



IMPULSE ZU VIELFALT

2018/3

Ausbildung statt Ausgrenzung
Wie Jugend- und Auszubildendenvertretungen
zum strategischen Partner für Antirassismus und
Integration in der Arbeitswelt werden

Ein Beitrag von **Romin Khan**

Ausbildung statt Ausgrenzung – Wie Jugend- und Auszubildendenvertretungen zum strategischen Partner für Antirassismus und Integration in der Arbeitswelt werden

Ein Beitrag von Romin Khan

Jugend- und Auszubildendenvertretungen spielen aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags und ihres Commitments zur antirassistischen Programmatik der Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Herstellung von Chancengleichheit in der Ausbildung. Damit sie diese voll wahrnehmen können, bedarf es konkreter Änderungen in Politik und Betrieben.

Einleitung

Jede_r vierte wirft die Ausbildung hin. So titelten um die Osterfeiertage viele deutsche Medien und verwiesen auf die Vorveröffentlichung des Berufsbildungsberichts 2018 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Laut der Süddeutschen Zeitung vom 4. April 2018 wurden 2016 gut 146 000 Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst, der Anteil der abgebrochenen Ausbildungen liege mit 25,8 Prozent erstmals über den seit Anfang der Neunzigerjahre üblichen Quoten von 20 bis 25 Prozent.

Die migrationspolitische Dimension der Thematik erschließt sich spätestens, wenn der Blick auf die verschiedenen Berufsfelder gerichtet wird. Am höchsten ist der Anteil an Abbrüchen bei angehenden Sicherheitsfachkräften mit 50,6 Prozent, am niedrigsten mit 4,1 Prozent bei Auszubildenden, die Fachangestellte_r in der Verwaltung lernen.

Doch wer welchen Beruf ergreift, ist vielfach ein Ergebnis struktureller Diskriminierungen im Bildungssystem sowie von Benachteiligungen, die sich im direkten Bewerbungsprozess sowie in der Personalpolitik der Betriebe widerspiegeln. Schulischer Erfolg hängt in Deutschland, stärker als in anderen Ländern, von Herkunft und sozialem Status ab. 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.

Dem öffentlichen Dienst kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu: In den geringen Abbruchquoten bei Auszubildenden bestätigt sich die soziale Verantwortung der öffentlichen Arbeitgeber. Der Artikel greift die Frage auf, welche Akteure dazu beitragen können, dass diese Vorreiterrolle auf das wichtige Thema der Schaffung einer inklusiven Arbeitswelt übertragen

werden kann.

Die notwendige interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist wesentlich mit der Frage verknüpft, wie der Anteil an Jugendlichen aus Einwandererfamilien unter den dortigen Berufsanfänger_innen signifikant gesteigert werden kann. Aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags und ihres Commitments zur antirassistischen Programmatik der Gewerkschaften haben die betrieblichen Interessenvertretungen, insbesondere die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV), eine Schlüsselrolle bei der Integration und Herstellung gleicher Chancen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Es wird beleuchtet, welche konkreten gesetzlichen Schritte seitens der Politik und der Betriebe angegangen werden müssen, um die Mitbestimmungsgremien besser in die Lage zu versetzen, Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen und erfolgreiche Lösungen für die berufliche Förderung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu finden.

Was ist die JAV?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Vertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikant_innen, Werkstudent_innen) unter 25 Jahren in einem Betrieb oder einer Behörde. Eine JAV kann nur gewählt werden, wenn bereits ein Betriebs- oder Personalrat besteht. Eine Doppelmitgliedschaft in Betriebsrat und JAV ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen. Das Gremium kann zwischen einem und 15 Personen umfassen, je nachdem, wieviel Wahlberechtigte in einem Betrieb beschäftigt sind. Jedes Unternehmen aus mehreren Betrieben mit jeweils einer JAV muss eine Gesamt- oder Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung gründen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung arbeitet eng mit dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung zusammen. Zu ihren Aufgaben gehören:

- Wahrnehmung der Belange der Auszubildenden
- Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat oder der Personalvertretung (speziell zu Ausbildung, Übernahme, Gleichstellung von Männern und Frauen)
- Überwachung von Gesetzen, Vorschriften, Tarifverträgen usw.
- Anregungen der Auszubildenden an den Betriebs-/Personalrat
- Integration ausländischer Auszubildender
- Probleme der Auszubildenden zu lösen.

Die Integration „ausländischer Beschäftigter“, wie es in den meisten Gesetzestexten noch im Duktus früherer Jahre festgehalten ist, ist fest in den gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit der betrieblichen Interessensvertretungen verankert. Relevant sind hier das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Personalvertretungsgesetz (BPersVG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ihre Paragraphen bieten eine Handhabe für das Engagement für Solidarität und Gleichbehandlung und gegen diskriminierendes Verhalten im Betrieb. Zur Einhaltung und Umsetzung der Gesetze sind Arbeitgeber und Interessenvertretungen in Betrieb und Dienststelle gefordert.

Antirassismus per Gesetz

Der Betriebsrat ist verpflichtet, sich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz stark zu machen. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nennt als allgemeine Aufgabe des Betriebsrats

„die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.“ (§ 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist verpflichtet, sich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz stark zu machen. Zu ihren allgemeinen Aufgaben zählt

„die Integration ausländischer, in § 60 Absatz 1 genannter Arbeitnehmer [gemeint sind die jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden] im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.“ (§ 70 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG)

Um den JAV-Aufgaben gerecht zu werden, muss die JAV intensiven Kontakt zu den Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb halten. Die gesetzlichen Regelungen zeigen jedoch auch die Grenzen der Eigenständigkeit der JAV auf, denn nur der Betriebsrat und der Personalrat dürfen Verhandlungen direkt mit den Arbeitgebern führen. Sind zur Erfüllung der Aufgaben Gespräche mit den Arbeitgebern nötig, muss sich die JAV daher zuerst an den Betriebs- oder Personalrat wenden. Die Arbeit der JAV ist daher in vielen Fällen gegenüber den anderen Interessensvertretungen nachgelagert und darauf angewiesen, dass es übereinstimmende betriebliche und auch politische Zielvorstellungen gibt, damit entsprechende Vorschläge aus den Jugendgremien auch aufgegriffen werden.

Befragung von JAVen und Auszubildenden

ver.di hat sich in den vergangenen Jahren darum bemüht, die Erfahrungen junger JA-Vertreter_innen bei der Integration und Unterstützung von jungen Beschäftigten mit Migrationshintergrund auszuwerten. So fand 2014 in der ver.di Bundesverwaltung ein eigener Workshop statt, in dem die Thematik aufgegriffen wurde. Dabei berichteten die beteiligten JAVen davon, dass ein Migrationshintergrund eines oder einer Beschäftigten tatsächlich „einen Unterschied“ mache. So erzählten die JAVen auch von direkten oder indirekten Benachteiligungen von Auszubildenden durch Zuschreibungen aufgrund der Herkunft oder der Überhöhung sprachlicher Unterschiede (Akzent). In anderen Fällen wurde davon berichtet, dass Unterschiede entlang der Dimension Migration in vielen Betrieben neutralisiert und die Auszubildenden mit Migrationshintergrund „voll integriert“ seien.

Einige Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben einen guten Kontakt zu den Auszubildenden mit Migrationshintergrund in ihren Betrieben, wozu in einigen Fällen auch ein eigener Integrationsbeauftragter des Betriebsrat oder Diversity-Beauftragte der Personalabteilungen beitragen. Es würden viele Probleme - v.a. jene, die sich auf den Migrationshintergrund beziehen - zuerst an die JAV getragen, bevor das Gespräch mit dem/der Ausbilder_in gesucht werde. Einige JAVen haben aber auch Probleme als Interessensvertretung der Auszubildenden wahrgenommen zu werden. So werden viele Angebote der JAV nicht angenommen oder die Auszubildenden trauten sich nicht, ihre Probleme zu kommunizieren.

In direkten Befragungen wurden Auszubildende mit Migrationshintergrund von ver.di im Jahr 2014 nach der Ausbildungssituation im Betrieb, möglichen Gründen für das Scheitern oder den Abbruch einer Ausbildung und nach dem Verhältnis zur Gewerkschaft und den JAVen gefragt. Generell lässt sich festhalten, dass die Befragten dazu neigten, sich aufgrund ihrer untergeordneten Stellung im Betrieb zurückhaltend zu äußern („Wenn man in Ausbildung ist, muss man leise sein“). In der Regel war die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber (insbesondere bei öffentlichen Einrichtungen) sehr hoch. Die Gründe für Abbrüche oder Schwierigkeiten wurden bei sich selbst oder den Kolleg_innen verortet („Haben nicht wie andere Azubis funktioniert“), eine kollektive Bearbeitung fand kaum statt. Bei der Erwägung eines Ausbildungsabbruchs fühlen sich viele Jugendliche allein gelassen. Viele hörten von den Eltern vor allem Durchhalteparolen: „Da muss man durch!“, „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“.

Gewerkschaft und JAV haben in den Augen der jungen Beschäftigten zwar ein gutes Image, werden aber in der Betrachtung der betrieblichen Hierarchie als sehr weit „oben“ beschrieben („Ich dachte immer, die wären nur für die ganz großen Probleme da. Probleme im Alltag bespricht man eher mit den Kollegen, die sind nah am Thema.“). Einige Auszubildende äußern sich wiederum skeptisch

gegenüber den Einflussmöglichkeiten der JAV („Die waren ja auch ohnmächtig. Die haben sich, wenn es ernst wurde, an die Regularien geklammert“). Den Eindruck der Machtlosigkeit scheint die JAV mitunter auch hervorzurufen, wenn sie den Auszubildenden in ihrem Auftreten als zu ähnlich wahrgenommen wird. Ein weiterer Kommentar war, dass die Ansprache der JAV als Kümmerer („wenn es Probleme gibt, sind wir eure Ansprechpartner“) auch als Barriere wirken kann, da die Auszubildenden bewusst nicht als Problemfall wahrgenommen werden möchten.

Das Spektrum von Erfahrungen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist demzufolge sehr breit und ungleich verteilt: Die meisten Befragten haben kein oder nur ein sehr diffuses Wissen über die JAV und niemals persönlichen Kontakt gehabt. Eine klare Minderheit (vor allem in öffentlichen Verwaltungen) fühlt sich von ihrer JAV gut informiert und betreut. Der erste Eindruck, den die JAV auf sie gemacht hat, ist für die meisten Auszubildenden entscheidend.

Ausbildungsreport zeigt Handlungsbedarf

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_r fünfte Auszubildende mit Migrationshintergrund (22,4 Prozent) den Eindruck, in der Ausbildung unmittelbar aufgrund der eigenen Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden, etwa jede_r 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. Diese Werte bestätigen die Forderungen, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz an vielen Stellen verbessert werden muss, da es in der Arbeitswelt bislang kaum Anwendung findet. Zentrale Forderungen der Gewerkschaften sind in diesem Zusammenhang die Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen von zwei auf sechs Monate und die Schaffung eines Klagerechts für Antidiskriminierungsverbände, um von Rassismus betroffene Menschen besser zu unterstützen.

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 Staatsange-

hörigkeit doppelt so stark ausgeprägt (20,3 Prozent) wie bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen (9,6 Prozent).

Diese Ergebnisse zeigen auf, dass Vorhaben zum Abbau von Diskriminierung zu einem wesentlichen Teil auf den Zugang zu Beschäftigung gelegt werden müssen. Denn bei allen Befragungen wurden nur die Auszubildenden berücksichtigt, die sich erfolgreich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben. Dass sich die Lage für all jene, die aufgrund der jeweiligen Ausgangs- und Rahmenbedingungen bereits an dieser Hürde scheitern, noch deutlich schlechter gestaltet, ist offensichtlich.

Praxisbeispiel „Berlin braucht dich!“

In dieser Hinsicht ist das Projekt „Berlin braucht dich!“ des Berliner Senats ein konkreter Schritt, um strukturelle Benachteiligungen am Arbeitsmarkt für Jugendliche aus einkommensschwachen und migrantischen Familien und die interkulturelle Öffnung der Verwaltung anzugehen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den strukturellen Barrieren beim Übergang von der Schule in den Beruf und weniger auf individuellen Diskriminierungen, die im Betrieb erlebt werden, denn „das Bildungssystem selektiere und diskriminiere schon genug“, so Serdar Yazar, Teamleiter von Berlin braucht dich!¹

Die Berliner Landesunternehmen und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes werden von der Initiative beraten, sich bei den Strategien für die Nachwuchsgewinnung besser auf die Vielfalt in der Gesellschaft einzustellen. Der Erfolg der Initiative spricht für diesen Ansatz: Der Anteil an Auszubildenden aus Einwandererfamilien wurde im öffentlichen Dienst in Berlin in den letzten Jahren mehr als verdoppelt, ein Großteil der Einstellungen geht dabei auf die Berliner Polizei zurück.

Die JAV ist dabei

Unterstützt werden die Ziele des Projekts von der Haupt-JAV des Landes Berlin, die über 8.000 Auszubildende in den Verwaltungen und Behörden der Hauptstadt vertritt und sich für das Vorhaben der interkulturellen Öffnung als Brückenbauer in die Belegschaften versteht. Pascal Prey, Vorsitzender der Haupt-JAV und ver.di Mitglied, sieht in den Anstrengungen zur verstärkten Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht nur eine gesellschaftspolitische Notwendigkeit, sondern durch die Verbesserung der interkulturellen Kompetenz auch einen direkten Mehrwert für die Verwaltung.

¹ Mehr zu den Erfahrungen des Projekts in dem Beitrag von Neuhof, Yazar und Gëbala: Werkseinstellungen auf Vielfalt setzen. Impulse zu Vielfalt 2018/02.

Die JAV arbeitet dazu im Begleitgremium mit, das im Auftrag des Senats an der Überarbeitung des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes beteiligt ist. Das Ziel müsse es laut Prey sein, ein landesweit einheitliches Konzept der interkulturellen Öffnung der Verwaltung zu erarbeiten. Bisher gäbe in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung noch deutliche Unterschiede in der Einstellungspraxis, zum Beispiel zwischen der Polizei und der Feuerwehr. Eine weitere wichtige Aufgabe für das betriebliche Jugendgremium sei es, an der Frage der Haltung in den Betrieben zu arbeiten, um das Ziel der interkulturellen Öffnung im Konsens zu erreichen und über Dienstvereinbarungen festzuschreiben.

Konflikt um die Berliner Polizei

Wie schwierig dies mitunter ist, ließ sich Ende letzten Jahres anhand der Berichterstattung über Missstände bei der Berliner Polizei verfolgen. In der vom Rechtsruck geprägten und aufgeladenen gesellschaftlichen Atmosphäre wurde die Sprachnachricht eines Ausbilders, in der er sich abfällig über Auszubildende türkischer und arabischer Herkunft äußerte, dankbar von konservativen Medien und der AfD aufgegriffen. Statt die Äußerungen als rassistische Entgleisung zu demaskieren und sich in der Debatte solidarisch vor die Polizist_innen zu stellen, wie es sonst übliche Inszenierung der genannten Akteur_innen ist, fanden die Tiraden des Ausbilders, der über keine langjährige Berufspraxis verfügt, bundesweite Aufmerksamkeit. In der Folge wurden von Teilen der Medien und der Politik viele unterschiedliche Themen wie die Kritik an der Ausbildungsreform bei der Polizei, die Frage nach den Voraussetzungen für den Polizeiberuf und das Thema Straffälligkeit von Beamt_innen in einen Zusammenhang mit der gestiegenen Anzahl an migrantischen Auszubildenden gesetzt. Gegenüber dieser massiven Medienkampagne, die die Ethnisierung betrieblicher und verwaltungsinterner Probleme betrieb, waren die Einflussmöglichkeiten der JAV selbstredend begrenzt. Sie musste in erster Linie in vielen Gesprächen daran arbeiten, dass sich die Auszubildenden aufgrund der negativen Berichterstattung nicht als unerwünscht betrachteten und ihre berufliche Zukunft bei der Polizei in Frage stellten. Zur Hilfe kam dabei, dass sich die Polizeiführung an der Seite der Auszubildenden verortete, wenn auch disziplinarische Konsequenzen gegenüber dem Ausbilder wohl ausblieben.

Forderungen

Aus den dargestellten Aspekten und Problemlagen lassen sich einige Forderungen ableiten, deren Erfüllung es den betrieblichen Interessensvertretungen für junge Beschäftigte und Auszubildende erleichtern würde, sich noch intensiver für die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und damit auch insbesondere für die Integration und Herstellung gleicher Chancen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund einzusetzen.

Zu den Barrieren zählen im Wesentlichen die bisher gegenüber den „Erwachsenengremien“ nachrangig geregelten eigenen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte in der betrieblichen Interessensvertretung. Wenn die JAVen für das Ziel der interkulturellen Öffnung gestärkt werden sollen, muss der Gesetzgeber folgende Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz bzw. den Personalvertretungsgesetzen vornehmen:

- Die JAV muss bei der Auswahl der Ausbildungsleiter mitbestimmen können.
- Die JAV muss an den Auswahlgesprächen für Neueinstellungen beteiligt werden und die Auswahlkriterien mitgestalten können.
- Die Zahl der Mitglieder der JAV muss erhöht werden, um die vielfältigen Aufgaben der JAV auf mehrere Schultern verteilen zu können. Gerade vor dem Hintergrund der hohen Zahlen an Ausbildungsabbrüchen ist es notwendig und nur zu begrüßen, wenn die JAVen die geschaffenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Eindämmung dieser Entwicklung kennen und zur Rate ziehen können. Dazu zählen zum Beispiel die im Sozialgesetzbuch III verankerten Regelungen zur assistierten Ausbildung (AsA) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), mit denen besonders förderungsbedürftige Menschen unterstützt werden können.

Wer im betrieblichen Alltag im Machtgefälle zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen für letztere Partei ergreift und sich dagegen wehrt, dass Auszubildende wie reguläre Vollzeitbeschäftigte eingesetzt werden, macht sich nicht nur Freunde: Die Mitglieder der JAV brauchen daher ebenso wie Betriebsratsmitglieder einen soliden Versetzungs-, Kündigungs- und Übernahmeschutz.

Eine erfolgreiche Ausbildung ist nur gewährleistet, wenn Ausbilder_innen und Praxisanleiter_innen entsprechend Zeit und Ressourcen für die umfassende und individuelle Qualifizierung und Betreuung zukünftiger Fachkräfte haben. Auf betrieblicher Ebene ist der Ausbildungsbegleitung eine höhere Priorität einzuräumen, es kann kein Ehrenamt sein, das erfahrene Beschäftigte on top zu ihren sonstigen Aufgaben zu erledigen haben. Das betrifft auch das Thema Weiterqualifizierung: Verpflichtende Diversity Trainings für Ausbilder_innen wären ein wichtiger Schritt, um die Voraussetzungen für die interkulturelle Öffnung von Ausbildungsbetrieben zu schaffen.

Doch auch die JAVen selbst sind gefordert, die Herausforderung der interkulturellen Öffnung anzunehmen. Die betrieblichen Erfahrungen zeigen, dass den JAVen als Ansprechpartner_in betrieblich viel Vertrauen entgegengebracht wird, ihre Nähe zu den Beschäftigten jedoch wie bei jeder Interessensvertretung auch aktiv hergestellt werden muss. Deshalb ist es notwendig, die Kompetenzen und Möglichkeiten der JAV wiederholt in der betrieblichen Öffentlichkeit darzustellen

und über eigene Erfolge zum Beispiel anhand konkreter Fallbeispiele zu informieren. Dazu muss die JAV eigene Medien wie Zeitungen oder Auftritte bei den sozialen Medien betreiben dürfen. JAVen, die ein antirassistisches Betriebsklima stärken wollen, erhalten bei der Gelben Hand², dem Antirassismus-Projekt der Gewerkschaften, und Initiativen der DGB-Jugend wie dem not like dis Projekt³ oder dem Infoportal aktiv gegen Diskriminierung der ver.di Jugend⁴ Unterstützung.

Das Vertrauen in die JAV wird gesteigert, wenn diese die Vielfalt im Betrieb auch im eigenen Gremium widerspiegelt. Im Prozess der interkulturellen Öffnung vieler Betriebe gibt es vielfach eine Diskrepanz zwischen der wachsenden Zahl von migrantischen Belegschaften und herkunftsdeutschen Interessensvertreter_innen.

Ein wichtiges Bindeglied dazwischen kann die Funktion einer oder eines Integrationsbeauftragten des Betriebs- oder Personalrats haben, die oder der das Vertrauen zwischen den Gruppen stärkt. Die interkulturelle Öffnung und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung darf vor den eigenen Gremien keinen Halt machen. Die dazu vorhandenen Angebote von Migrantenselbstorganisationen und neuen deutschen Organisationen sollten von den JAVen genutzt werden, um sich auf die wachsende Vielfalt in der Arbeitswelt einzustellen.

Fazit

Nur noch 20 Prozent aller Betriebe bilden heute aus. Und rund 60 Prozent dieser Betriebe hatte laut einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung 2014 noch nie einen Auszubildenden mit Migrationshintergrund beschäftigt. Hinzu kommt, dass viele Ausbildungsbetriebe über keine gesetzliche Interessenvertretung für ihre Auszubildenden verfügen. Angesichts dieser Zahlen und fehlender gesetzlicher Regelungen wie einer Ausbildungsplatzgarantie relativiert sich der Einfluss erheblich, den JAVen für die Integration und Herstellung gleicher Chancen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund leisten können. Und dennoch: Da, wo es sie überwiegend gibt, wie im öffentlichen Dienst, können die Gremien mit ihrer gewerkschaftlichen Anbindung ein wichtiger strategischer Partner für die notwendige interkulturelle Öffnung der Verwaltung sein. Das zeigen die positiven Beispiele aus Berlin. Denn ihre Aufgabe sehen sie die Jugendgremien nicht mehr nur in der gesetzlich geregelten und gewerkschaftlich untermauerten Bekämpfung konkreter Diskriminierungen im Betrieb, sondern zunehmend auch in der Thematisierung struktureller Benachteiligungen und Ausschlüsse.

2 <https://www.gelbehand.de> (14.5.2018).

3 <http://notlikedis.de> (14.5.2018).

4 <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.info> (14.5.2018).

Literaturverzeichnis

Bertelsmann Stiftung (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Ausbildungschancen von Ausbildungstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Berufsbildungsbericht 2018. Berlin.

Der Personalrat bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen mit Christian Raschke (2017): Interkulturelle Öffnung in der Personalratsarbeit. Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis. Berlin.

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik: Ausbildungsreport 2015. Online unter:
<http://www.dgb.de/presse/+++co++e4352cbe-50a5-11e5-b80e-52540023ef1a>
(14.05.2018).

Esslinger, Detlef: „80 Prozent brauchen Druck“. Interview mit IG-Metall-Vorstand Hans-Jürgen Urban. In: Süddeutsche Zeitung vom 21./22.4.2018.

Gün, Isaf; Haggenmiller, Florian; Lenz, Dieter; Luik, Isabel; Ratayczak, Jürgen; Ressel, Thomas (2016): Praxis der JAV von A bis Z. Frankfurt am Main.

JAV.info: Und der Ausbildungsplatz geht an... Zur Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Beitrag vom 22.05.2014. Online unter: <http://www.jav.info/blog/und-der-ausbildungsplatz-geht-an> (14.05.2018).

Nehrlich, Helma: Nachwuchs wird dringend gebraucht. Interview mit Pascal Prey. In: ver.di Publik: Ausgabe 03-2018.

o.V.: Bericht: Ausbildung – Jeder vierte Lehrling wirft hin. In: Süddeutsche Zeitung vom 4.4.2018.

Plarre, Plutonia: „Basecap schief auf dem Kopf“. Interview mit dem stellvertretenden Berliner Polizeichef Boris Meckelburg. In: Die Tageszeitung vom 29.11.2017.

Prümper, Jochen; Brutzki, Ute; Felder-Roussety, Timotheus; Härtwig, Christian; Mohrmann, Anita; Peters, Marie; Sachse, Katharina (2017): Vielfalt in Betrieb und Verwaltung – Eine qualitative Analyse im Dienstleistungssektor unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Mitbestimmung. Study 346 der Hans-

Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Scheer, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden. Wiesbaden.

Trittin, Wolfgang: JAV? Reformstau! In: Magazin Mitbestimmung. Ausgabe 10+11/2015.

ver.di-Jugend: Dokumentation des Workshops „Auszubildende mit Migrationshintergrund – Handlungsfelder für JAVen und AVen in Betrieben und Dienststellen“ am 19. Mai 2014 in Berlin, in Kooperation mit dem Ressort 5 Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Online unter: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++2130bcdc-f634-11e3-9c88-525400248a66> (14.05.2018).

Romin Khan ist Referent für Migrationspolitik beim ver.di Bundesvorstand und Mitglied im Vorstand des Vereins Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V. (Gelbe Hand).

Kontakt: migration@verdi.de

Zitationsvorschlag: Khan, Romin (2018): Ausbildung statt Ausgrenzung. Wie Jugend- und Auszubildendenvertretungen zum strategischen Partner für Antirassismus und Integration in der Arbeitswelt werden. Impulse zu Vielfalt 2018/03. Online unter <http://www.deutsch-plus.de/wir-beraten/reihe-impulse-zu-vielfalt> (Datum Zugriff).

DEUTSCHPLUS

INITIATIVE FÜR EINE PLURALE REPUBLIK

IMPULSE ZU VIELFALT 2018/3

DeutschPlus e.V. - Initiative für eine plurale Republik ist eine zivilgesellschaftliche Organisation, die sich für die chancengerechte Teilhabe aller Menschen einsetzt. DeutschPlus e.V. stellt sich aktiv jeder Form von Rassismus und Diskriminierung entgegen. Das Team von DeutschPlus berät Organisationen zu Vielfalt, schafft Netzwerke und nimmt Einfluss auf den öffentlichen Diskurs zur Einwanderungsgesellschaft.

Kontakt: beratung@deutsch-plus.de

**DeutschPlus e.V. –
Initiative für eine plurale Republik**

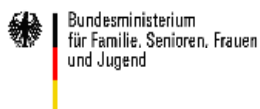
Postfach 04 01 27
10061 Berlin

www.deutsch-plus.de

Der Beitrag erscheint in der Reihe Impulse zu Vielfalt im Rahmen des Projekts
ACT - Bewusstsein schaffen, Chancen sichern.

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des
BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die
Autoren/die Autorinnen die Verantwortung.

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

