Handlungsfeldern einer Kommune dafür sorgt, dass Ausgrenzungsmechanismen sowie Formen von Diskriminierung und Rassismus aufgedeckt werden.

Das Ziel ist es, mit Hilfe des sogenannten *Fokusansatzes* in Politik und Praxis einen Perspektivwechsel herzustellen und die Aufmerksamkeit auf folgende Punkte zu richten:

- „Migration als ein die Realität unserer Gesellschaft in allen ihren Bereichen mit prägendes und *dauerhaftes* Phänomen (nämlich als Merkmal der fortgeschrittenen Globalisierung),
- Migration als Querschnittsthema über alle Handlungsfelder, auch über das Handlungsfeld Bildung,
- mangelnde Teilhabe als Ergebnis komplexer sozialer Benachteiligung, bei der Migrationshintergrund eine Komponente – mit unterschiedlichem Gewicht – sein kann,
- institutionelle und strukturelle Ursachen mangelnder Teilhabe, Diskriminierung und Rassismus als Ausgrenzung.“⁷

Die *Berlin braucht dich!* Praxis zeigt, dass der Fokus Migration im Übergangsbereich Schule-Beruf permanent mitgedacht werden muss. Dies betrifft zum Beispiel Bewerbungs- und Auswahlverfahren, die Gestaltung von Berufsausbildung oder auch Aspekte der Ausbildungssicherung. An diesen Stellen muss immer wieder hinterfragt werden, ob bestimmte Verhaltensweisen, Verfahren und Strukturen ausgrenzend, diskriminierend oder rassistisch sind. Daraus resultierenden Beobachtungen kann mit einer verstärkten Förderung von interkultureller Sensibilität bzw. Kompetenz begegnet werden und sollte strukturelle Veränderungsmaßnahmen nach sich ziehen (BQN Berlin 2013).

⁷ Dr. Wilfried Kruse: „Integration als kommunale Querschnittsaufgabe“ – Vortrag auf der Sitzung der Leiterinnen und Leiter der RAA-NRW und der Kommunalen Integrationszentren am 14. Juni 2013 in Essen.

III. Positive Maßnahmen in Schulen und Betrieben

Mit Blick auf das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) handelt es sich bei *Berlin braucht dich!* um eine sogenannte *Positive Maßnahme*: Im § 5 des Gesetzes ist festgelegt, dass bestimmte Maßnahmen, die eine „unterschiedliche Behandlung“ von Gruppen bzw. Personen zur Folge haben, eingesetzt werden sollten, wenn dadurch Nachteile aufgrund spezifischer Merkmale, z.B. der ethnischen Herkunft, ausgeglichen oder verhindert werden.⁸ Der Gesetzgeber hat damit seit dem Jahr 2006 die rechtlichen Rahmenbedingungen für konkrete Handlungsoptionen und die Grundlage für eine Gleichstellungspolitik geschaffen, mit der diskriminierende „Strukturen in Gesellschaften, Organisationen und in den Köpfen“ aktiv aufgebrochen werden (Raasch 2010: 13). Auch der *Berlin braucht dich!* Ansatz basiert auf der Einsicht, dass Verbote bzw. eine reine Nicht-Diskriminierung keine automatische Chancengleichheit zur Folge hat und kann in Bezug auf die Umsetzung des § 5 des AGGs in doppelter Hinsicht als wegweisend gelten:

Dies bezieht sich zum einen auf die *Informations- und Kampagnenarbeit von Berlin braucht dich!*, mit der gezielt Schülerinnen und Schüler animiert werden, sich mit möglichen Berufsperspektiven zu befassen. Durch die Verbreitung der Botschaft, dass die Berliner Verwaltung, die Landesbetriebe und die Privatwirtschaft zunehmend Wert auf interkulturelle Öffnung und Vielfalt in der Belegschaft legen, erfahren insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund eine nach außen sichtbare Wertschätzung. Dies führt zu einem Motivationsschub und fördert das Interesse, sich für einen Ausbildungsplatz oder ein duales Studium zu bewerben (Horvat; Papadia 2010). Zum anderen gilt dies für die konkreten *Berlin braucht dich!* Aktivitäten wie etwa Betriebsbegegnungen, mit denen Schülerinnen und Schüler in vier Stufen an die Berufswelt herangeführt werden. Sie bieten diesen die Möglichkeit,

⁸ Möglichkeiten zu Positiven Maßnahmen (§ 5 AGG) sowie die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 27 AGG) gehen auf europäisches Recht zurück. Seit dem Jahr 2000 wurden vier Gleichbehandlungsrichtlinien verabschiedet, die das Allgemeine Gleichstellungsrecht (AGG) in deutsches Recht umsetzt. Vgl. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de> (aufgerufen am 15.04.2014)

Das Konzept der Positiven Maßnahmen geht ursprünglich auf die Bürgerrechtsbewegung in den USA zurück. Die Forderung, eine Politik der Antidiskriminierung und des Antirassismus umzusetzen, führte 1964 zum Civil Rights Act und der Formulierung sogenannter „Affirmative Action“ Ansätze, mit denen „gesetzlich gesteuerte Maßnahmen gegen Diskriminierung“ bezeichnet wurden. Mit Blick auf andere Einwanderungsgesellschaften steckt die deutsche Antidiskriminierungspolitik in Deutschland noch „in den Kinderschuhen“. Positive Maßnahmen werden bisher vergleichsweise wenig angewendet und praktiziert (Kaya 2013: 169 ff.).

die eigenen Stärken und Interessen praktisch zu erkunden und sind für die *Berlin braucht dich!* Betriebe der „Lackmustest“ einer angestrebten *Wertschätzungs- und Willkommenskultur*. Hier zeigt sich, ob das erste „Herantasten“ der Jugendlichen an die betriebliche Arbeitswelt gelingt und führt gleichermaßen zu einer Erhöhung der Sensibilität für Vielfalt bei den Mitarbeiter/innen der teilnehmenden Betriebe.

Die zentrale Herausforderung, die sich bei der Umsetzung des *Berlin braucht dich!* Ansatzes stellt, ist das Frage der *Differenz*: Im politischen als auch öffentlich-rechtlichen Kontext werden *Positive Maßnahmen* häufig als eine „Förderung bisher benachteiligter Gruppen“⁹ beschrieben. Dieser *Gruppismus* führt allerdings dazu, dass Ungleichheiten nicht, wie beabsichtigt, abgebaut, sondern verfestigt werden, weil diese Kategorisierung von Menschen zu einer „Stigmatisierung und Aktivierung von Stereotypen“ führt. Jedes Mal wenn also bei einer *Positiven Maßnahme* auf eine bestimmte Form der Eingruppierung zurückgegriffen wird, werden die Ziele des Gleichstellungsrechts konterkariert und individuelle Grund- und Menschenrechte vernachlässigt (Baer 2010).

Dieses Dilemma lässt sich auch nicht beheben, indem *Positive Maßnahmen* mit Blick auf bestimmte Merkmale durchgeführt werden wie es im AGG vorgesehen ist. Es ist zwar unbestritten, dass die Wahrscheinlichkeit benachteiligt zu werden je nach „Herkunft“, „Geschlecht“, „Alter“ etc. steigt beziehungsweise fällt, aber diese Erkenntnis hilft nicht notwendigerweise dabei, mehr Chancengleichheit und Teilhabe zu erzeugen. Dies zeigt sich zum Beispiel an Ausschreibungen, in denen die Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund „erwünscht“, Frauen „zur Bewerbung aufgefordert“ und Menschen mit Behinderung „bevorzugt“ behandelt werden.¹⁰ Neben der Tatsache, dass Diskriminierungen mehrdimensional sind und immer intersektional und interdependent behandelt werden sollten, führt jede (noch so gut gemeinte) Art der Differenzierung zu neuen hierarchisierten Ungleichheiten: Es besteht automatisch die Gefahr, dass Menschen auf ein Merkmal reduziert und andere Aspekte von Individualität ignoriert werden.

Die *Berlin braucht dich!* Praxis belegt, dass es weder zielführend noch machbar ist, bei der Umsetzung spezifischer „weicher“ Positiver Maßnahmen¹¹ auf kategori-

⁹ So zu finden in der Begründung zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung.

¹⁰ Solche und ähnliche Formulierungen verwenden mittlerweile viele (öffentliche) Unternehmen.

¹¹ Die Unterscheidung zwischen „harten“ und „weichen“ Positiven Maßnahmen orientiert sich an

schen Einteilungen zu beharren. *Berlin braucht dich!* Schulveranstaltungen finden für alle Schülerinnen und Schüler statt, die sich für eine betriebliche Ausbildung oder ein Duales Studium im Land Berlin interessieren. Und auch die Auswahl für Betriebsbegegnungen orientiert sich zuallererst an den individuellen Interessen der Jugendlichen und nicht an einem vermeintlichen Migrationshintergrund. Dass trotz allem die vorgesehene Zielgruppe erreicht wird, liegt vor allem daran, dass die meisten *Berlin braucht dich!* Schulen einen sehr hohen Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund von meistens über 80% aufweisen.

Es hat sich gezeigt, dass der konkrete Erfolg einzelner Maßnahmen in der Regel von bestimmten Kontextfaktoren abhängig ist: Teilen die verantwortlichen Lehrkräfte die Zielsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik? Hat sich in den Betrieben ein Klima der Wertschätzungs- und Willkommenskultur etabliert? Gelingt es, durch ein interkulturell sensibles Empowerment die Jugendlichen zu motivieren?

Hier zeigt sich deutlich, dass es nicht die Selektionsmechanismen sind, von denen das Gelingen einzelner Maßnahmen abhängt, sondern die jeweiligen Rahmenbedingungen das entscheidende Kriterium sind. Daraus resultiert, dass *Positive Maßnahmen* nur dann nachhaltig wirken, wenn es gelingt, strukturelle Veränderungen herbeizuführen. Hierfür sollten drei Dimensionen berücksichtigt werden:

1. *Empowerment und Ansprache*: Dies bezieht sich auf Personen, die benachteiligt werden oder einer erhöhten Benachteiligungswahrscheinlichkeit ausgesetzt sind. Es geht dabei nicht darum, eine nach bestimmten Kriterien ausgewählte Gruppe zu fördern oder zu bevorzugen, sondern Personen individuell zu befähigen und zu stärken, sich trotz auftretender Ressentiments, Diskriminierungen und Rassismen zu behaupten. Im Fall von *Berlin braucht dich!* ist diese Arbeit vor allem auf Jugendliche ausgerichtet, die „positiv“ adressiert werden, um Hürden beim Übergang von der Schule in den Beruf besser zu überwinden. Gleichermaßen kann eine solche Ansprache aber auch an Lehrer/innen und Ausbilder/innen gerichtet werden, um diese so zu schulen, dass Ausgrenzungsmechanismen frühzeitig erkannt werden.

der jeweiligen Verbindlichkeit. Eine klassische „harte“ Positive Maßnahmen ist beispielsweise die Festsetzung einer bestimmten Quote bei der Besetzung von Gremien oder der Einstellung von neuem Personal.

2. *Auswahl- und Entscheidungsprozesse*: Hierbei geht es im Kern um Maßnahmen, die Einfluss nehmen auf die Gestaltung von Entscheidungen und wenden sich an Funktionsträger in Machtpositionen. Besonders auffällig ist dieser Aspekt in der Arbeitswelt, in der gerade durch Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen diskriminierenden Strukturen entgegengewirkt oder diese verfestigt werden. Genauso wichtig sind Entscheidungen, die in der Schul- und Ausbildungszeit getroffen werden wie z.B. Benotungen oder Versetzungen. Das Ziel von „weichen“ *Positiven Maßnahmen* ist es, im Vorfeld für das Thema zu sensibilisieren. Dies kann durch *Diversity Trainings* für Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte, speziellen Fortbildungen für Personalauswahl und -beurteilung sowie einer fachlichen Kompetenz-entwicklung in Politik und Verwaltung erreicht werden.

3. *Plurale Organisationsstrukturen*: Dieser Bereich beschreibt Maßnahmen, die auf den Wandel von Verhältnissen und Strukturen in Schulen und Betrieben abzielen. Aufgrund der Tatsache, dass gerade urbane Ballungszentren durch Globalisierungsprozesse vielfältiger und vor allem ethnisch diverser werden, stehen öffentliche und private Einrichtungen in der Pflicht, ihre jeweiligen Organisationsstrukturen zu verändern. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist dies allein damit begründet, dass die Mitarbeiterstruktur kommunaler Verwaltungen immer auch das Spektrum der Bevölkerung abbilden muss. Aber auch für privatwirtschaftliche Betriebe ist es in Zeiten globalisierter Märkte ein strategischer Vorteil, eine Unternehmensstruktur und -kultur der Vielfalt und Weltoffenheit zu etablieren.

Die systematische Neugestaltung von inklusiven und diskriminierungsfreien Strukturen in Schulen und Betrieben ist somit eine Grundvoraussetzung für die Wirksamkeit *Positiver Maßnahmen*. Zentral ist dabei die Einsicht, dass „angesichts der vielfältigen Zusammensetzung der Bevölkerung das ‚Haus‘ umgebaut werden muss“ (Terkessidis 2013: 203). Hier setzt *Berlin braucht dich!* an: Durch das stufenweise Heranführen von Schülerinnen und Schülern an die betriebliche Arbeitswelt werden nicht nur Potentiale gefördert und freigesetzt, es werden darüber hinaus Schulen und Betriebe miteinander in Kontakt gebracht und darin bestärkt, interne Organisationsstrukturen und Selektionsmechanismen zu überdenken und gegebenenfalls anzupassen. Der damit verbundene Aufbau einer Willkommens- und Wertschätzungskultur und die Sensibilisierung für den Fokus Migration in der Schul- und Arbeitswelt sind das Fundament für einen gesamtgesellschaftlichen Wandlungsprozess.

Literatur:

OECD (2012), Integration von Zuwanderern: OECD-Indikatoren 2012, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264187481-de> (aufgerufen am 15.04.2014)

Baer, Susanne (2010): „Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen – Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts“. In: Migration – Integration – Diversity: DOSSIER Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity, hg. v. Heinrich-Böll-Stiftung, Demokratie, Band 24, Berlin, S. 11-20.

Bukow, Wolf-Dietrich (2011): Vielfalt in der postmodernen Stadtgesellschaft – Eine Ortsbestimmung. In: Bukow, Wolf-Dietrich; Heck, Gerda; Schulze, Erika; Yildiz, Erol (Hrsg.): Neue Vielfalt in der urbanen Stadtgesellschaft, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 207-231.

BQN Berlin e.V. (Hrsg.) (2011): Handbuch für Betriebsbegegnungen, Berlin. <http://www.bqn-berlin.de/pdf/handbuch.pdf> (aufgerufen am 15.04.2014)

BQN Berlin e. V. (Hrsg.) (2013): ‚Leitfaden - Fokus Migration im Übergang Schule-Beruf‘, Berlin. http://www.bqn-berlin.de/pdf/fokus_migration.pdf (aufgerufen am 15.04.2014)

Horvat, Dragica/ Papadia, Agnese (2010): Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst: Keine Utopie mehr? Die Kampagne „Berlin braucht dich!“. In: Migration – Integration – Diversity: DOSSIER Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity, hg. v. Heinrich-Böll-Stiftung, Demokratie, Band 24, Berlin, S. 117-121.

Kaya, Daniela (2010): Deutschland neu erfinden – Impulse für die Neuausrichtung sozialdemokratischer Integrationspolitik, Parlamentarische Linke in der SPD-Bundestagsfraktion und SPD-Landesverband Berlin (Hrsg.), Berlin: rotation.

Kiepenheuer-Drechsler, Barbara (2013): Vielfalt plus Zusammenhalt – Eine ethnologische Perspektive auf die Praxis Berliner Integrationspolitik, Bielefeld: Transcript.

Köhler, Regina; Anders, Florentine: „Immer mehr Schüler mit Migrationshintergrund“, Berliner Morgenpost vom 19.01.2012 <http://www.morgenpost.de/berlin-aktuell/article1884994/Immer-mehr-Schueler-mit-Migrationshintergrund.html> (aufgerufen am 15.04.2014)

Raasch, Sibylle (2010): Positive Maßnahmen – Eine Einführung. In: Migration – Integration – Diversity: DOSSIER Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity, hg. v. Heinrich-Böll-Stiftung, Demokratie, Band 24, Berlin: S. 4-10.

Terkessidis, Mark (2011): Integration ist von gestern, „Diversity“ für morgen. In: Bukow, Wolf-Dietrich; Heck, Gerda; Schulze, Erika; Yildiz, Erol (Hrsg.): Neue Vielfalt in der urbanen Stadtgesellschaft, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 189-205.