



Vielfalt und Integration am Übergang Schule-Beruf

Das BürgerInnenforum



Impressum

Herausgeber: LIFE e.V. | Dircksenstr. 47 | 10178 Berlin | www.life-online.de
V.i.S.d.P.: Dr. Barbara Schöler-Macher

Text: Nadiye Aydin | Aliyeh Yegane Arani
Fotos: Metin Yilmaz | info@yilmaz-foto.de | www.metinyilmaz.de
Gestaltung: >forms | www.formsberlin.de | Janna Krenn

Vorwort

Diese Publikation ist im Kontext des Xenos Projekts „Berufseinstieg in Vielfalt – ohne Ausgrenzung“ entstanden, das LIFE e.V. im Verbund mit den Berliner Ausbildungsträgern AKC e.V. und LiSA e.V. (Projektverbund LILA) von 2009 bis 2011 umgesetzt hat. Im Zentrum steht die Dokumentation eines Citizen Panels bzw. BürgerInnenforums, das im Sommer 2011 mit Berliner Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie MitarbeiterInnen des Jobcenters Tempelhof-Schöneberg und weiteren AkteurInnen durchgeführt wurde.

Es werden die didaktische Vorbereitung sowie der Ablauf des Forums mit seinen inhaltlichen Ergebnissen aufgezeigt. Um das Veranstaltungsformat „BürgerInnenforum“ einer erweiterten interessierten Fachöffentlichkeit bekannt und zugänglich zu machen, geben wir darüber hinaus allgemeine Hinweise auf dessen theoretischen Ansatz, Ziele und Methode sowie dessen Wirksamkeit und Einsetzbarkeit. Hierfür haben wir Erfahrungen und Erkenntnisse einbezogen,

die wir im Rahmen des europäischen Projekts „Integration und Vielfalt in der Europäischen Bildung“ (Integration and Diversity in European Education - IDEE) sammeln konnten. Ein zentrales Anliegen dieses Projekts, in dem Organisationen aus fünf europäischen Ländern¹ kooperierten, war es, die bisher typischerweise auf Gesetzgebungs- und Planungsverfahren zur kommunalen Entwicklung beschränkte Methode des Citizen Panels erstmalig für den Bereich der inklusiven und diversitygerechten Bildung zu adaptieren.

Wir wünschen uns, dass die vorliegende Broschüre zur Verbreitung der innovativen Methode des BürgerInnenforums beiträgt und deutlich wird, inwieweit sie die Partizipation marginalisierter Zielgruppen und die Diversity-Kompetenz in Organisationen unterstützen kann.

Berlin, im April 2012

¹ Nordirland, Österreich, Slowenien, Rumänien und Deutschland.



Inhaltsverzeichnis

Zum methodischen Ansatz des BürgerInnenforums	6
„Vielfalt und Integration am Übergang Schule-Beruf im Berliner Bezirk Tempelhof-Schöneberg“ – Das BürgerInnenforum am 25. Juni 2011 ..	10
Vorbereitung der Jugendlichen	13
Programm BürgerInnenforum	15
Begrüßung: Dr. Barbara Schöler-Macher, Geschäftsführerin LIFE e.V.	16
KulTür auf! Ein Beitrag des Jugendtheater-Büros Berlin:	19
Eren Ünsal, Leiterin der LADS: „Gleichbehandlung heißt nicht, dass alle das Gleiche brauchen – Einstieg in die Berliner Gleichbehandlungspolitik“	21
Arbeitsgruppen: Eckpunkte, Perspektiven und Ergebnisse	25
Diversity-Café	29
Resümee: Karin Burgmüller, Jobcenter Tempelhof-Schöneberg, und Anja Wolff, LIFE e.V.	31
Literaturverzeichnis.....	34

Zum methodischen Ansatz, den Zielen und Einsatzmöglichkeiten des BürgerInnenforums

Ein Citizen Panel oder BürgerInnenforum ist eine Form der Beteiligung, die es ermöglicht, BürgerInnen aktiv in politische Prozesse, wie zum Beispiel in Gesetzgebungsverfahren, einzubinden. Sie ist in besonderer Weise dazu geeignet, alle für spezifische Problemstellungen relevanten Perspektiven gleichwertig einzubeziehen und dadurch Akzeptanz- und Umsetzungsbedingungen positiv zu beeinflussen (vgl. Open Society Foundation 2011).²

Im Rahmen des o.g. europäischen Projekts Integration und Vielfalt in der Europäischen Bildung (Integration and Diversity in European Education - IDEE) wurde die Methode des Citizen Panels für den Bereich der inklusiven und diversitygerechten Bildung adaptiert. Die hier beteiligten Organisationen engagierten sich alle für die Förderung der Bildungschancen von marginalisierten Jugendlichen, wie beispielsweise Jugendliche mit Migrationsgeschichte oder Roma-Jugendliche. In jedem der fünf einbezogenen Länder wurde eine

für den Kontext und die Projektziele adaptierte Version des Citizen Panels durchgeführt. Das übergreifende Ziel war es, den marginalisierten Jugendlichen, die kaum Chancen haben, sich in Entscheidungsprozesse einzubringen, eine Stimme zu geben. Der Austausch und Dialog zwischen ihnen und wichtigen Repräsentanten und Verantwortlichen im Bildungssystem sollte unterstützt werden. Die Erfahrung, dass ihre Wahrnehmung und ihre Stimmen wichtig sind und gehört werden, stärkte und aktivierte die Jugendlichen. Den involvierten VertreterInnen der Bildungsinstitutionen und anderen wichtigen EntscheidungsträgerInnen halfen die Citizen Panels, die spezielle Situation der marginalisierten Jugendlichen besser zu verstehen und ihre Potentiale zu erkennen. Im Austausch von Erfahrungen und Werten konnten gemeinsame Interessen herauskristallisiert und Stereotype und negative Zuschreibungen abgebaut werden. Die Jugendlichen konnten ihre Wahrnehmung verändern und die Entscheidungsträger z.B. aus Schule

² Ein deutschsprachiges Beispiel hierzu ist das Europäische Bürgergutachten zu politischen Fragen im ländlichen Raum: <http://www.citizenspanel.eu/>

oder Politik als Partner zur Durchsetzung gemeinsamer Interessen erleben. Hierdurch wurden die Zusammenarbeit sowie die Fähigkeit, gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln, gestärkt.

Im Rahmen dieses Projektes führte LIFE e.V. im Herbst 2010 ein erstes BürgerInnenforum zum Thema „Hindernisse und Chancen von MigrantInnen im Bildungssystem“ durch, in dem SchülerInnen und StudentInnen mit Migrationsgeschichte, AkteurInnen aus Politik und Verwaltung, Arbeitsagentur und Schule zusammenkamen und einen Tag lang eine diversitygerechte Verbesserung der Bildung diskutierten (vgl. LIFE e.V./ Yegane Arani 2011). Das Berliner BürgerInnenforum stieß bei den TeilnehmerInnen der verschiedenen Gruppen auf sehr positive Resonanz und wurde als ein produktiver Tag gemeinsamen Engagements - für eine bessere Bildung für Jugendliche mit Migrationsgeschichte - erlebt. Auch in den anderen beteiligten Ländern wurden die Erfahrungen mit der Citizen Panel Methode sehr positiv bewertet. Die Ergebnisse wurden im Herbst 2011 auf einer Konferenz in Brüssel präsentiert.³ Mit der Zielsetzung der Initiierung eines Dialogs auf gleicher Augenhöhe zur Einbeziehung von marginalisierten Gruppen wurden im Kontext des europäischen IDEE Projekts einige Elemente der ursprünglichen Citizen Panel Methode, wie zum Beispiel die Notwendigkeit der demographischen Repräsentativität der eingeladenen TeilnehmerInnen, verändert. Dementsprechend wurde für die im Rahmen

des IDEE Projektes entwickelte Version des Citizen Panels im Englischen die Bezeichnung Communities in Dialogue (CiD) eingeführt (Halbmayr 2011: 1). Da im Unterschied zum Citizen Panel mit dem deutschen Begriff „BürgerInnenforum“ keine spezielle Methode assoziiert wird, behalten wir hier den deutschen Begriff „BürgerInnenforum“ bei.



BürgerInnenforen folgen jeweils einem dreistufigen Prozess:

1. In der Vorbereitungs- und Selbstreflexionsphase gilt es, die Zielgruppe für ihre 'besondere Situation' zu sensibilisieren: welche Merkmale ihrer Identität, welche ähnlichen Erfahrungen und spezifischen gesellschaftlichen oder institutionellen Barrieren teilen sie? Darüber hinaus gilt es auch die eigenen Ressourcen zu identifizieren und darüber mehr (Selbst-)Bewusstsein zu erlangen.
2. In der Begegnungs- und Austauschphase werden die VertreterInnen der

³ Berichte aus anderen EU-Ländern vgl. Open Society Foundation 2011.

Institutionen über die Situation der marginalisierten Gruppe informiert. Die VertreterInnen der marginalisierten Gruppe haben den Raum, ihre Erfahrungen und Perspektiven mit eigener Stimme (selbst)bewusst einzubringen und dazu einen lösungs- und handlungsorientierten Dialog mit wichtigen AkteurInnen und Entscheidungsträgern zu führen.

3. Durch den gleichberechtigten Austausch der unterschiedlichen Perspektiven aller wichtigen AkteurInnen eines Themenfeldes können anschlussfähige Ideen, Werte und Interessen erkundet werden. Dadurch wird gemeinsam ein dialogisches Wissen generiert, das eine wichtige Grundlage für die nachhaltige Initiierung eines Wandels bildet. Diese letzte Phase sieht die Umsetzung der im BürgerInnenforum entwickelten Empfehlungen und Ideen bzw. die konkrete Planung von neuen Aktivitäten oder die entsprechende Modifizierung von bestehenden Maßnahmen vor.

Die Methode der BürgerInnenforen bzw. Communities in Dialogue zielt darauf ab, zwischen allen in Bildungs-, Übergangs- und Integrationsprozessen relevanten AkteurInnen einen lösungs- und handlungsorientierten Dialog zu initiieren. Dabei gilt es vor allem, Angehörige der marginalisierten Gruppen, die sich sonst nur in der Rolle als passive EmpfängerInnen von Maßnahmen oder Regelungen erleben, als aktive BürgerInnen einzubinden. Außerdem ermöglichen die im Rahmen der BürgerInnenforen initiierten Dialoge

den Entscheidungsträgern, die Bedürfnisse und Perspektive der Zielgruppen unvermittelt kennen zu lernen. Entsprechend dieser grundsätzlichen Zielrichtung kann die Methode auch auf andere Zielgruppen und Fragestellungen übertragen werden und ist vielfältig einsetzbar (vgl. Halbmayr 2011).



Das BürgerInnenforum ist somit eine Methode, möglichst viele Menschen, die ExpertInnen in eigener Sache sind, als solche anzusprechen und an strategischer Entscheidungsfindung zu beteiligen. Der Erfolg hängt entscheidend davon ab, inwieweit es gelingt, Menschen aus unterschiedlichen Milieus und Bereichen mit unterschiedlichen Herkünften und gesellschaftlichen und institutionellen Positionen einzubeziehen und miteinander in einen gleichbe-

rechtigten Dialog zu bringen. Deshalb ist es wichtig, ein aktives Zuhören und ein offenes aufeinander Zugehen methodisch zu unterstützen – bspw. durch Hilfestellungen bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und deren Moderation.

BürgerInnenforen basieren auf folgenden wesentlichen methodischen Elementen:

- Vorbereitung der Angehörigen der marginalisierten Gruppe im Rahmen eines Workshops zur Stärkung der Artikulations- und Kommunikationsfähigkeit,
- Begegnung und (vorbereiteter) Austausch von Personen, zwischen denen ansonsten kein Austausch besteht, wie Angehörige marginalisierter Gruppen und anderer sozialer Milieus,
- Schaffung von Bedingungen, die einen Austausch auf gleicher Augenhöhe ermöglichen, durch zusätzliche Elemente wie z.B. Vorbereitungs- und Empowerment-Workshops,
- Schaffung einer dialogischen Lernatmosphäre, die einen respektvollen und ebenbürtigen Dialog sowie ein voneinander und miteinander Lernen ermöglicht, z.B. durch den Einsatz erfahrener DialogmoderatorInnen (vgl. Halbmayr 2011)⁴.

Die Organisation von BürgerInnenforen entlang dieser Kernelemente ermöglicht es, Ergebnisse und Vorschläge zu entwickeln, die den tatsächlichen Bedürfnissen der Zielgruppen entspre-

chen, sowie sicherzustellen, dass alle für die Umsetzung relevanten AkteurInnen in die Umsetzungsprozesse eingebunden werden. Die Identifikation mit und Akzeptanz von Maßnahmen, die aus BürgerInnenforen heraus entwickelt wurden, sind dementsprechend höher als die von nicht-dialogisch entwickelten Maßnahmen. Synergieprozesse in gelungenen Dialogen zwischen Gruppen, die sonst keinerlei Begegnung haben, schaffen den Raum, um persönliche Grenzen zu überwinden und gemeinsam kreativ werden zu können und so Innovationen zur Bearbeitung gesellschaftlicher Probleme initiieren zu können.

BürgerInnenforen können auf unterschiedlichen Ebenen bzw. in unterschiedlichen Strukturen durchgeführt werden, beispielsweise lokal mit AkteurInnen in und rund um eine spezifische Schule oder bezirksübergreifend zu einer spezifischen politischen Aufgabenstellung, bei der Handlungsbedarf besteht. BürgerInnenforen sind besonders gut durchführbar und wirksam, wenn etwa 50 bis 80 Personen einbezogen sind. In der Regel steht die Erarbeitung praxisorientierter Vorschläge für die Verbesserung der Lebens-, Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitssituation vor Ort im Zentrum. In diesem Sinne stellt ein BürgerInnenforum eine innovative Methode für die Gestaltung gesellschaftspolitischer Prozesse dar und dient der Unterstützung von Empowerment von marginalisierten Personengruppen bzw. Individuen (vgl. Open Society Foundation 2010). ■

⁴ Zum Dialog vgl. Bohm (1989) und Buber (2006). Fortbildungen zum Dialog als Kommunikationsmethode wurden in Deutschland entwickelt von Dhority, Hartkemeyer und Hartkemeyer (2002).

V

Vielfalt und Integration am Übergang Schule-Beruf
im Berliner Bezirk Tempelhof-Schöneberg

Das BürgerInnenforum

am 25. Juni 2011

Das von LIFE e.V. durchgeführte BürgerInnenforum im Sommer 2011 sollte einen Dialog über diversitysensible Beratung und Vermittlung von jungen Erwachsenen unter 25 (U25) im Jobcenter Berlin Tempelhof-Schöneberg ermöglichen. Dabei lag der Fokus auf der Zielgruppe der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die von den U25-Teams im Jobcenter Tempelhof-Schöneberg betreut werden. Es sollte ein Austausch über individuelle und gesellschaftliche (Teilhabe-)Wünsche und Ziele, aber auch strukturelle Barrieren des sozialen Aufstiegs mit allen relevanten Protagonisten ermöglicht werden. Dafür sollte die Ausgangslage der jugendlichen Zielgruppe aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet werden.

■ Wie sehen die KundInnen der U25-Teams in den Jobcentern ihre Chancen und Möglichkeiten, wo liegen Knackpunkte und Hindernisse?

■ Welche Hürden sehen die MitarbeiterInnen aus der Beratungs- und Sozialarbeit? Und welche funktionierenden Ansätze können sie bieten?

■ Wie sehen die MitarbeiterInnen der Leitungsebene in den Jobcentern die bisherigen Ansätze und Strukturen?

Über 50 Teilnehmende haben den Dialog entlang der typischen Struktur eines BürgerInnenforums gemeinsam ausprobiert. Das Ziel, ungefähr die Hälfte der TeilnehmerInnen aus dem U25 Bereich zu gewinnen, konnte dank der Kooperation mit dem Jobcenter und einigen freien Trägern schon in der Planungsphase erreicht werden. Hauptsächlich wurden junge Erwachsene mit Migrationsgeschichte und junge Mütter angesprochen.

Der Übergang in den Arbeitsmarkt ist für beide Gruppen ein zentraler Faktor für gesellschaftliche Teilhabe. Denn

ung
en) Bildungsweg
unfsorientierung
bieten?

Paralleles Angebot notwendig
Maßnahme als Umschriebebahnhof
tuenig: realistisch

Check up - info.de

junge Erwachsene mit Migrationsgeschichte und junge Mütter sind in größerem Maße als der Durchschnitt ihrer entsprechenden Altersgruppe als un- oder angelernte Arbeitskräfte beschäftigt und überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. U25-AnsprechpartnerInnen und FallmanagerInnen im Jobcenter sind mit Jugendlichen konfrontiert, deren Verhaltensweisen für sie oft nicht nachvollziehbar sind. Die Kommunikation zwischen BeraterInnen und Jugendlichen ist manchmal schwierig und konfliktuell. Derzeit betreut das Jobcenter Tempelhof-Schöneberg ca. 7320 junge Erwachsene unter 25 Jahren (Jobcenter Berlin Tempelhof-Schöneberg 2011: 12).

Ergebnisse der Shell-Studie zeigen, dass junge Menschen unabhängig von ihrer Migrationsgeschichte in Deutschland beim Verlassen der Schule sehr an einer qualifizierten Ausbildung und an Erfolg im Beruf interessiert sind. Sie unterscheiden sich nur wenig im Hinblick auf ihre Bildungspräferenzen: so streben rund 60 Prozent der SchulabgängerInnen mit und ohne Migrationsgeschichte eine betriebliche Ausbildung an, jede/r Zehnte möchte eine berufsfachschulische Ausbildung beginnen (Shell Jugendstudie 2011).

Die jungen Erwachsenen - sie waren alle KundInnen des Jobcenters Tempelhof-Schöneberg - konnten sich in einem vorgeschalteten Workshop zu Präsentations- und Kommunikationstechniken und einem Austausch über ihre Erfah-

rungen auf dem Weg in den Beruf auf die Veranstaltung gezielt vorbereiten (vgl. S. 6).

Um einen konstruktiven inhaltlichen Ablauf zu ermöglichen, wurde der Erfahrungsaustausch so gestaltet, dass die jeweiligen Gruppen - Jugendliche, junge Mütter (U25-KundInnen des Jobcenters Tempelhof-Schöneberg), Jobcenter-MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen der freien Träger und die Leitungsebenen der Jobcenter/Arbeitsagentur/Träger - zunächst in getrennten Arbeitsgruppen die Möglichkeit bekamen, ihre Perspektiven, Schwierigkeiten und Lösungsvorschläge zum Thema "Diversitygerechte Übergänge in Tempelhof-Schöneberg" auszutauschen und zu diskutieren. Daran schloss sich der gruppenübergreifende Dialog an. Hierzu wurden die in den Gruppen erarbeiteten Ergebnisse im Diversity-Café ausgetauscht. Ähnlich wie im klassischen World-Café wurden die Gruppen nach einiger Zeit neu zusammengesetzt, um einen vielfältigen Austausch untereinander zu ermöglichen. Dabei ging es vor allem darum, Vorschläge für die Gestaltung der Zusammenarbeit mit den jungen Erwachsenen zu generieren.

Anschließend kamen alle Beteiligten im Plenum zusammen. Die Vorstellung der gesammelten Ergebnisse ergab eine abschließende Möglichkeit zur Reflexion und Diskussion. ■

Vorbereitung der Jugendlichen

In Zusammenarbeit mit den freien Trägern der Jugendberufshilfe in Schöneberg wurden Jugendliche, die im SGB II Leistungsbezug stehen, angesprochen, um an einem eintägigen Workshop zu Präsentations- und Kommunikationstechniken teilzunehmen. Der Workshop wurde konzipiert und durchgeführt von LIFE e.V./ Aliyeh Yegane Arani und Muhammad Ibrahim. Der Workshop brachte 15 Jugendliche (7 Jungen und 8 Mädchen, davon 12 aus Familien mit Migrationsgeschichte) aus verschiedenen berufsvorbereitenden Maßnahmen zusammen. Unter dem Titel "Bring dich ein: Deine Stärken, Dein Erfolg" wurden die Jugendlichen dazu eingeladen, ihre Kommunikationskompetenz zu verbessern, eigene Bedürfnisse hinsichtlich der Ausbildungs- und Berufsberatung durch das Jobcenter zu identifizieren und Empfehlungen aus der eigenen Perspektive anschlussfähig zu präsentieren.

Methodisch ist dies ein wichtiger Schritt, da innovative Ideen und lösungsorientierte Ergebnisse einen konstruktiven

Dialog auf hohem kommunikativem Niveau voraussetzen. Ziel dieses Workshops war es, die Jugendlichen auf die Diskussion mit den MitarbeiterInnen und Führungskräften des Jobcenters und der freien Träger vorzubereiten. Bestehende Dialogbarrieren auf Seiten der strukturell benachteiligten Jugendlichen sollten, soweit es im Rahmen einer eintägigen Veranstaltung möglich ist, abgebaut werden. Hierbei galt es, deren besondere Situation im Blick zu haben: Neben der Abhängigkeit der Jugendlichen von der Einschätzung ihrer BeraterInnen im Jobcenter, die über ihre Zukunft maßgeblich entscheiden können, ist ihre Situation beeinflusst von der geringen (Berufs-)Erfahrung und ihrem Bildungsniveau, verknüpft mit ihrer fehlenden Fähigkeit sich auszudrücken und eigene Interessen einzubringen. Hinzu kommen bei den Jugendlichen teilweise mangelnde Deutschkenntnisse und / oder eine psychische Belastung durch eine prekäre Lebenssituation.

Im Workshop reflektierten die Teil-

nehmenden im Kontext ihrer eigenen Biographien ihre individuellen Herausforderungen in Bildung, Ausbildung und Zugang zu Arbeit. Dabei wurden nicht nur Probleme und Barrieren thematisiert, sondern auch die eigenen Stärken und Ressourcen, an die es in der Zukunft stärker anzuknüpfen gilt. Der ressourcenorientierte Blick wurde auch bei der Bearbeitung der Erlebnisse der Jugendlichen mit dem Jobcenter beibehalten. Im Rahmen von Rollenspielen stellten sie negative ebenso wie positive Erfahrungen nach und übten anhand der konkreten Fallbeispiele die zuvor eingeführten Kommunikationsprinzipien für die Beratungssituationen im Jobcenter ein. Der letzte Teil des Workshops fokussierte auf die Artikulation der eigenen Situation vor einer Gruppe. Entscheidend ist, dass die Teilnehmenden in Bezug auf ihre Artikulations- und Formulierungsfähigkeit vorbereitet und nicht hinsichtlich der Inhalte ihrer Aussagen eingeschränkt werden - was sie mitteilen möchten, entscheiden

sie selbst (vgl. Halbmayr 2011). Hier wurden Empfehlungen zur Verbesserung der Beratung der Jobcenter aus der Perspektive der Jugendlichen gesammelt. Diese bezogen sich nicht nur auf die interkulturelle Öffnung und individuellere Beratungskompetenz durch die MitarbeiterInnen des Jobcenters, sondern es wurden ebenso Forderungen an die jugendlichen KundInnen der Jobcenter formuliert, die Kommunikationskompetenz zu verbessern und eine größere Bereitschaft zur Mitarbeit mitzubringen.

Der Workshop diente als ein geschützter Raum, in dem schwierige, konflikthafte und emotional belastende Themen im Bildungs- und Berufsweg der Jugendlichen ohne Angst vor Folgen bearbeitet werden konnten. Dabei wurde die Vielfalt der unterschiedlichen Lebensgeschichten und individuellen Hindernisse der Jugendlichen ebenso deutlich wie auch die starke Bereitschaft, sich, wenn möglich, zu engagieren. ■



P rogramm

BürgerInnenforum

- 09:00 – 09:30 Begrüßung durch Dr. Barbara Schöler-Macher, Geschäftsführerin von LIFE e.V.
- 09:30 – 09:45 ZUGANG:::KulTür auf! Wir haben's drauf!
Das Brennpunkt-Manifest
Eine musikalische Performance des Jugendtheater-Büros Berlin
- 09:45 – 10:00 „Gleichbehandlung heißt nicht, dass alle das Gleiche brauchen – Einstieg in die Berliner Gleichbehandlungspolitik“ Vortrag von Eren Ünsal, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung des Landes Berlin
- 10:00 – 12:30 „Diversitygerechte Übergänge in Tempelhof-Schöneberg“ – Was haben wir? Was brauchen wir? Dialoge in Arbeitsgruppen
- 12:30 – 13:15 Mittagsimbiss
- 13:15 – 14:45 Diversitygerechte Übergänge in Tempelhof-Schöneberg – Knackpunkte – Ideen – Vorschläge
Diskussion im Diversity-Café
- 14:45 – 15:15 Kaffeepause
- 15:15 – 15:45 Präsentation der Diskussionsergebnisse
- 15:45 – 16:15 Wie geht es weiter? - Verabredung eines weiteren Vorgehens
- 16:15 Ende der Veranstaltung: Schlusswort

Begrüßung:

Dr. Barbara Schöler-Macher

Geschäftsführerin LIFE e.V.

Liebe, sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer des BürgerInnenforums, liebe Interessierte, Engagierte, Kolleginnen und Kollegen, liebe Jugendliche,

als Geschäftsführerin von LIFE e.V. fällt mir die schöne Aufgabe zu, Sie alle ganz herzlich im Namen von LIFE e.V. willkommen zu heißen. Ich freue mich sehr, dass Sie da sind.

Es gilt heute, eine Premiere zu wagen: Wir wollen mit Ihnen zusammen einen interessanten Tag gestalten nach dem Muster eines mehr aus der Politik und der aktiven Bürgerbeteiligung stammenden Verfahrens – des sog. BürgerInnenforums (englisch: Citizen Panel).

Das Besondere an diesen BürgerInnenforen ist:

- Es kommen viele verschiedene Menschen zusammen.
- Man schafft Gelegenheiten des direkten Austausches und des respektvollen Dialogs zwischen diesen Menschen.
- Es wird nicht im Namen von und über die Köpfe der Anwesenden hinweg

diskutiert, sondern die Anwesenden bringen sich mit ihren Meinungen, Erfahrungen und Ideen unmittelbar ein.

- Und: Es gibt dabei natürlich immer ein Oberthema, zu dem alle Anwesenden aus völlig unterschiedlichen Perspektiven etwas beizutragen haben.

Das Thema für unser heutiges BürgerInnenforum ist im Rahmen eines XENOS Projekts entstanden, das wir zusammen mit den Ausbildungsträgern LiSA e.V. und AKC e.V. durchführen. Der Schwerpunkt in diesem Projekt liegt auf Jugendlichen, die einen Migrationshintergrund haben sowie jungen Müttern mit Kindern in der biografisch wichtigen Phase des Übergangs von der Schule in die Berufswelt.

Dementsprechend wollen wir uns in dieser Veranstaltung der Frage zuwenden, was wir tun können, damit möglichst alle Jugendlichen nach der Schule eine für sie passende Ausbildung oder ggf. auch Arbeit finden und nicht

beim Zugang zu Bildung diskriminiert werden.

Wir bei LIFE e.V. beschäftigen uns schon seit mehr als zwanzig Jahren mit Bildung und setzen uns für Chancengleichheit ein. Wir engagieren uns dafür, dass gerade solchen Menschen, die besondere Barrieren im Zugang zu Bildung überwinden müssen, Chancen zu beruflichem Einstieg und Aufstieg gegeben werden: das können junge Frauen sein, die Vorurteilen begegnen, wenn sie einen technischen Beruf ergreifen wollen oder auch, wenn sie ein Kopftuch tragen, das können junge Mütter sein, denen man eine Ausbildung wegen ihres Kindes nicht zutraut, das können Jugendliche sein, die einem anderen Kulturkreis angehören als dem in Deutschland dominanten Kulturkreis.



Damit Verbesserungen dauerhaft erreicht werden können, ist es wichtig, nicht nur direkt mit diesen Jugend-

lichen und jungen Erwachsenen zu arbeiten, sondern auch diejenigen mit ins Boot zu holen, die in den unterschiedlichen Stationen auf dem Bildungsweg wichtige Aufgaben übernehmen: das sind z.B. Lehrkräfte, das sind Berater und Beraterinnen in den Jobcentern und Agenturen und in den Jugendeinrichtungen, wichtige Personen aus der Politik – natürlich auch die Ausbilder und Personalverantwortliche aus den Betrieben.

Für die heutige Veranstaltung ist es uns gelungen, einige Menschen aus diesen Gruppen bzw. Institutionen, die so wichtig sind für Veränderungen, an einen Tisch – genau genommen: an mehrere Tische – zu holen:

- Leitungs- und Fachkräfte aus den Jobcentern und Agenturen
- das Jugendamt ist vertreten
- Bildungsträger, die mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen arbeiten
- das Jugendtheater-Büro Berlin
- und last but not least: die Jugendlichen und jungen Mütter – also diejenigen, deren Situation wir verbessern wollen.

Damit diese Veranstaltung heute ein Erfolg wird und uns allen neue Erkenntnisse bringt, haben sich viele Menschen schon vor dem heutigen Tag für das Zustandekommen der heutigen Veranstaltung eingesetzt:

Das sind zunächst die Jugendlichen, die freiwillig an einem extra Workshop

teilgenommen haben, um sich vor dieser Veranstaltung miteinander auszutauschen über ihre Erfahrungen auf dem Bildungsweg in Berlin – wodurch haben sie sich bestärkt gefühlt, wo gab es Stolpersteine? Das werden sie alle im Verlauf des Tages einbringen in die Arbeitsgruppen am Vormittag und in die Runden des Welt- bzw. Diversity-Cafés am Nachmittag. An dieser Stelle sei ihnen ausdrücklich schon einmal gedankt für ihre Bereitschaft, sich aktiv einzubringen, aber auch für ihren Mut, ihre Ehrlichkeit und Offenheit in den bisherigen Diskussionen.

Es gab noch andere Menschen, die am Zustandekommen dieser Veranstaltung einen erheblichen Anteil hatten: Das waren z.B. engagierte LIFE e.V. Kolleginnen, insbesondere Aliyeh Yegane, Anja Wolff und Nadiye Aydin. Für ihre Begeisterung und ihren unermüdlichen Einsatz auch noch für das kleinste Detail danke ich ihnen ganz herzlich. Dass hier so viele Menschen sitzen und bereit sind, ihr Wissen, ihre Erfahrungen, vielleicht auch Fragen hier einzubringen, liegt aber auch an engagierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus dem Jobcenter, mit denen wir das Veranstaltungskonzept grob vorher abgestimmt haben – auch bei ihnen bedanke ich mich ganz herzlich für ihr Engagement.

Wir sind fest davon überzeugt, dass es für gute, tragfähige und innovative Lösungen immer viele Perspektiven braucht – in diesem Geist ist auch diese Veranstaltung geplant worden.

Damit diese vielfältigen Perspektiven zum Tragen kommen können, wünschen wir uns,

- dass alle hier Anwesenden einander aufmerksam und unvoreingenommen zuhören,
- dass sie sich öffnen gegenüber Neuem und Unbekanntem und sich überraschen lassen,
- dass sie also voneinander lernen.

Wenn uns dies miteinander gelingt, dann sind wir einen großen Schritt weiter.

Wir hätten dann nämlich Ideen und Vorschläge gefunden, wie man die Situation an der ersten Schwelle für Jugendliche und junge Erwachsene verbessert – wie man tatsächlich mehr Vielfalt erreichen kann in der Ausbildung und später im Erwerbsleben.

Denn: Weder in Tempelhof-Schöneberg, noch in Berlin, noch in Deutschland können wir es uns leisten, jungen Menschen mit Potenzialen und Kompetenzen Entwicklungswege zu verbauen, indem wir ihre Stärken nicht wahrnehmen.

Ich jedenfalls wünsche mir und uns allen, dass wir die nächsten Stunden produktiv miteinander arbeiten und zu interessanten Ergebnissen kommen, die uns alle in unserer Arbeit beflügeln und voran bringen. ■

KulTür auf!

Ein Beitrag des Jugendtheater-Büros Berlin

„KulTür auf! Wir schaffen ZUGANG“, ein Projekt des Jugendtheater-Büros Berlin der Initiative-Grenzen-Los! e.V. wurde für das BürgerInnenforum ausgewählt, weil sich die Jugendlichen konstruktiv und mit künstlerischen Mitteln mit den Themen Partizipation, Zugang und Chancengerechtigkeit auseinandersetzen. Die TeilnehmerInnen der Theatergruppe trugen während ihrer musikalischen Performance ihre Perspektive als „KundInnen“ des Jobcenters vor. Anschließend wurde ein Theaterstück der Jugendlichen als Film präsentiert. Das Stück zum Thema Berufe und Zugang haben die Jugendlichen selbst entwickelt. Es zeigt vier Jugendliche, die im Jobcenter anstatt Wartenummern Lose ziehen, auf denen ihre zukünftigen Berufe (und somit auch ihre Schicksale) stehen. Als erstes geht es zu MacDonalds, zeitgleich wird ein Text aus dem Buch „Türken Sam“ vorgelesen, in dem es über die unfairen Arbeitsverhältnisse MigrantInnen gegenüber geht. Hieran schließt eine Szene an, in der am Ende eines Bildungsmarathons der 1-Euro-

Job wartet. Zurück beim Jobcenter wehren sich die vier jungen Menschen gegen ihre „Glückslose“ und verschaffen sich letztendlich ihren eigenen Zugang: Sie nehmen ihr Schicksal in die eigene Hand und stürmen ihre „Zugangstür“. KulTür auf! ist eine Kampagne für mehr Zugangsrechte von Jugendlichen in die etablierten Kulturbetriebe sowie in die künstlerischen und kreativen Ausbildungsmöglichkeiten. Die Jugendlichen verfolgen damit eine Doppelstrategie: einerseits fordern sie die Berliner Kulturbetriebe auf, sich einer neuen Zielgruppe, den Jugendlichen aus sozialen Brennpunkten, zu öffnen, andererseits wollen sie genau diese Jugendlichen dabei begleiten, sich kulturelevanten und künstlerischen Themen anzunähern. Zusammen wollen sie Veränderung bewirken.

Innerhalb des Theaterprojekts haben die Jugendlichen nicht nur das Stück selbst erarbeitet, sondern auch ihre Forderungen in einem Manifest vereinigt – mit folgenden Eckpunkten:

■ Die Jugendlichen fühlen sich oft in Schubladen gesteckt, in der Schule, der Ausbildung, der Arbeitssuche, aber auch in der Theaterszene.

■ Sie wollen den gängigen Vorurteilen widersprechen, sie seien bildungsfern, uninteressiert, kriminell und nicht integrationsfähig.

■ Sie fordern mehr Zugangsmöglichkeiten in den kulturellen Betrieb und zu dessen vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten, ungeachtet der Herkunft, der Hautfarbe, der Haarfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung,

der Religion etc. Sie wollen, dass ihre Wünsche nach Bildung, Schulabschlüssen und Ausbildungsplätzen ernst genommen werden.

Ihr Engagement für das Projekt und das Theaterspiel zeigt, dass sie politisch interessiert sind, ihre Themen aus sozialen Brennpunkten aufgreifen, reflektieren und für ein breites Publikum auf die Bühne bringen. ■

*Das Manifest in voller Länge ist abrufbar unter:
http://grenzen-los.eu/wp-content/uploads/26-04-11_Manifest-2.pdf*



Gleichbehandlung heißt nicht, dass alle das Gleiche brauchen!

Eren Ünsal
Leiterin der LADS⁵

Zunächst einmal herzlich willkommen von meiner Seite und vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, in diesem Rahmen einen Einstieg zum Thema Gleichbehandlung zu geben.

Mich erstaunt nicht, dass ich von den Veranstaltenden gebeten worden bin, heute einen Einstieg zu geben, denn die Stelle, die ich leite, trägt das Wort Gleichbehandlung bereits im Namen. Es handelt sich um die „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“. Der lange Name deutet bereits darauf hin, dass es bei dem Thema Gleichbehandlung um die Vermeidung von Diskriminierungen geht.

Bereits im Grundgesetz ist in Artikel 3, Absatz 3 ein Benachteiligungsverbot festgeschrieben. Dort heißt es: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand

darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Dieses Verbot der Diskriminierung ist in einer Vielzahl von Gesetzen bezogen auf einzelne Merkmale weiter konkretisiert worden. Auf Bundesebene haben wir das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG schützt vor Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung und Alter. Neben dem AGG gibt es diverse weitere Gesetze zum Diskriminierungsschutz, die sich häufig auf einzelne Merkmale beziehen, ein Beispiel ist das Landesgleichstellungsgesetz.

Sicher werden einige von Ihnen nun sagen, dass ein derartiges Diskriminierungsverbot heutzutage doch selbstverständlich ist und Bewerberinnen und Bewerber natürlich nach ihrer Qualifikation ausgewählt werden.

Aus unserer alltäglichen Arbeit und

⁵LADS: „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“ des Berliner Senats

mit Blick auf Forschungsergebnisse zu diesem Thema muss ich Ihnen sagen, dass das Verbot der Diskriminierung, insbesondere am Übergang von Schule bzw. Studium und Beruf bzw. Ausbildung - leider keine Selbstverständlichkeit darstellt.

Die Universität Konstanz hat 2010 mehr als 1.000 fiktive Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudierende verschickt und dabei identische Bewerbungsunterlagen mit deutsch und türkisch klingenden Namen versehen. Das Ergebnis der Studie war ernüchternd: Die Angabe eines türkischen Namens hat die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch um 14 Prozent reduziert, bei kleinen und mittelständischen Unternehmen sogar um bis zu 24 Prozent.

Wir wissen auch, dass in einigen Unternehmen nach wie vor Mütter, insbesondere alleinerziehende Mütter und Frauen, die schwanger werden könnten, nicht gern eingestellt werden. Ein Verbot von Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft befindet sich dementsprechend auch ganz ausdrücklich im AGG.

Besonders schwierig ist in diesem Kontext auch die Situation von Menschen mit Behinderungen. Ihr Anteil ist - trotz gesetzlicher Quote - nach wie vor in vielen Unternehmen verschwindend gering. Unternehmen zahlen häufig lieber als Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung einzustellen. Das sieht

bei öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zwar etwas besser aus, ist aber nach wie vor nicht zufriedenstellend geregelt.

Ich denke, diese Beispiele demonstrieren deutlich eine offenbar häufig vorherrschende Haltung, in erster Linie so genannte „Normalarbeitnehmende“ einstellen zu wollen. In diesem Sinne titelte der ‚Spiegel online‘ auch kürzlich „Warum sich Führungskräfte gerne klonen“. Der sogenannte Normalarbeitnehmende soll flexibel einsetzbar sein, Werte, Normen und Aussehen der Mehrheit teilen und sich einzig und allein den Interessen des Unternehmens widmen. Derartige implizite Einstellungskriterien sind problematisch, und zwar nicht nur, weil sie Ausschlüsse produzieren. Gerade vor dem Hintergrund eines sich rapide verändernden Arbeitsmarktes können bestehende Potenziale, nur weil sie in einer anderen „Hülle“ stecken, nicht genutzt werden. Dabei stellt sich die Frage der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Zudem lässt sich selbstverständlich in Frage stellen, ob es diesen Normalarbeitnehmenden überhaupt gibt bzw. wie verbreitet er ist. Lassen Sie mich diesen Aspekt in Bezug auf das Geschlecht verdeutlichen: Auch jenseits von Familienverantwortung, die sich Frauen und Männer mittlerweile häufig teilen, gibt es in jedem Leben Phasen, in denen Menschen begrenzt einsetzbar sind. Das können Phasen von Krankheit, der Pflege von Angehörigen oder der Verant-

wortung für Kinder sein. Ich denke, es ist Zeit damit aufzuhören, unbegrenzte Flexibilität und ständige Anwesenheit mit Leistung gleichzusetzen. Stattdessen sollte es möglich werden, Arbeitsverhältnisse so zu flexibilisieren, dass es Beschäftigten gelingt, eine gute Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit zu finden. Und dabei geht es keineswegs nur darum, Gutes zu tun. Eine derartige Planung kommt unmittelbar auch Unternehmen zugute, denn Arbeitszufriedenheit wirkt sich selbstverständlich auch auf die Arbeitsleistung förderlich aus.

Mir geht es heute aber nicht in erster Linie darum, Problemlagen aufzuzeigen, sondern gemeinsam mit Ihnen darüber nachzudenken, welche Ansätze sinnvoll sind, um die Situation zu verbessern.

Im oben genannten Kontext ist der Begriff der Gleichbehandlung zu verstehen. Gleichbehandlung bedeutet nicht, ohne Berücksichtigung von Ausgangsbedingungen und Wünschen, alle gleich zu behandeln. Sie kennen sicher die Karikatur, in der ein Fisch im Glas, ein Hase, eine Schnecke und diverse andere Tiere an einer Startlinie stehen und zum Wettlauf aufgefordert werden. Hier werden ungleiche Ausgangsbedingungen negiert und durch scheinbare Gleichbehandlung ein äußerst vorhersehbares Ergebnis erzielt. Dies verdeutlicht, dass die Gleichbehandlung von Menschen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen und sozialen Ausgangsbedingungen in der Regel zu einer Reproduktion von



Ungleichheit führt. Es muss bei den ungleichen Ausgangsbedingungen angesetzt werden oder versucht werden, diese auszugleichen, um wirkliche Veränderung zu erzielen. Chancengleichheit am Übergang von Schule und Beruf sicherzustellen und Diskriminierung zu vermeiden ist selbstverständlich nicht allein hier im Bezirk Tempelhof-Schöneberg bedeutsam, sondern auch auf bezirklicher, Landes- und auf Bundesebene wichtig. In diesem Zusammenhang kann ich Ihnen versichern, dass dieses wichtige Problemfeld, mit dem Sie sich heute

beschäftigen, auch auf Senatsebene immer wieder zum Thema gemacht wird und diesbezüglich zahlreiche Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. So hat die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales die Schwerbehinderten-Joboffensive gestartet, um die berufliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung zu fördern. Das Programm basiert auf drei Säulen: Schaffung von Arbeitsplätzen, Schaffung von Ausbildungsplätzen und Beratung und Begleitung durch Integrationsfachdienste. Mit Hilfe dieser Offensive konnten bereits neue Aus- und Arbeitsplätze geschaffen werden.

Ein anderes Beispiel ist die Kampagne „Berlin braucht dich!“. Diese verfolgt das Ziel, die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund im Übergang von Schule und Beruf zu verbessern. Dabei geht es insbesondere um die Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst und in landeseigenen Unternehmen. Die Kampagne wendet sich direkt an Jugendliche mit Migrationshintergrund und stellt zielgerichtete, auf diese Gruppe angepasste Informationen zur Verfügung.

Dies sind nur zwei Beispiele unserer Bemühungen – ich könnte Ihnen viele weitere nennen. Sie alle werden sicher aus Ihrem Alltag oder beruflichen Kontext ebenfalls über eine große Anzahl praktischer Beispiele berichten können. Genau um diesen Austausch soll es heute gehen und darum, weitere Bau-

steine zu entwickeln, mit Hilfe derer wir unserem Ziel, der Herstellung gleicher Chancen unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, sexueller Identität und Religion oder Weltanschauung ein Stück näher kommen. Ich wünsche Ihnen dabei heute produktive Diskussionen und viele gute Ergebnisse! ■

A

rbeitsgruppen:

Eckpunkte, Perspektiven und Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse, Problemlagen und Lösungswege der Arbeitsgruppen dargestellt.

AG der Jugendlichen U25

Hindernisse:

- Die Jugendlichen fühlen sich oftmals wahllos in eine Maßnahme „gesteckt“, ohne dass nach ihren Berufswünschen und Stärken gefragt wird.
- Der bürokratische Aufwand im Jobcenter ist für sie nicht immer nachvollziehbar; häufig werden sie von einer Ansprechperson zur nächsten geschickt.
- Die Einladungsanschriften sind für sie unverständlich formuliert.
- Die MitarbeiterInnen im Jobcenter sind ihrer Erfahrung nach nicht offen für Kritik.
- Sätze wie „Dafür sind Sie nicht geeignet, dafür brauchen Sie einen qualifizierteren Abschluss. Das sollten Sie sich abschminken, dafür fehlen Ihnen die Qualifikationen“ sind ihnen geläufig und bringen sie nicht weiter. In solchen Situationen fühlen sie sich ohnmächtig

und verlieren die Lust, weiter an ihren Zukunftswünschen zu arbeiten.

Was muss sich ändern?

- Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen wollen ernstgenommen und ihnen soll zugehört werden.
- Die Maßnahmen sollten zu ihnen passen und ihnen Perspektiven ermöglichen.
- Sie wollen ihre Stärken formulieren und lernen, ihre Vielfalt zu präsentieren. Darauf sollte der Fokus in Jobcentergesprächen liegen.
- Alternativmöglichkeiten für den Traumjob entwickeln, das wäre für viele Jugendliche wünschenswert.

AG Junge Mütter

Hindernisse:

- Von den MitarbeiterInnen im Jobcenter fühlen sich die jungen Frauen häufig „in Schubladen gepresst“ und mit Vorurteilen konfrontiert.
- Ihnen wird immer vorgehalten, für welche Berufe sie nicht geeignet sind.
- Es fällt ihnen schwer, ihre eigenen



Stärken zu formulieren.

- Einige von ihnen verlieren bei der Fülle an Ausbildungsberufen den Überblick.
- Die hohe Fluktuation bei den AnsprechpartnerInnen im Jobcenter führt zu Verwirrung.
- Bei Fragen werden sie von einer Person zur nächsten geschickt und stehen irgendwann ohne Antwort vor der Tür.

Was muss sich ändern?

- Gewünscht sind konkrete Hilfestellung beim Abgleich der eigenen Stärken mit einem möglichen Ausbildungsberuf oder Praktikum.

- Maßnahmen sollten zu ihren Fähigkeiten passen und somit die Willkürlichkeit der Maßnahmenvergabe einschränken.

- Gemeinsam schauen, selbst wenn die Noten nicht passen, was es noch für Alternativmöglichkeiten gibt.

- Schulabschlüsse werden überbewertet. Kompetenzfeststellungen wären eine gute Zugangsmöglichkeit in einen Arbeitsplatz.

- Eine Ansprechperson, mit der die beruflichen Perspektiven besprochen werden können.

AG Jobcenter, Freie Träger der Jugendsozialarbeit

Hindernisse:

- Problematisch - darin waren sich alle einig - ist die fehlende Koordination zwischen den Trägern und den Jobcentern. Hier besteht folglich dringend Handlungsbedarf.

- Das gemeinsame Ziel der Arbeit beider Gruppen ist es, die Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu integrieren; dabei sehen sich die TeilnehmerInnen der AG mit vielen Schwierigkeiten konfrontiert.

- Jugendliche, die von FallmanagerInnen unterstützt werden und eine Maßnahme absolvieren, müssen sich mit vielfältigen Problemlagen auseinandersetzen. Dies erschwert die Konzentration auf die berufliche Orientierung.

- Viele Jugendliche haben trotz der Berufsberatung in der Schule wenig Kenntnis über die zahlreichen Ausbildungsberufe und wissen oftmals nicht, in welchen Bereichen ihre Stärken liegen.

- Oftmals passt der Wunschberuf nicht mit den Schulleistungen überein. Häufiges Berufsziel sind Positionen im Bürobereich, und hierfür müssen sehr gute bis gute Zeugnisnoten in Mathematik und Deutsch vorhanden sein, und dies stimmt nicht immer mit den erbrachten Leistungen überein. Dies lässt die Motivation der Jugendlichen schwinden und die Frustration über fehlende Zugänge in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt steigen.

- Die geschlechtsspezifische Be-

rufswahl ist schwer aufzubrechen, z.B. Frauen als Tischlerinnen; hier fehlt vor allem Akzeptanz im persönlichen, aber auch im beraterischen Umfeld.

- Perspektiven, Ziele und Stärken können nicht formuliert werden, da den Jugendlichen hierfür häufig Selbstvertrauen fehlt.

- Für einige Jugendliche ist es schwer, sich in eine Berufsorientierende Maßnahme und damit in eine neue Struktur oder Ausbildung einzugewöhnen. In manchen Fällen hat sich ein SGB II Leistungsbezug in ihren Familien zu einem Regelkreis entwickelt.

Was muss sich ändern?

- Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten im Bildungsprozess, Arbeitsvermittlung und -beratung verbessern.

- Gezielte Koordination und Absprachen zwischen Jobcentern und freien Trägern, um Hilfsangebote für Jugendliche im Übergang Schule-Beruf, soziale und berufliche Integration zu fördern.

- Gleichstellung der MitarbeiterInnen der Freien Träger und der Jobcenter, um Stabilität und Kontinuität in Beratungskontexten zu gewährleisten.

- Kompetenzerfassung und Ressourcenaktivierung ist wichtig, weniger das Betonen von und Verharren auf Defiziten.

- Jugendliche im Sinne des Diversity-Ansatzes in ihrer Gänze betrachten, ihre Stärken hervorheben.

- Maßnahmen sollten zu Jugendlichen passen und nicht aufgrund freier Plätze zugeordnet werden.

AG Leitungsebene Jobcenter, Arbeitsagentur und freie Träger

Hindernisse auf struktureller Ebene:

- Regionale Orientierung der Maßnahmen erschwert die Vernetzung zwischen den Bezirken.
- Ausschreibungspraxis verhindert Kontinuität bei der Vergabe von Geldern.
- Überbezirkliche Vereinbarungen gibt es nicht, und das erschwert die Arbeit.
- Begrenzung durch einzelne Fördertöpfe, die nur für bestimmte Projekte greifen. Häufig sind „kurze Dienstwege“ nicht möglich, um den Jugendlichen zu helfen.
- Viele Unterstützungsprogramme setzen immer noch bei den Defiziten der Jugendlichen an. Der Diversity-Ansatz ist noch nicht umfassend in den Institutionen angekommen.

Was muss sich ändern?

- Gezielte Koordination und Absprachen zwischen Jobcentern und freien Trägern, um Angebote abzustimmen, auch um doppelte Arbeit zu vermeiden.
- Die Jugendlichen absolvieren Praktika, diese sollten auf dem Arbeitsmarkt deutlich mehr Anerkennung erhalten und somit die Vermittlung erleichtern.
- Bürokratische Wege innerhalb der Institutionen sind schwierig und nicht immer einfach für die Jugendlichen nachzuvollziehen.
- Die Kooperation zwischen den einzelnen Jobcentern sollte verbessert werden und die Vernetzung in die Wirtschaft ebenfalls.
- Ausgangspunkt der Förderung sollten die Stärken der Jugendlichen sein. Es sollten Angebote herausgearbeitet werden, die genau hier ansetzen.
- Ein ganzheitlicher Ansatz und Begleitung der Jugendlichen sind wünschenswert.



Diversity-Café

Im zweiten Teil der Veranstaltung kamen die TeilnehmerInnen zum Diversity-Café zusammen. Ähnlich wie beim World-Café geht es um den Austausch der jeweiligen Perspektiven, um ein gemeinsames Gespräch in gemischten Gruppen, frei von Hierarchien, Auflagen und Schubladendenken. Im Diversity-Café soll nicht über die „Anderen“ gesprochen werden, sondern miteinander; hierbei kann auch deutlich werden, dass Gruppen oftmals konstruiert werden, Stereotype entstehen und Vorurteile zementiert werden, wenn nur über sie und nicht mit ihnen gesprochen wird. Außerdem sollen die ganz elementaren Vorstellungen und Wünsche derjenigen Menschen deutlich werden, die selten aufgefordert sind, sich einzubringen. Die TeilnehmerInnen hatten während des Diversity-Cafés die Gelegenheit, ihre verschiedenen Perspektiven auf gleicher Augenhöhe einzubringen und auszutauschen. Strukturiert wurde dieser Prozess durch offene Fragen, die sich aus den Ergebnissen der AGs ergaben. Diese wurden auf Papiertischdecken geschrieben und festgehalten. Mit bereitgestell-

ten Textmarkern wurden Synergien und Lösungsvorschläge dokumentiert und diskutiert. Die ModeratorInnen bzw. je ein/e TeilnehmerIn der AGs übernahmen die Aufgabe der Tischmoderation. Nach ca. 20 Minuten wechselten alle Beteiligten, außer der Tischmoderation, den Tisch und suchten sich ein neues Diskussionsthema. Es musste darauf geachtet werden, dass sich bei jedem Wechsel des Tisches eine ganz neue Diskussionsrunde bildet, in der alle verschiedenen Gruppen vertreten sind. Im Folgenden werden die Jugendlichen und die jungen Mütter zu Jugendlichen zusammengefasst.

Fragen, die im Diversity-Café diskutiert wurden:

- Wie kann der Blick der BerufsberaterInnen weg von Defiziten hin zu Kompetenzen und Stärken der Jugendlichen gelenkt werden?
- Wie kann die Vernetzung verbessert werden?
- Wie kann die Beratung, anstelle einer bloßen Maßnahmenzuweisung, eine tatsächliche Zukunftsorientierung bieten?



- Was sind gute Fragen, um die Jugendlichen besser kennen zu lernen?
- Wie können Vorurteile gegenüber Jugendlichen abgebaut werden und die individuellen Stärken besser erkannt werden?
- Wie kann erreicht werden, dass die Kontinuität der AnsprechpartnerInnen im Jobcenter und bei Trägern erhöht wird?

Gemeinsam wurden folgende Ideen und Strategien entwickelt:

- Der Wissenstransfer bzw. Austausch zwischen Fall-/SachbearbeiterInnen im Jobcenter muss längerfristig verbessert werden.
- Jugendliche sollten Maßnahmen nicht im Widerspruch zur individuellen Berufsplanung erleben und versuchen, Vorteile für sich zu entdecken und mitzunehmen.
- Die MaßnahmenkoordinatorInnen im Jobcenter Tempelhof-Schöneberg sollten als AnsprechpartnerInnen auch für die Jugendlichen zur Verfügung stehen.

- Abbau von Vorurteilen von zwei Seiten: MitarbeiterInnen des Jobcenters/ Arbeitsagentur gegenüber der Gruppe U25 und ebenso in die andere Richtung.
- Mut zur Begegnung ist wichtig, und beide Seiten sollten offen in das Gespräch gehen und nicht aus nur einer oder wenigen Erfahrung/en Generalisierungen ableiten.
- Sich auf das Gespräch vorbereiten; dies gilt für beide Seiten.
- Maßnahmen und Praktika nutzen, um Stärken und Schwächen zu erkennen und festzuhalten.
- Individuelle Stärken besser erkennen, diese sind durch einen vorurteilsfreien Blick zugänglicher. Benennung der Stärken kann schwierig sein, deshalb nach Interessen, Hobbies und Aktivitäten der Jugendlichen fragen.
- „Warum“-Fragen auslassen, mit offenen Fragen nach den Vorstellungen und Wünschen der Jugendlichen fragen. Dies kann funktionieren, wenn eine positive Gesprächskultur respektvoll und offen gestaltet wird, ohne Zeitdruck und ohne Verwendung von interner Fachsprache.
- Produktives Feedback am Ende des Termins von beiden Seiten.
- Ausschöpfen der vorhandenen Instrumente (z.B. Einstellungstests) und gemeinsam eruieren, welche verschiedenen Möglichkeiten es gibt.
- Wichtig sind beständige AnsprechpartnerInnen im Jobcenter.
- Nachhaltiges Netzwerk zwischen Jugendlichen, Schulen, Eltern, freien Trägern, Jobcentern und Arbeitsagenturen schaffen.

R esümee

Karin Burgmüller

Jobcenter Tempelhof-Schöneberg

Mit dieser Veranstaltung haben wir eine neue Methode zur Dialogförderung kennen lernen können. Das Vorhaben, Menschen mit ganz unterschiedlichen Perspektiven und in unterschiedlichen Rollen miteinander – sozusagen auf Augenhöhe – ins Gespräch zu bringen, ist sehr ehrgeizig. Die Einstellungen der Menschen binnen eines Tages zu verändern, gegenseitige Zuschreibungen und Erwartungen, vielleicht auch Feindbilder, aufzugeben – das ist so schnell nicht möglich.

Allerdings wäre sowohl für die jungen Erwachsenen, die Leistungen nach SGB II beziehen, als auch für die Vermittler im Jobcenter viel gewonnen, wenn das Verständnis für die Situation der jeweils anderen Seite verbessert werden könnte. Hierfür bot die Veranstaltung einige gute Ansatzpunkte, so z.B. wenn gemeinsam überlegt wurde, wie die Zuweisung zu einer Maßnahme noch stärker an den Kompetenzen und Ressourcen der Jugendlichen ausgerichtet werden könne und damit eine Integ-

ration wirkungsvoller unterstützt. Die seitens der Jugendlichen und jungen Erwachsenen geäußerten Wünsche in Richtung Jobcenter schienen mir hingegen nicht zu berücksichtigen, welche engen gesetzlichen Spielräume für unser Handeln bestehen und unsere Entscheidungen beeinflussen.

Aber: auf jeden Fall hat eine Sensibilisierung beider Seiten füreinander stattgefunden, und das ist ein erster wichtiger Schritt im Sinne einer erfolgreichen Beratungs- und Vermittlungspraxis. ■

R esümee

Anja Wolff

LIFE e.V.

Der Versuch, an einem Tag in einen Dialog mit höchst unterschiedlichen Gruppen zu gehen, ist zum Teil gelungen. Alle Beteiligten waren sehr bemüht um eine offene Umgangsweise, jedoch konnten Irritationen und Missverständnisse aufgrund der unterschiedlichen Positionen an diesem einen Tag nicht aufgehoben werden. Die verschiedenen Welten und Strukturen, in denen sich die TeilnehmerInnen bewegen, erschweren trotz der offenen Atmosphäre bisweilen den gewünschten Dialog auf gleicher Augenhöhe.

Gerade für die jungen Erwachsenen war dieser Tag jedoch ein positives Signal: Ihre Stimme fand Gehör und sie fühlten sich ernst genommen. Ein wichtiger Beitrag dafür war auch der Vorbereitungsworkshop, der vier Tage vorher stattfand.

Durch das Fehlen bestimmter Akteure, die mangels Zeit nicht teilnehmen konnten (z.B. Schulen), war der Fokus sehr auf die Schnittstelle mit dem Job-

center gerichtet – ohne Frage ein wichtiger Bereich, aber nicht der Einzige, an dem Veränderungen bei der Gestaltung von Übergängen stattfinden müssen.

Insgesamt wurde deutlich, dass personelle Kontinuität in der Beratungs- und Begleitungsarbeit sowie ein ganzheitlicher, an Stärken orientierter Blick dabei unumgänglich sind, aber an vielen Orten bisher nicht umgesetzt werden. Die Gründe dafür sind vielfältig und liegen auch auf der strukturellen, z.T. durch gesetzliche Vorgaben geprägten Ebene.

Wir wünschen uns, dass Aktivitäten wie diese weiterhin stattfinden können. Das BürgerInnenforum hat gezeigt, dass dies nur ein Anfang gewesen sein kann und noch viel mehr Begegnungen geschaffen werden müssen. Eine Förderung der Dialogkultur ist dringend geboten, um das Verständnis aller Beteiligten füreinander zu fördern und Übergänge tatsächlich stärker an der Anerkennung von Diversity orientiert und dementsprechend gestaltet werden können.



Deutlich wurde auch, dass hierfür eine verstärkte Auseinandersetzung mit der eigenen Situation und Herangehensweise, ein gesteigertes Bewusstsein und die Reflektion eigener Verhaltensweisen und Vorannahmen in den unterschiedlichen Gruppen notwendig sind.

Wir wünschen uns auch, dass die Akteure in Tempelhof-Schöneberg die Anregungen aus dem BürgerInnenforum in ihre Netzwerke und Gremien einbringen. Der U25-Bereich des Jobcenters Tempelhof-Schöneberg hat dies z.T. schon getan und ist an weiteren Aktivitäten interessiert.

In diesem Sinne geben wir die Ergebnisse des Forums mit der Dokumentation in den Bezirk und freuen uns auf weitere Begegnungen und Kooperationen. ■

Literaturverzeichnis

- Bohm, David (1998): Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen. Stuttgart.
- Buber, Martin (2006): Das dialogische Prinzip: Ich und Du. Zwiesprache. Die Frage an den Einzelnen. Elemente des Zwischenmenschlichen. Zur Geschichte des dialogischen Prinzips, 10. Aufl., Gütersloh.
- Halbmayr, Brigitte (2011): Communities in Dialogue: How to bring People at the Margins into Policy Making / or: Empowering People at the Margins. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Hartkemeyer, Martina/ Hartkemeyer, Johannes/ Dhority, Freeman (2002): Miteinander Denken - Das Geheimnis des Dialogs. Stuttgart.
- LIFE e.V./ Yegane Arani, Aliyeh (Hg.) (2010): Integration und Vielfalt in der Europäischen Bildung. Das Beispiel Sista Abla - Mentoring für Schülerinnen mit Migrationshintergrund auf dem Weg zum Studium.
http://www.life-online.de/download/publication/2010_12_sistaabla_doku.pdf
- Open Society Foundation (2010): Integration and Diversity in Education in Europe. Bringing Disaffected Youth to Policymaking. International Overview. New York





LIFE e.V. | Dircksenstr. 47 | 10178 Berlin | www.life-online.de | Juni 2012