



JUNGE MENSCHEN DURCH GUTE ARBEIT UND AUSBILDUNG STÄRKEN

Das Europäische Jahr der Jugend 2022
in Zeiten von Transformation und Krise

Konferenzdokumentation vom 30.09.2022 in Berlin



Co-funded by
the European Union



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

BERLIN

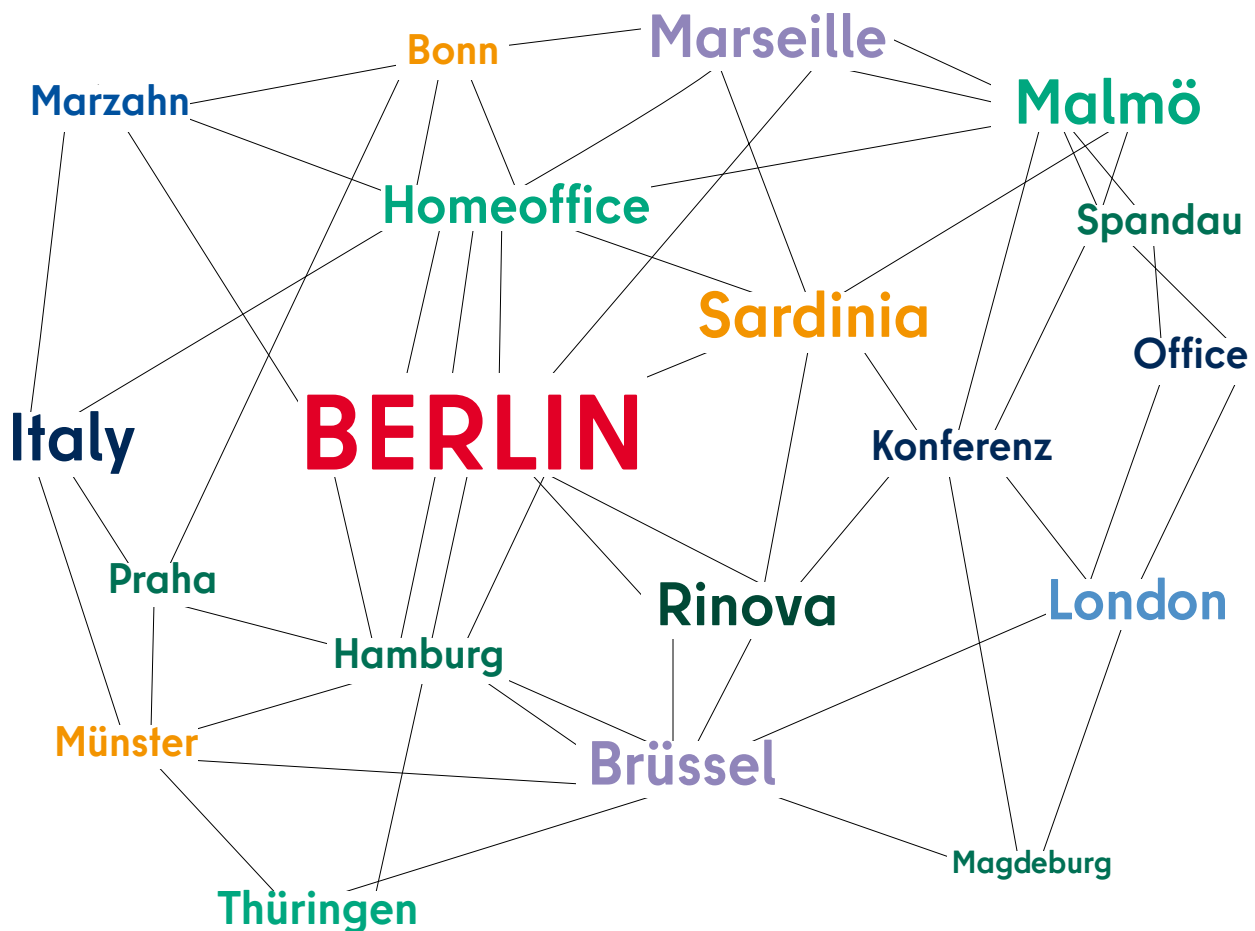


INHALT

Seite 2	Umfrage
Seite 3	Programm
Seite 6	Abstract
Seite 7	Statements
Seite 8	Grußbotschaft
Seite 10	Begrüßung und Einführung
	Wie können wir Gute Arbeit und gute Ausbildung für alle jungen Menschen in Europa garantieren?
Seite 12	Stimmen junger Menschen
Seite 14	Keynote Speech
Seite 16	Moderierter Talk
	Ausbildung und Beschäftigung - Welche Perspektiven haben junge Menschen in Zeiten von Transformation und Krise?
Seite 18	Paneldiskussion
	Wie bringen wir Betriebe und junge Menschen zusammen? Teil I
Seite 22	Talk 1: Wie bringen wir Betriebe und junge Menschen zusammen?
Seite 23	Talk 2: Ausbildung vor dem Hintergrund von Transformation und Krise
Seite 24	Talk 3: Gute Praxis aus Berlin
	Wie bringen wir Betriebe und junge Menschen zusammen? Teil II
Seite 27	Paneldiskussion
	Wie unterstützen wir junge geflüchtete Menschen bei der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration? - am Beispiel Berlins
Seite 31	Talk 1: Analyse zu Risiken, Herausforderungen und Handlungsansätzen bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten jungen Menschen
Seite 33	Talk 2: Integration in Arbeit und Ausbildung aus Unternehmenssicht
Seite 34	Talk 3: Ukrainische Geflüchtete in Berlin - Erfahrungen und Ansätze zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration in Berlin
Seite 35	Gemeinsames Abschlussgespräch
Seite 36	Schlussworte zur Konferenz
Seite 38	Impressionen

UMFRAGE

VON WELCHEM ORT VERFOLGEN SIE DIE KONFERENZ?



Die Konferenzteilnehmenden haben an der Umfrage
„Von welchem Ort verfolgen Sie die Konferenz?“ teilgenommen.

PROGRAMM

Das Europäische Jahr der Jugend 2022 in Zeiten von
Transformation und Krise

VERANSTALTERIN Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin
ORT VKU Forum, Invalidenstraße 91, 10115 Berlin
Vor-Ort und mit Livestream
MODERATION Dr. Julia Kropf
CO-MODERATION Martin Hoffmann

<p>09.00</p>	<p>CHECK - IN - EINWAHL</p>
<p>09.30</p>	<p>Warm-up mit Live-Band Begrüßung der Moderator*innen Dr. Julia Kropf und Martin Hoffmann Grußbotschaft der Regierenden Bürgermeisterin von Berlin - Franziska Giffey</p>
<p>10.00</p>	<p>Begrüßung und Einführung in die Konferenz - Katja Kipping, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin</p>
<p>10.15-11.00</p>	<p>WIE KÖNNEN WIR GUTE ARBEIT UND GUTE AUSBILDUNG FÜR ALLE JUNGEN MENSCHEN IN EUROPA GARANTIEREN?</p> <p>STIMMEN JUNGER MENSCHEN zum Europäischen Jahr der Jugend (Video)</p> <p>KEYNOTE SPEECH: Das Europäische Jahr der Jugend 2022 und die verstärkte Jugendgarantie – Dr. Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte</p> <p>MODERIRTER TALK – Dr. Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte – Katja Kipping, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin</p>
<p>11.00-11.30</p>	<p>KAFFEPAUSE</p>
<p>11.30-12.30</p>	<p>AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG - WELCHE PERSPEKTIVEN HABEN JUNGE MENSCHEN IN ZEITEN VON TRANSFORMATION UND KRISE?</p> <p>IMPULS: Statements von jungen Menschen aus Europa (live)</p> <p>PANELDISKUSSION:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vera de Man, Jugendkomitee des Europäischen Gewerkschaftsbunds – Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut - Hans-Böckler-Stiftung – Timea Neumann, Wirtschaftsunioren Deutschland, Bundesvorstand: Ressort Arbeit, Bildung und Zukunft – Tim Schreiber, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Referat Berufliche Aus- und Weiterbildung, CEDEFOP der EU-Kommission
<p>12.30-13.30</p>	<p>MITTAGSPAUSE</p>

13.30-14.30

**WIE BRINGEN WIR BETRIEBE UND JUNGE MENSCHEN ZUSAMMEN?
TEIL I**
TALK 1: Wie bringen wir Betriebe und junge Menschen zusammen?

- **Antonio Ranieri**, Leiter der Abteilung für Berufsbildung und Qualifikationen beim CEDEFOP

TALK 2: Ausbildung vor dem Hintergrund von Transformation und Krise

- **Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser**, Präsident Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB

TALK 3: Gute Praxis aus Berlin:

- Jugendberufsagentur Berlin
- **Christin Richter**, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin und
- **Ralf Jahnke**, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Berlin
- Ausbildungsplatzumlage in Berlin
- **Kirsten Bagusch-Sauermann**, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit u. Soziales, Berlin

14.30-14.45

KAFFEEPAUSE

14.45-15.45

**WIE BRINGEN WIR BETRIEBE UND JUNGE MENSCHEN ZUSAMMEN?
TEIL II**
PANELDISKUSSION:

- **Petra Draxl**, Arbeitsmarktservice Österreich
- **Dr. Peter Koudahl**, Universität Aarhus/Universität Malmö
- **Christoph Möller**, Agentur für Arbeit Berlin-Nord
- **Dr. Sher Singh Verick**, International Labour Organization (ILO)
- **Margrit Zauner**, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin

15.45-16.00

KAFFEEPAUSE

16.00-17.00

**WIE UNTERSTÜTZEN WIR JUNGE GEFLÜCHTETE MENSCHEN BEI DER
AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKTINTEGRATION? - AM BEISPIEL BERLINS**
TALK 1: Analyse zu Risiken, Herausforderungen und Handlungsansätzen bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten jungen Menschen

- **Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann**, Minor-Projektkontor für Bildung und Forschung, Berlin

TALK 2: Integration in Arbeit und Ausbildung aus Unternehmenssicht

- **Nicolas Bartels**, NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Berlin

TALK 3: Ukrainische Geflüchtete in Berlin-Erfahrungen und Ansätze zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration in Berlin

- **Margrit Zauner**, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin

Gemeinsames Abschlussgespräch
SCHLUSSWORTE ZUR KONFERENZ: Margrit Zauner, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin

ABSTRACT

BERLIN BETEILIGT SICH MIT VIELFÄLTIGEN INITIATIVEN AM EUROPÄISCHEN JAHR DER JUGEND 2022.

Auf der Konferenz wollen wir unser Augenmerk darauf richten, wie junge Menschen beim Übergang in die Berufsbildung und in gute Arbeit unterstützt werden können und wie dieser Übergang gestaltet werden muss, damit alle jungen Menschen sich entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten entwickeln können und eine gute Perspektive für sich sehen, denn Europa braucht alle jungen Menschen.

Senatorin Katja Kipping, die Gastgeberin der Konferenz: „Angesichts des ökologischen, digitalen und demographischen Wandels sollen jungen Menschen neue Perspektiven und Chancen eröffnet werden.“

Für Dr. Nicolas Schmit, Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte der Europäischen Kommission, spielt die Stärkung der Jugendgarantie dabei eine wichtige Rolle. Sie ist ein Instrument der EU zur Bekämpfung der in der Europäischen Union nach wie vor - mit starken nationalen und regionalen Schwankungen - grassierenden Jugendarbeitslosigkeit. Alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben sich im Oktober 2020 dazu verpflichtet, jungen Menschen zwischen 18 und 30 Jahren, innerhalb von 4 Monaten ein hochwertiges Angebot für eine Beschäftigung, eine Weiterbildungsmaßnahme, einen Ausbildungsplatz oder ein Praktikum zu unterbreiten.

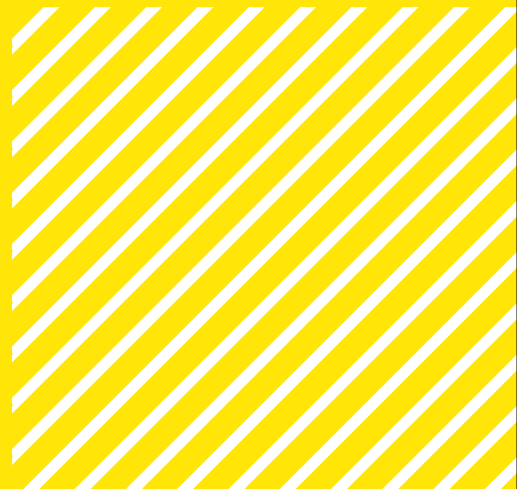
Auch junge Menschen selbst kommen auf der Konferenz zu Wort. Ihrer Stimme Gehör zu verschaffen, ihre Partizipation, ihre aktive Mitwirkung und ihr Gestaltungswille sind wesentliche Voraussetzung für die Wahrnehmung ihrer Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Gerade für die heutige junge Generation spielen die großen Krisen und Transformationsprozesse unserer Zeit - die Klimakrise, die Covid-Pandemie und ihre Auswirkungen, der Krieg in der Ukraine, die gegenwärtige Energiekrise und hohe Inflation, verbunden mit Einkommenseinbußen und (drohender) Armut für viele, auch junge Menschen, sowie der digitale und demographische Wandel - eine große Rolle und werden auf der Konferenz mit betrachtet.

Die Beiträge zur Konferenz erfolgen aus europäischer, nationaler und städtischer Perspektive. Es werden politische Rahmenbedingungen und Ansätze, wissenschaftliche Beiträge und Erfahrungsberichte diskutiert. Im letzten Abschnitt unserer Konferenz gehen wir am Beispiel Berlins auch auf die besondere Situation geflüchteter junger Menschen ein.

„Unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass jeder junge Mensch eine gute Zukunftsperspektive hat, dass sie_er gestärkt wird und gut und erfolgreich leben kann.“ Dr. Nicolas Schmit

Beispiele guter Praxis aus Berlin und anderen europäischen Städten werden präsentiert und ausgetauscht, um uns zu inspirieren, Lösungswege aufzuzeigen und das gegenseitige Lernen zu fördern.



STATEMENTS

AUS DEM VIDEO: STIMMEN JUNGER MENSCHEN

MELINA DROUVI, 28 JAHRE, AUS LARISA IN GRIECHENLAND.

Sie hat eine Ausbildung zur Bergführerin gemacht. „Do what you love“ – ist ihr Motto. Sie wünscht sich, dass mehr Frauen in Männer dominierten Berufen arbeiten. Als Outdoor-Guide macht sie es vor. Denn auch dort ist die Energie von Frauen wichtig!



HASSAN ABEL, 20 JAHRE, AUS MARSEILLE IN FRANKREICH.

Er steht kurz vor dem Eignungstest, Polizist zu werden, nachdem er zuvor ein Medizinstudium begonnen hatte. Für ihn ist es wichtig, sich sowohl seiner Ausbildung als auch seiner Familie widmen zu können.



DOMINIK KUC, 22 JAHRE, AUS WARSCHAU IN POLEN.

Er studiert in Amsterdam den Bachelor of Science Economics and Business Economics. „Die finanzielle Situation eines jungen Menschen sollte nicht darüber entscheiden ob, sie/er sich ein Studium leisten kann, sondern einzig und allein die persönlichen Fähigkeiten und Interessen!“

JOSH LABAHN NEVES, 18 JAHRE, AUS BERLIN-PANKOW

Er macht zur Zeit eine Ausbildung zum Hotelfachmann. Ihm war es wichtig, eine Ausbildung zu finden, die vielfältig ist, mit der er in vielen verschiedenen Bereichen arbeiten kann. Freude machen sollte sie auch!



ALINA VAKOLIUK, 27 JAHRE, AUS UPPSALA IN SCHWEDEN.

Sie ist 2018 aus der Ukraine nach Schweden ausgewandert. An der Folkuniversitetet Uppsala arbeitet sie als Projektmanagerin. Es ist ihr wichtig, dass junge Menschen in die politische Entscheidungsfindung einbezogen werden, damit echte Veränderungen stattfinden können.

**JUNGE
MENSCHEN
DURCH GUTE
ARBEIT UND
AUSBILDUNG
STÄRKEN**



GRUSSBOTSCHAFT

Franziska Giffey

Regierende Bürgermeisterin von Berlin

Die Perspektiven junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt sind ein wichtiges Thema und eine gute Berufsausbildung ist ein „Fundament für ein gelingendes Leben“, gerade in Transformations- und Krisenzeiten, so die Regierende Bürgermeisterin.

Viele Jugendliche und junge Erwachsene engagieren sich für das Klima. Als Beispiel für einen hohen Bedarf an Fachkräftenachwuchs nennt sie Klima- und Energieberufe, in denen junge Menschen „professionelle Klimaschützer*innen“ werden könnten. Dabei sei eine hohe Qualität der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen von Bedeutung. Die Fachtagung liefert zum Thema einen wichtigen Beitrag: wegen des europäischen Ansatzes und da Jugendliche selbst zu Wort kommen, denn „gute Ausbildung und Gute Arbeit für alle Jugendliche treibt uns in ganz Europa um“.

Die Veranstaltung bietet die Chance, im europäischen Rahmen voneinander zu lernen. Berlin hat hier einiges anzubieten, wie z. B. die Jugendberufsagentur Berlin oder die Berliner Erfahrungen beim Zugang von geflüchteten Menschen zum Arbeitsmarkt. Sie wünscht der Konferenz einen guten Verlauf und bedankt sich bei allen Teilnehmenden für ihr Engagement.

BEGRÜSSUNG UND EINFÜHRUNG IN DIE KONFERENZ

Katja Kipping

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin

Senatorin Katja Kipping beginnt mit einem Dank an die Organisator*innen, die die Konferenz professionell und „mit viel Liebe zum Detail“ vorbereitet haben, um sich dann gleich mitten hinein in die europäische Dimension der Veranstaltung zu begeben:

Die neue Regierung in Italien, überhaupt der EU-weite Blick in alle „Himmelsrichtungen“ mache sie besorgt: gen Osten, Norden, Süden und Westen, überall dort sind Rechtspopulist*innen auf dem Vormarsch. Demgegenüber stünden frühere, progressive europäische Ideen, denen sie selbst damals Sympathie entgegenbrachte, etwa die einer europäischen Verfassung oder gar einer europäischen Republik.

Die soziale Dimension der EU hätte schon weit früher gestärkt werden müssen, allerdings betrachteten die Mitgliedstaaten das als Verlust ihrer Souveränität. Dann kam das Zeitalter der Austerität, die Jugendliche eher abschreckte und u.a. zu einer hohen Jugendarbeitslosigkeit in Europa führte. Der „Geist der Austerität“ sei heute glücklicherweise in der Defensive.

Katja Kipping erinnert an den französischen Soziologen Pierre Bourdieu, der Prekarität als eine Herrschaftsform bezeichnete: Unsicheres Leben und Arbeiten führten dazu, dass alle Energie in das Überleben des „Heute“ geht und keine Energie mehr für die Gestaltung des „Morgen“ vorhanden sei.

Von den aktuellen Krisen sind alle Altersgruppen betroffen, aber die Klimakrise werden gerade Jüngere besonders lange zu spüren bekommen, so



die Senatorin weiter. Corona hindert junge Menschen in entscheidenden Phasen ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und der Ukrainekrieg löst Fluchtbewegungen aus. Junge Menschen und Minderjährige – mit hohen Anteilen an den Geflüchteten – sind besonders betroffen. Das bedeute insgesamt, „die Krise der sozialen Kohäsion trifft junge Leute im Besonderen“. Um die Zeiten der Transformation gut zu bestehen, brauche es die geballten Fähigkeiten in Europa und insbesondere die der jungen Generation.

Die europäische „Jugendgarantie“, das heißt, innerhalb von vier Monaten ein Angebot an Jugendliche zu unterbreiten, in Form von Arbeit, Ausbildung oder Praktikum, sei „eine gute Sache“, ein starkes Versprechen. Aber wie setzen wir das um? Wie setzt das die EU um? Das Versprechen müsse mit Instrumenten unteretzt werden. Deshalb sei es gut, dass Vertreter*innen aus Ländern wie Österreich und Dänemark an dieser Konferenz teilnehmen, denn es sind am Ende die Mitgliedstaaten, die diese Instrumente liefern müssen.

Im weiteren Verlauf kommt die Senatorin auf Berliner Instrumente zu sprechen, die im Verlaufe der Konferenz noch weiter ausgeführt werden, wie:

- die „Jugendberufsagentur Berlin“ als Anlaufstelle mit zwölf Standorten in jedem Bezirk,
- das Berliner „Programm zur vertiefenden Berufsorientierung“ mit dem trotz Corona tausende Jugendliche erreicht wurden und werden,

- das Berliner „Ausbildungsplatzprogramm“ für junge Menschen, die noch keinen Ausbildungsplatz auf dem regulären Markt gefunden haben oder
- das Berliner „Mentoringprogramm“, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern.
- Für Studienabbrecher*innen gibt es das Programm „Queraufstieg“ in Berlin, für diejenigen, die „die Spur wechseln wollen“.
- Das Programm „Ausbildung in Sicht“ richtet sich an junge Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte.

Intensiv diskutiert wird in Berlin die Ausbildungsplatzumlage, die in den Koalitionsvertrag der regierenden Parteien aufgenommen wurde. Denn nur 11 % aller Betriebe in Berlin bieten Ausbildungsplätze an. Dabei müsste es mehr Ausbildungsplätze als Ausbildungssuchende geben, damit es eine Wahlmöglichkeit gebe. In Berlin sei es umgekehrt. Außerdem herrsche Ungerechtigkeit unter den Unternehmen: Manche bildeten aus, andere „sahnten ab“ und holten sich diejenigen, die andere Betriebe ausgebildet haben. Das sei ungerecht. Deshalb gehe es darum, jene zu stärken, die ausbilden und für die anderen Anreize zu schaffen.

Was Europa mit Leben erfüllt, ist das „Voneinander lernen“ und „Good Practice“ auszutauschen. In diesem Sinne wünscht sie der Konferenz einen guten Verlauf.

STIMMEN JUNGER MENSCHEN (VIDEO)

WIE KÖNNEN WIR GUTE ARBEIT UND GUTE AUSBILDUNG FÜR ALLE JUNGEN MENSCHEN IN EUROPA GARANTIEREN?

**FÜNF JUNGE MENSCHEN IM ALTER ZWISCHEN 18 UND
28 JAHREN AUS DEN FÜNF EUROPÄISCHEN LÄNDERN
DEUTSCHLAND, FRANKREICH, GRIECHENLAND,
POLEN UND SCHWEDEN GEBEN IN DIESEM VIDEO
EINEN EINBLICK IN IHRE BERUFLICHE ENTWICKLUNG.**

Josh Labahn Neves aus Berlin befindet sich im 2. Ausbildungsjahr zum Hotelfachmann. Hassan Abel, der sein Medizinstudium abgebrochen hat, bereitet sich nun mit Unterstützung einer Berufsorientierungseinrichtung in Marseille auf eine Laufbahn als Polizist vor. Dominik Kuc aus Warschau engagiert sich neben seinem Studium in Amsterdam in einer (Non-Governmental Organisation) NGO, die sich um das Thema Mental Health bemüht. Alina Vakoliuk hat aus einem studienbegleitenden Praktikum heraus kürzlich als Projektmanagerin an der Volksuniversität Uppsala ihre erste Arbeitsstelle angetreten und last, but not least hat Melina Drouvi aus Larisa nach einigen Jahren der beruflichen Irrungen & Wirrungen ihren Traumberuf als Berg- und Outdoorführerin gefunden – ohne dafür ein Studium oder eine klassische mehrjährige Berufsausbildung absolviert zu haben.

Die jungen Leute geben in dieser Videobotschaft jedoch nicht nur Einblick in ihre aktuellen beruflichen Lebenslagen, sondern lassen die Zuschauer*innen auch an ihren Lebensgeschichten teilhaben, die ihre beruflichen Entwicklungen maßgeblich geprägt haben.

Alina will dazu beitragen, dass junge Menschen mehr Gehör finden und in europäischen Projekten so stark wie möglich zusammenwachsen, um echte Veränderungen in der Gesellschaft für die drängenden Themen dieser Zeit zu bewirken. Dafür brauche es Mut und Flexibilität, so Alina. Ursprünglich aus der Ukraine kommend, weiß sie die Möglichkeiten, die ihr die schwedische Gesellschaft bietet, sehr zu schätzen.

Dominik ist es wichtig, einer Arbeit nachzugehen, die sinnvoll ist. Aus diesem Grund hat er sich für ein Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften entschieden. Nebenbei engagiert er sich in einer NGO, die sich um die mentale Gesundheit von Studierenden und Arbeitnehmer*innen kümmert. Arbeitsweise und Betätigungsfeld einer NGO hat er sich selbst angeeignet. Er bedauert, dass an polnischen Schulen in der Berufsberatung nicht auch über solche Institutionen informiert wird.

Hassan startete seine berufliche Laufbahn mit einem Medizinstudium. Da ein solches Studium sehr zeitintensiv und anspruchsvoll ist, konnte er den Pflichten seiner Familie gegenüber nicht mehr in dem Maße gerecht werden, wie er es wollte. Nach einer Phase der Orientierungslosigkeit besann er sich, unterstützt durch einen freien Träger der Berufsorientierung, auf seine anderen Berufswünsche und bereitet sich zurzeit auf die Eignungsprüfung als Polizist vor. Dieser Orientierungsprozess hat ihm sehr geholfen, seinen Blick geweitet und ihn für andere Menschen geöffnet. Dafür ist er sehr dankbar und möchte diese Zeit nicht missen.

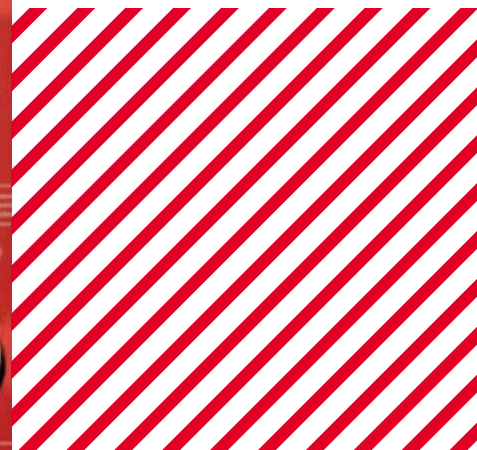
Josh erhielt einen Ausbildungsplatz als Hotelfachmann in einem der beiden vom Land Berlin unterstützten Ausbildungshotels, die im Rahmen der Corona-Pandemie eingerichtet wurden, um Ausbildungsplätze zu schaffen. Seine Ausbildung führte er dort fort, nachdem er seinen ersten Ausbildungsplatz zu Beginn der Coronazeit verloren hatte. Er ist sehr glücklich, in vielen unterschiedlichen Bereichen ausgebildet zu werden. Die duale Ausbildung, also das Lernen in der Berufsschule und im Betrieb, bringt aber auch Herausforderungen mit sich, wie z. B. der strikte Wechsel zwischen den Schulwochen und den Arbeitsphasen.

Melina hat eher zufällig ihre Berufswahl getroffen, ohne auf Beratung zurückgreifen zu können. Nachdem sie durch verschiedene Weiterbildungen nun den Beruf der Bergführerin ausüben und sich auch offiziell so nennen darf, bezeichnet sie sich als den „glücklichsten Menschen, den sie kennt“. Das Einzige, was sie sich noch wünscht, ist, dass mehr Frauen in männerdominierten Berufen arbeiten.

Diesen jungen Menschen ist allen gemein, dass ihr Ausbildungs- und beruflicher Weg zu Beginn von großen Fragezeichen, von Zweifeln und Herausforderungen geprägt war. Schließlich fanden sie aber den für sie passenden Beruf oder entschieden sich für ein Studium. Damit stehen sie beispielhaft für viele junge Menschen in ganz Europa - am Übergang zwischen Schule und Arbeitsleben oder Ausbildung und Arbeitsleben.



Melina Drouvi
und Dominik Kuc



KEYNOTE SPEECH

DAS EUROPÄISCHE JAHR DER JUGEND UND DIE VERSTÄRKTE JUGENDGARANTIE

Dr. Nicolas Schmit
EU-Kommissar für
Beschäftigung und
soziale Rechte



Die Zukunftsperspektiven junger Menschen liegen der EU-Kommission insgesamt und gerade auch ihm als dem zuständigen Kommissar besonders am Herzen.

2022 wurde von der Kommission, durch Präsidentin Ursula von der Leyen, das „Europäische Jahr der Jugend“ ausgerufen. Es soll Anlass bieten, bestehende Initiativen zu stärken und neue zu beginnen, auch vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Krisen. So habe die Covidkrise Auswirkungen auf das seelische und soziale Befinden der jungen Menschen, auf ihre wirtschaftliche Situation und auf die Bildungswege. Für viele junge Menschen sei die Welt noch unsicherer geworden, aufgrund des Krieges in der Ukraine, wegen Corona und der Energiekrise. Die gestiegenen Lebenshaltungskosten kommen hinzu, das Budget, mit dem Jugendliche auskommen müssen, sei knapp bemessen, so Kommissar Schmit.

Die Arbeitslosigkeit in der EU ist im Juli 2022 auf 6 % gesunken, das seien positive Nachrichten - auch die Jugendarbeitslosigkeit ist im Vergleich zu den Vormonaten niedriger. Dennoch bleibt die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt schwierig, da die Jugendarbeitslosigkeit mit 14 % mehr als doppelt so hoch ist als die allgemeine Arbeitslosigkeit: 8,6 Millionen junge Menschen in der EU sind nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung, die sogenannte NEET-Quote liegt bei 12,1 %. NEET bedeutet: Not in Employment, Education or Training. Diese 8,6 Millionen Jugendliche entsprechen der Größe eines mittelgroßen Mitgliedstaates. Der Kommissar zeigt sich daher sehr besorgt: „Wir können nicht 8,6 Millionen junge Menschen am Rande der Straße stehen lassen“.

Während der Pandemie arbeiteten viele junge Leute in Branchen, die am stärksten von der Pandemie betroffen waren. Eine „Lost Generation“, von der schon in der

Wirtschafts- und Finanzkrise vor zehn Jahren gesprochen wurde, kann sich Europa nicht leisten. Die EU möchte daher alles unternehmen, massive Arbeitslosigkeit zu verhindern und den jungen Menschen – gerade auch angesichts der Pandemie – Perspektiven zu eröffnen. Es gehe um Transformation und Übergänge. Dabei spiele der europäische „Green Deal“, um die Transformation der Wirtschaft und Gesellschaft vor dem Hintergrund der Klimakrise zu gestalten, eine wichtige Rolle. Die Digitalisierung sei ebenfalls eine große Herausforderung für junge Menschen. Sie generiere neue Jobs, erfordere aber auch neue Kompetenzen.

Im Jahr 2020 hat die Kommission ein Paket von Initiativen unter dem Titel „Jugendbeschäftigungsförderung – eine Brücke für die Beschäftigung der nächsten Generation“ verabschiedet. Ein Teil davon ist die sogenannte „verstärkte Jugendgarantie“, die Senatorin Kipping schon erwähnt hatte, als ein Versprechen, ein starkes Engagement seitens der Mitgliedsstaaten, der Regionen und der Städte. Es gehe darum, dass Menschen unter 30 Jahren innerhalb von vier Monaten ein hochwertiges Angebot für eine Beschäftigung, weiterführende Ausbildung, eine Lehrstelle oder ein Praktikum erhalten. Es gehe dabei nicht nur um die wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen für die Jugendlichen, sondern auch um die psychischen.

Gerade in der Krise sei eine aktive Politik notwendig, die notwendigen Mittel müssten mobilisiert werden, um jungen Menschen zu helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Betonung liegt, Kommissar Schmit zufolge, dabei auf qualitativ hochwertigen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Die angebotenen Plätze dürfen nicht prekär sein, sondern müssten eine starke Perspektive für die Zukunft und wirkliche Sicherheit gewährleisten, denn Prekarität bietet keine Zukunftsperspektive. Die Jugendgarantie zeige schon klare Erfolge: Jedes Jahr erhalten 3,5 Millionen junge Menschen in Europa ein Angebot.

Auch mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF Plus) investiert die Europäische Union in Jugendbeschäftigung – mindestens 22 Milliarden EUR in den nächsten 7 Jahren. Dies sei eine Investition in die Zukunft jedes Einzelnen, auch in die europäische Wirtschaft.

Auch Berlin nutzt den Europäischen Sozialfonds, u. a. mit 50 % für die Bildung. Das sei der richtige Weg, um beim Übergang von Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Der ESF in Berlin Sorge dafür, dass Schüler*innen, die bisher nicht erreicht werden konnten, der Übergang in Ausbildung ermöglicht werde. Ein weiteres Maßnahmenpaket zielt darauf ab, Abbrüche zu vermeiden und gleichzeitig Alternativen zu schaffen. Dieser Ansatz müsse weiterverfolgt werden. Gerade die Krise fordere uns auf, Jugendgarantien vermehrt umzusetzen und mit den notwendigen finanziellen Mitteln auszustatten.

Ein wichtiges Projekt des Europäischen Sozialfonds ist das Programm ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – Anvisieren, Lernen, Meistern, Ankommen), eine Initiative zur Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe benachteiligter junger Menschen

im Alter von 18 bis 29 Jahren, die keine Arbeit haben, nicht zur Schule gehen und keine Berufsausbildung absolvieren (NEETs). Es geht darum, eine Ausbildung im Ausland zu finden oder in einem anderen europäischen Land Erfahrungen zu machen, auch um das Selbstvertrauen zu stärken.

Das Programm JUVENTUS, das im Oktober 2022 startet, ist der deutsche Beitrag zur Umsetzung von ALMA – ein grenzüberschreitendes Mobilitätsprogramm (Nachfolgeprogramm von IdA – Integration durch Austausch). Es fördert die Umsetzung von Auslandsaufenthalten mit betrieblichem Training für benachteiligte, junge Menschen. Sie werden darin unterstützt, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem anderen europäischen Mitgliedstaat zu finden.

„Wir blicken zurück auf 35 Jahre ERASMUS +“: seit 1987 haben mehr als 10 Millionen junge Europäer*innen im Ausland studiert. Ein persönliches Anliegen von Kommissar Schmit ist es, dass die Kommission, vor allem aber die Mitgliedstaaten, noch mehr tun, um auch Auszubildenden Erasmus leichter zu ermöglichen. Es geht darum, die berufliche Ausbildung weiter aufzuwerten und es geht darum, „wie wir Jugendliche dazu bewegen können, eine Ausbildung zu absolvieren“. Die geringe Würdigung der Ausbildung sei eine Problematik, die auch in Deutschland, wo die berufliche Ausbildung ansonsten sehr gut verbreitet und verankert ist, bestehe. Es gelte, das Image der beruflichen Ausbildung aufzuwerten.

Insgesamt ist die Berufsausbildung ein Themenbereich, dem sich die Kommission zusammen mit den Mitgliedstaaten besonders widmet. Die berufliche Ausbildung sei eine exzellente Möglichkeit, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen und die soziale und gesellschaftliche Beteiligung zu fördern.

Die europäische Allianz für Lehrlingsausbildung bringt verschiedene Interessengruppen zusammen, um mehr und bessere Lehrstellen europaweit zu schaffen. Eine Million Ausbildungsplätze wurden in den letzten neun Jahren über dieses Netzwerk generiert, außerdem geht es auch hier darum, europaweit das Image der Ausbildung zu verbessern.

Der Kommissionspräsidentin von der Leyen sei es zudem ein wichtiges Anliegen, die Solidarität zwischen den Generationen zu festigen. Im Jahr 2023 plant die Kommission das „Europäische Jahr der Kompetenzen“, eine zentrale Priorität in Zeiten des globalen Wandels. Das bedeutet auch mehr Investitionen in die berufliche Ausbildung.

Abschließend betont der Kommissar, dass die Kommission gemeinsam, auch mit den Städten und Sozialpartnern in Europa, Zukunftsperspektiven für die jungen Menschen schaffen wolle, die ihren Bedürfnissen entsprechen.

MODERIERTER TALK

DAS EUROPÄISCHE JAHR DER JUGEND UND DIE VERSTÄRKTE JUGENDGARANTIE

Dr. Nicolas Schmit

EU-Kommissar für Beschäftigung
und soziale Rechte

Katja Kipping

Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales, Berlin



Aus dem Video „Stimmen junger Menschen“ sind der Senatorin zwei Punkte haften geblieben: Es geht den Jugendlichen neben der Bezahlung vor allem um sinnstiftende Arbeit und sie wollen gehört werden. Zu letzterem meint Senatorin Kipping, die Jugendlichen sollten nicht abwarten, bis sie gehört werden, sondern selbst ihr Anliegen unüberhörbar machen, wie das z. B. „Fridays for Future“ vormacht.

Kommissar Schmit sieht dies ähnlich. Er geht davon aus, dass wir heute eine Generation haben, die sich zu Wort meldet. Ohne „Fridays for Future“ hätten wir nicht das Bewusstsein für die Klimakatastrophe erreicht, das wir als Gesellschaft heute haben. Die junge Generation wolle sinnvolle Arbeit sowie eine Gestaltung des Lebens zwischen Arbeit und Familie. In dieser Hinsicht sei Europa wegweisend, aber dieses



Anliegen muss konkret durch Gesetze unterfüttert und in den Betrieben gelebt werden.

Senatorin Katja Kipping hebt hervor, dass diese Konferenz ohne das „Europäische Jahr der Jugend“ nicht zustande gekommen wäre. Europa gebe Rückenwind für die Berliner Politik. Die Senatsverwaltung stehe kontinuierlich im europäischen Austausch mit anderen Ländern, zuletzt wurde z. B. in Finnland die Berliner „Jugendberufsagentur“ vorgestellt. Auch der Europäische Sozialfonds sei hilfreich. Aber die Hauptverantwortung für die Ausbildung liege bei den Betrieben, „denn diese brauchen die Fachkräfte“. Deshalb müssten sie auch in die Pflicht genommen werden.

Kommissar Nicolas Schmit verweist auf Nachfrage auf die gemeinsame europäische Verantwortung der Mitgliedstaaten. Die Finanz- und Wirtschaftskrise habe einen großen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit zur Folge gehabt, deshalb sei die „Jugendgarantie“ auf europäischer Ebene die richtige Antwort gewesen. Die duale Ausbildung werde mittlerweile auch in anderen Mitgliedstaaten anerkannt und z. B. Spanien engagiere sich sehr stark in der Berufsausbildung. Europa gestaltet aktiv die europäische Politik und unterstützt die Mitgliedstaaten (und die verschiedenen europäischen Ebenen) darin, aus guten Erfahrungen gegenseitig zu lernen.

Senatorin Kipping will mit ihrer Politik das „Bestmögliche herausholen“ für die jungen Menschen. Sie verweist als gutes Beispiel auf das „Ausbildungshotel“, ein Modellprojekt in Berlin, in dem junge Menschen Ausbildungen in der Gastronomie und im Hotelgewerbe absolvieren. „Diese jungen Menschen sind jetzt sehr nachgefragt“. Berlin bereitet sich im Übrigen derzeit auch auf einen „Winter der Energiearmut“ vor und schmiedet ein Entlastungspaket sowie ein ortsnahes „Netzwerk der Wärme“.

Abschließend ist Senatorin Kipping der Hinweis wichtig, was die Politik in Zeiten der Krise unterlassen sollte: eine Politik der Austerität und der Sozialkürzungen. „Wir müssen in Krisenzeiten die Schuldenbremse ausbremsen“. Nur so seien notwendige Investitionen möglich.

Kommissar Schmit verweist auf die Frage nach seinen Erwartungen an das „Europäische Jahr der Jugend“ auf viele weitere Initiativen, wie die in Berlin, die konkrete Anstöße geben. Das Jahr der Jugend höre nicht am 31. Dezember auf, sondern die Jugend müsse auch in den Folgejahren zentrale Priorität bleiben.



PANELDISKUSSION

AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

WELCHE PERSPEKTIVEN HABEN JUNGE MENSCHEN IN ZEITEN VON TRANSFORMATION UND KRISE?

Vera de Man
Jugendkomitee des
Europäischen
Gewerkschaftsbunds

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
Wirtschafts- und Sozialwissen-
schaftliches Institut -
Hans-Böckler-Stiftung

Timea Neumann
Wirtschaftsjunioren Deutschland,
Bundesvorstand Ressort Arbeit,
Bildung und Zukunft

Tim Schreiber
Generaldirektion Beschäftigung,
Soziales und Integration,
Referat Berufliche Aus- und
Weiterbildung, CEDEFOP
der EU-Kommission

zusammen mit Melina Drouvi
und Dominik Kuc

IMPULS: STATEMENT VON JUNGEN MENSCHEN AUS EUROPA

Melina Drouvi (Griechenland) und Dominik Kuc (Polen) ist es wichtig, finanziell abgesichert zu sein und ihr Leben nachhaltig gestalten zu können. Dies betrachten sie als eine wichtige Grundlage zur Entfaltung ihrer eigenen Persönlichkeit und als Faktoren, die ihre Berufswahl beeinflussten. Weiterhin legen sie großen Wert darauf, einen Sinn in ihrer Arbeit zu finden bzw. einer Arbeit nachzugehen, die einen Beitrag für die Gesellschaft leistet. Dabei sind ihrer Meinung nach auch die Arbeitgeber*innen gefragt. Jungen Menschen sei es heute wichtig, dass Unternehmen ihre soziale Verantwortung gegenüber ihren Angestellten wahrnehmen. Dazu gehört u. a. eine gute Kommunikationskultur, Nicht-Diskriminierung – respektive Gleichbehandlung – und die Vermeidung von Mobbing.

THEMENBLOCK 1 BERUFSWAHL UND -ORIENTIERUNG

Im europäischen Kontext betrachtet, zeigt sich, dass es sehr große Unterschiede zwischen den europäischen Mitgliedstaaten gibt. Aus der Perspektive von Melina Drouvi (Griechenland) und Dominik Kuc (Polen) sollte Berufsberatung und -orientierung für jede*n zugänglich sein und sehr individuell sein. Für sie besteht die Problematik darin, dass viele Arbeitsfelder jungen Menschen als potenzielle Karrierepfade gar nicht bekannt sind. Zum Beispiel wird die Möglichkeit, in einer NGO zu arbeiten, in der offiziellen Berufsorientierung nicht angesprochen. Wenn Berufsberatung stattfindet, stehen meist traditionelle Berufe, wie z. B. Anwältin/Anwalt und Ärztin/Arzt im Fokus. Es gibt somit große Informationslücken und Unsicherheiten bei jungen Menschen, wenn sie sich für die nächsten Ausbildungsschritte entscheiden sollen.

Ein Vorschlag, um diesen Lücken zu begegnen: „Karrieremessen“ im kleinen und im großen Rahmen sollten veranstaltet werden, damit junge Menschen sich ein konkretes Bild möglicher Berufe verschaffen können.

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch führt aus, dass das deutsche Bildungssystem eine frühe bzw. zu frühe Aufteilung der Kinder vornimmt. Im Alter von zehn Jahren zu entscheiden, welchen Bildungsweg ein Kind einschlagen soll, führt u. a. zur Bildung von Randgruppen, die nicht die Unterstützung und Entwicklungsoptionen bekommen, die sie benötigen. Diese frühe Entscheidung für einen Bildungsweg führt häufig zu niedrigeren Abschlüssen, wie dem Hauptschulabschluss, wodurch diesen Kindern und Jugendlichen Ausgrenzung und Diskriminierung droht. Aber auch für Kinder und Jugendliche mit höherwertigen Abschlüssen ist Berufsorientierung wichtig, um überhaupt erst einmal zu wissen, welche Berufswahlmöglichkeiten existieren. Die Vorbereitung der Kinder und Jugendlichen auf das System der beruflichen Ausbildung an den Schulen sei nicht optimal, wodurch vielen der Einstieg in den Beruf nicht oder nur schwer gelingt.

Die Expert*innen des Panels sind sich einig, dass eine gute und frühe Berufsorientierung an den Schulen eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufswahlentscheidung und Ausbildungsaufnahme ist.

Timea Neumann stellt heraus, dass die Berufsorientierung in Deutschland sehr vielfältig und gut aufgestellt ist. Wie von Melina und Dominik gefordert, gibt es Karrieremessen, Ausbildungs-Speeddatings mit Unternehmen, flächendeckende Beratungsangebote, die über die Schulen hinaus funktionieren. Ihrer Meinung nach kommt es aber darauf an, dass die jungen Menschen die Angebote auch kennen bzw. von ihnen erfahren, was häufig nicht der Fall ist. Auch sollten mehr praktische Erfahrungen schon während der Schulzeit gesammelt werden können. Das könnte z. B. über mehrere Berufspraktika erfolgen oder über Formate wie „Ein Tag Azubi“ der Wirtschaftsjunioren. Hierbei geht es darum, die eigenen Talente und Stärken zu erkennen. Eine weitere Idee, die sie benennt, ist die Aufnahme von ehrenamtlichen Angeboten in Ganztagsprogrammen von Schulen, um Talente zu erkennen. Dies ließe sich gut im Schul- und Lernsystem verankern.

Tim Schreiber lenkt den Fokus auf den grünen bzw. ökologischen Wandel, der sich auch auf die Ausbildung auswirke. So würde der Europäische Green Deal in alle Arbeitsbereiche der EU implementiert und habe damit natürlich auch Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung. Über welche Kompetenzen angehende Fachkräfte verfügen und durch welchen Ausbildungsweg sie diese Kompetenzen erhalten könnten, sei nicht immer klar abgrenzbar. Hinzu käme, dass die grüne Transformation den ohnehin schon vorhandenen Fachkräftemangel noch stärker ans Licht bringe. Z. B. ist sicher, dass immer mehr Menschen gebraucht werden, die über die technischen Kompetenzen verfügen, die in Klimaberufen vorhanden sein müssen. Diese Art von Kompetenzen bekommen klassischerweise Techniker*innen

in der beruflichen Ausbildung vermittelt. Es braucht jedoch Fachkräfte, die über horizontale bzw. transversale Kompetenzen (d. h. Kompetenzen wie Problemlösen, Kommunikation, Zusammenarbeit oder Kundenorientierung) verfügen. Außerdem sollte jede*r lernen, wie man ökologisch arbeitet, indem nachhaltiges Denken in Ausbildungsberufen bzw. in der Ausbildung fest verankert wird. Dazu müssen spezielle Berufsfelder insgesamt gestärkt und attraktiver gemacht werden.

Was zeichnet die Attraktivität in der beruflichen Ausbildung aus?

Zur Attraktivität von Guter Arbeit und guter Ausbildung gehört auch ein gutes finanzielles Auskommen. Vera de Man greift damit eine der Forderungen von Melina und Dominik auf. Wie kann das erreicht werden? Es müssten einheitliche Regeln verankert werden. Z. B. gebe es immer noch zu viele unbezahlte Praktika.

Gute Ausbildung orientiert sich immer daran, ob am Ende ein erfolgreicher Abschluss steht, führt Prof. Dr. Bettina Kohlrausch aus. Gute Arbeitsbedingungen und flexible Möglichkeiten sind wichtig. Sie spricht sich ausdrücklich gegen eine Modularisierung der schulischen und beruflichen Ausbildung aus. Es gebe bereits heute zahlreiche Möglichkeiten, Berufsvorbereitung in den Schulen zu integrieren, d. h. „sich ausprobieren“ sei heute schon möglich.

Wie sollte sich Berufsberatung und Berufsorientierung verändern?

Melina betont den individuellen Ansatz, der es ihrer Meinung nach ermöglicht, „creative minds“ herauszubilden, d.h. sich seiner Stärken bewusst zu sein und Selbstvertrauen zu entwickeln. Dominik spricht sich für Tests aus, die jungen Menschen dabei helfen, sich und ihre Fähigkeiten besser einzuschätzen. Auch Praktika trügen dazu bei. Diese sollten Teil des Curriculums in der Schulbildung sein.

THEMENBLOCK 2 ENTWICKLUNG IM BERUF

Die Work-Life-Balance und mentale Gesundheit sind sehr relevante Punkte für die junge Generation. Es gilt ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit herzustellen, welches jede*r für sich selbst finden muss. Unternehmen sollten Maßnahmen anbieten, die gezielt für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter*innen sorgen. Dies sei nicht nur im Interesse der Angestellten, sondern auch der Arbeitgeber, da Mitarbeitende besser und effektiver arbeiten, wenn es ihnen gut geht, sagen Melina und Dominik. Mentale Gesundheit sei ein wichtiges Thema der heutigen jungen Generation, das von früheren Generationen nicht so intensiv thematisiert wurde. Sie ermögliche es länger in der Arbeitswelt bestehen zu können, zumal die heutigen jungen Menschen voraussichtlich länger



arbeiten werden müssen. Gute Strategien sind noch rar gesät. Es braucht einen Austausch von „Good Practice“ Beispielen. Ständige Erreichbarkeit sei z. B. ein Aspekt, der der Work-Life-Balance widerspricht.

Aus Sicht der Gewerkschaften, vertreten durch Vera de Man, geht es in erster Linie um den Zugang zu beruflicher Bildung und damit dem Erwerb von Kompetenzen. Es muss möglich sein, je nach individuellem Interesse Entscheidungen zu treffen, z. B. für einen „grünen Job“. Vera de Mann stellt das Thema Nachhaltigkeit als wichtiges Gut in den Raum. Vor allem solle jedoch die „Lust auf Lernen“ systematisch in allen Systemen der Ausbildung verankert werden. Die in Gewerkschaften organisierten jungen Menschen erhielten zudem einen Überblick über ihre Arbeitnehmerrechte und sind dadurch besser vor Ausbeutung geschützt.

Wie muss sich die berufliche Bildung verändern, um zukunftssicher zu sein?

In der Ausbildung ist es wichtig, nicht nur fachspezifische Kompetenzen zu vermitteln, merkt Tim Schreiber an. Das Erlernen übergreifender, nichtfachlicher Kompetenzen würde es ermöglichen, dass Fähigkeiten nicht nur in dem erlernten Beruf, sondern auch in anderen Berufen zum Einsatz kommen können. Die technischen Fähigkeiten von heute sind in 20 Jahren mehr oder weniger überholt.

Es ginge darum, eine neue Kultur des lebenslangen Lernens zu verinnerlichen, und das Lernen zu lernen. Das bedeute auch, in der Ausbildung die Kompetenz zu vermitteln, wie man sich

selbst weiterbildet. Dafür müssen Angebote und Zeit – auch von Arbeitgeber*innen – bereitgestellt werden, die im Endeffekt zur Steigerung der Work-Life-Balance beitragen.

Herausforderungen sind die digitale Transformation, der demographische Wandel und die ökologische Transformation. Von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch werden in diesem Zusammenhang die sogenannten „Future Skills“ eingeführt. Dazu gehören prozessuale Fähigkeiten, d. h. Prozesse zu erkennen, zu durchschauen und mit ihnen umgehen zu können. Weiterhin geht es um „digitale Kompetenzen“. Dabei sei es unabdingbar, sie nicht nur anzuwenden, sondern auch die Logik dahinter zu verstehen und das eigene Denken ständig zu erweitern.

THEMENBLOCK 3

BLICK IN DIE ZUKUNFT

Melina schaut sehr optimistisch in die Zukunft. Sie wirbt noch einmal für mehr Frauen in klassischen Männerdomänen, in ihrem Fall in der Outdoor-Welt (Erläuterung: Sie ist Bergführerin, siehe weiter oben). In ihrem Beruf, z. B., benötige man nicht nur physische Stärke, sondern auch einen guten Umgang mit Kindern, Menschen mit Behinderung und allgemein ganz unterschiedlichen Menschen, wofür Frauen eine besondere Energie mitbringen.

Dominik wünscht sich eine Tätigkeit, die einen Beitrag für die Gesellschaft leistet. Gerade jetzt ist er stolz darauf, in einem Feld tätig zu sein, wo er sich für Menschen einsetzt.



Aus Warschau stammend, hat er die Integration von geflüchteten Ukrainer*innen hautnah miterlebt und war an entsprechenden Programmen beteiligt. Er wirft noch einen Blick auf die Generation Z, die laut verschiedenen Studien durchschnittlich siebenmal den Job wechselt.

Tim Schreiber geht auf den Fachkräftemangel ein. Die Bedeutung dieses Themas werde in den Überlegungen der Europäischen Kommission sichtbar, das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Aus- und Weiterbildung zu erklären. Die Attraktivität der beruflichen Bildung und des Handwerks müsse gestärkt werden. Es braucht dazu auch eine Berufsorientierung an Gymnasien, die über die Möglichkeiten und Perspektiven der Ausbildung aufklärt, nicht zuletzt, um präventiv Studienabbrüche und verzögerte Ausbildungsbeginne zu vermeiden.

Das Thema geschlechterspezifische Berufswahl ist nach wie vor aktuell. Wie kann man dafür sorgen, dass tradierte Zuordnungen aufgebrochen werden?

Timea Neumann betont die positiven Effekte von „Role Models“ (Vorbildern). Dafür gibt es schon Formate, wie z. B. den Girls-Day oder den Boys-Day. Berufsorientierung sollte umfassender und zeitgemäßer konzipiert werden und ein wichtiger Bestandteil in der Schulzeit sein. Berufsorientierung muss auch offener werden. Es darf keine Grenzen geben und braucht einen Blick in alle Richtungen von Betätigungsmöglichkeiten. Abbrüche – im Sinne einer bewussten Persönlichkeitsentwicklung – positiv zu konnotieren wäre ebenfalls eine wünschenswerte Entwicklung. Denn: „Es ist egal, welchen Weg du gehst, es kann immer toll werden!“ Ganz konkret für Deutschland heißt das, dass auf

allen Schulebenen die Wahl zwischen Studium und dualer Ausbildung gegeben sein sollte, einhergehend mit der Kenntnis über Vor- und Nachteile der jeweiligen Wahl.

Für Vera de Man steht der soziale Dialog im Mittelpunkt der Übergangsprozesse. Denn die aktuellen Veränderungen bringen die Chance mit sich, traditionelle Berufswahlen zu überwinden. Sie hebt dabei die Bedeutung des Zugangs zu guter Aus- und Weiterbildung hervor, die für alle zugänglich sein sollte, unabhängig vom Geschlecht, der Herkunft und unabhängig davon, ob jemand in Arbeit ist oder nicht.

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch spricht sich abschließend dafür aus, dass man trotz der Starrheit des Berufsbildungssystems sich nicht vom Anspruch lösen sollte, formale Qualifikationen zu erreichen. Ein erfolgreicher, formaler Abschluss bringt viele Vorteile mit sich, „nicht zuletzt deswegen haben wir in Deutschland eine sehr geringe Jugendarbeitslosigkeit“. Sie spricht sich gegen eine Absenkung des Niveaus der Ausbildung aus, aber es könnten viel mehr Unterstützungsangebote in die Ausbildung integriert werden. Außerdem sollte die strikte Trennung zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung überwunden oder durchlässiger gemacht werden, zumal es bereits viele Mischformen, wie den Bachelor oder berufliche Ausbildungen mit einem sehr hohen Theorieanteil, gibt. Das Ausbildungssystem verständlicher zu kommunizieren ist ebenfalls ein Gebot der Stunde.

TEIL I

WIE BRINGEN WIR BETRIEBE UND JUNGE MENSCHEN ZUSAMMEN?

Antonio Ranieri
Leiter der Abteilung
für Berufsbildung und
Qualifikationen beim
CEDEFOP



TALK 1

WIE BRINGEN WIR BETRIEBE UND JUNGE MENSCHEN ZUSAMMEN?

Für ein gutes „Matching“ gebe es keine Zauberformel. Deutschland mit seiner dualen Ausbildung sei aber ein gutes Erfolgsbeispiel für Europa, von dem auch andere Länder lernen. In ganz Europa gehe es darum, dass Schule, Arbeitsmarkt und Unternehmen gut zusammenarbeiten, um ein gutes „Matching“ zu fördern.

Antonio Ranieri spricht von „Passungsproblemen“: Europaweit beklagten sich zunehmend Arbeitgeber*innen, dass sie nicht die passenden Arbeitskräfte finden. Dies betreffe nicht nur die Fachkräfte - auch Menschen mit mittlerer und niedriger Qualifikation fehlten. Diese Diskrepanz bestehe nicht nur zwischen Angebot und Nachfrage, sondern auch zwischen den Erwartungen der Arbeitgeber*innen auf der einen und den Erwartungen der Arbeitssuchenden auf der anderen Seite.

Was die Jugendlichen betrifft: Die „Generation Z“ unterscheide sich deutlich von früheren Generationen, auch von den „Millenials“. Es handele sich bei dieser Generation um die technologisch fortgeschrittenste Gruppe, was ihr Verhalten und ihre Interessen beeinflusst. Es sei die erste globale Generation, die nicht an einen bestimmten Ort gebunden ist. Diese jungen Leute seien vielleicht individualistischer, aber auch pragmatischer und aufmerksamer als frühere Generationen.

Für diese Generation besteht auch eine große Unsicherheit, denn niemand weiß, wie sich die Arbeitsplätze entwickeln werden. Heutige Arbeitsplätze könnten morgen obsolet sein. Früher gab es klarere Arbeitsstrukturen und langfristige Verträge, so Antonio Ranieri. Heute liege die Priorität auf Unabhängigkeit, Arbeitsautonomie, Work-Life-Balance, flexiblen Arbeitszeiten und -orten. Es ginge den jungen Leuten

nicht nur ums Geld verdienen, sondern auch um persönliche Befriedigung in der Arbeit. Viele Menschen hätten jedoch zu hohe Erwartungen an die Arbeit, die mit der Zeit abnehmen. „Bei der gegenwärtigen Generation sehen wir aber eine große Diskrepanz zwischen Erwartungen und realen Möglichkeiten“.

Wir können die Betriebe dabei nicht alleine lassen, so Antonio Ranieri, befragt nach der betrieblichen Seite. Die Betriebe tragen Verantwortung, aber nicht nur sie. Seiner Meinung nach müssen Synergien zwischen allen politischen Ebenen geschaffen werden sowie finanzielle Anreize und andere unterstützende Maßnahmen umgesetzt werden, um die berufliche Weiterentwicklung zu fördern. Auch Mentor*innen sind wichtig. Die Unternehmen stehen vor der Entscheidung, ob sie selbst Fachkräfte ausbilden oder auf dem Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchen. „Wir sollten Unternehmen besser darin unterstützen, direkt in junge Menschen zu investieren“. In Deutschland geschehe das schon, mit einem sehr strukturierten und standardisierten Ansatz (duale Ausbildung). Es fehle aber ein systemischer Ansatz, um die jungen Menschen besser in einer realistischen und nachhaltigen Erwartungshaltung zu unterstützen, was nicht nur für die Jugendlichen, sondern für die gesamte Gesellschaft wichtig sei.

TALK 2

AUSBILDUNG VOR DEM HINTERGRUND VON TRANSFORMATION UND KRISE

Befragt nach den größten Herausforderungen im Ausbildungssystem benennt Prof. Dr. Esser zunächst den hohen Fachkräftebedarf, der sich angesichts der demographischen Entwicklung noch verschärfe. „Vom Dachdecker bis zur Fachinformatikerin fehlen uns rein quantitativ die Fachkräfte“. Die zweite große Herausforderung für das Ausbildungssystem ist der gegenwärtige Bildungstrend hin zum Studium, die Präferenz für akademische Wege, statt Berufsausbildung. Gerade in technischen und Handwerksberufen fehle der Nachwuchs. Das duale System müsse attraktiver gestaltet werden.

Jugendstudien bestätigten, so Professor Esser, dass junge Leute dazu tendieren, abzuwarten, Entscheidungen hinauszuzögern, bis in die 30er Jahre ihres Lebens. Damit sind die sogenannten „EGO-Taktiker“ nach Hurrelmann gemeint. Das Studium entspricht dieser Einstellung vermeintlich weit mehr als die Ausbildung. In der Realität sei das aber keineswegs der Fall.

Die jungen Menschen wissen zu wenig über die Möglichkeiten der Ausbildung, z. B. sind viele Ausbildungsberufe transformationsrelevant. Im Bereich der erneuerbaren Energien seien es die Elektrotechniker*innen, Anlagentechniker*innen bis hin zur/zum Dachdecker*in und zu den 14 grünen Berufen, wie etwa dem „Bauernhof der Zukunft“, der heute völlig anders – digitaler – arbeitet als früher. All das sind Zukunftsberufe. Man müsse auch nicht diesen Berufen verhaftet bleiben, sondern könne nach der Abschlussprüfung in andere Berufe wechseln oder nach der Ausbildung ein Studium aufnehmen. Dieses Wissen muss mehr verbreitet werden, so Prof. Esser, „wir müssen viel mehr tun, um darüber zu informieren“.

Auch die Berufsorientierung, die sich in Deutschland stark entwickelt hat, muss weiter verbessert werden. Wie können wir junge Menschen auf Entscheidungssituationen besser vorbereiten? Deutschland verfolge hier den „Bildungskettenansatz“. Das heißt, schon in der 7. Klasse besteht die Möglichkeit einer Berufspotentialanalyse: Was will ich?, Was kann ich?, Wo liegen meine Interessen und Begabungen? Aufgrund dieser Analyse werden dann zielgenaue Praktika angeboten. Dadurch kommen junge Leute und Betriebe in Kontakt, was wichtig ist für das „Matching“. Aber

Prof. Dr. Friedrich
Hubert Esser
Präsident des Bundes-
instituts für Berufsbildung,
BIBB





man könnte die Schulzeit noch besser nutzen, um Einblicke in die Wirtschaft und in die Zukunft zu geben. Es gibt zwei Möglichkeiten: Bis zur 13. Klasse die Berufsorientierung zu verstärken und zu verstetigen oder nach der allgemeinbildenden Schule ein Orientierungsjahr für Ausbildung oder Studium einzurichten, um in verschiedene Berufe hineinschnuppern zu können. Damit hätten Jugendliche die Zeit, um eine vernünftige Entscheidung zu treffen.

Der Analyse vom Vormittag, dass es zu wenig Ausbildungsplätze gebe, widerspricht Prof. Esser. Derzeit gebe es über 60.000 offene Ausbildungsstellen in Deutschland, „Wir sprechen von einem Arbeitnehmer*innen – oder Auszubildendenmarkt“, wobei es zugegebenermaßen regionale Unterschiede gebe. Daher spiele Mobilität von jungen Menschen eine große Rolle, die man mit einem „Azubi-Ticket“ oder mit „Azubi-Wohnen“ (analog zu Studierendenwohnheimen) unterstützen könnte. Allerdings stehen wir, so Prof. Esser, vor schlechten wirtschaftlichen Zeiten, was die oben getroffene positive Einschätzung in Bezug auf die Chancen für Auszubildende wieder ändern könnte.

Mit Blick auf Europa wäre es höchst wünschenswert, Ausbildungsberufe zu europäisieren, sodass man einen Teil der Ausbildung in einem Land, einen anderen Teil in einem anderen Land absolvieren könnte. Mit der europäischen Initiative EASY VET, einem Leistungspunktesystem für die berufliche Qualifizierung, gibt es das schon. Auch über ERASMUS+ kann man bis zu neun Monaten eine Ausbildung in einem anderen europäischen Land absolvieren. Allerdings sind dies meist Pilotprojekte mit noch wenig Teilnehmenden, „kleine Pflänzchen, die man gießen muss, um in die breite Umsetzung zu kommen“.

TALK 3

GUTE PRAXIS AUS BERLIN

Christin Richter:

Die Jugendberufsagentur ist ein Bündnis von vielen Kooperationspartner*innen, nicht nur den Verwaltungen, die alle eins gemeinsam haben: „Wir wollen, dass Jugendliche eine Anlaufstelle haben, dass keiner verloren geht und alle einen Ausbildungsplatz finden“. Zielgruppe sind Zehntklässler*innen mit mittlerem Schulabschluss, aber auch Gymnasiast*innen, d. h. alle jungen Menschen, die eine Ausbildung im Land Berlin machen wollen. Das Berufsorientierungskonzept in Berlin beginnt in der

Jugendberufsagentur
Berlin

Christin Richter
Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und
Soziales, Berlin

Ralf Jahnke
Senatsverwaltung für
Bildung, Jugend und
Familie, Berlin

Ausbildungsplatzumlage

Kirsten Bagusch-
Sauermann
Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und
Soziales, Berlin

7. Klasse, „eigentlich schon in der Grundschule“. Handfestes Arbeiten am Werkstück, an der Scannerkasse im Einzelhandel oder das Sich-Ausprobieren in der Altenpflege zeigt Jugendlichen ganz plastisch, wo ihre Interessen und Fähigkeiten liegen. Wichtig ist das betriebliche Praktikum, das in den Berliner Schulen unterschiedlich zwischen der 9. bis 11. Klasse angeboten wird. Wünschenswert wäre ein betriebliches Orientierungsjahr, wie Prof. Esser ausführte, auch um festzustellen, „was man nicht machen möchte“.

Ralf Jahnke:

Es gibt zwar offene Stellen auf dem Ausbildungsmarkt, aber dabei handelt es sich häufig nicht um die Berufe, die Jugendliche ergreifen wollen, bspw.: das Fleischerhandwerk. Es gibt einen großen Fachkräftebedarf in der Stadt, auch im Bereich der Erziehungs- und Gesundheitsberufe. Aber es fehle an der Zeit, um mit einzelnen Jugendlichen intensiv an ihren Interessen und Wünschen zu arbeiten. Praktiker*innen der Beratung in der Jugendberufsagentur machten die Erfahrung, dass Beratungsprozesse lange dauern, aufwändiger sind als früher und nicht gleich zum Ergebnis führen. Der Zeitfaktor und die soziale Akzeptanz von Berufsbildern sind wichtige Größen in der Berufsorientierung und Ausbildungsplatzvermittlung. Der Ausbildungsmarkt in Berlin habe bestimmte strukturelle Schwächen. So hätten sich in bestimmten Berufen die Anforderungen der Arbeitgeber*innen „stark nach oben bewegt“. Herrn Jahnke zufolge, sind 36 % bis 38 % der Ausbildungsanwärter*innen

Abiturient*innen, was angesichts der Anforderungen nicht verwunderlich. Hinzukommt, dass viele Jugendliche Erwartungen haben, die nicht zu ihren Fähigkeiten passen.

Im letzten Schuljahr ist die Prüfungsdominanz überdies so ausgeprägt, dass viele Jugendliche nicht dazu kommen, sich um Berufsorientierung zu kümmern oder neben den Prüfungen und der Prüfungsvorbereitung noch Praktika zu absolvieren. All das koste Zeit, so liegt das Durchschnittsalter der Aufnahme einer Ausbildung in Berlin ungefähr bei 21 Jahren.

Zur Frage nach der Evaluation der Jugendberufsagentur in Berlin erläutert Christin Richter, dass sie seit 2015 evaluiert werde. Natürlich bestand hier der Wunsch nach schnellen Ergebnissen, nach hohen Beratungszahlen und erfolgreichen Vermittlungen. Es ginge aber erst einmal darum, „gerade während der Pandemie war das so“, Jugendliche überhaupt zu erreichen. Bei der Evaluation spielten auch Mitarbeitendenbefragungen eine wichtige Rolle, um das Gesamtbild zu erfassen, so Christin Richter.

Kirsten Bagusch-Sauermann:

Wie Senatorin Kipping am Vormittag bereits ausführte, ist in Berlin das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen nicht ausreichend, um die Nachfrage zu befriedigen, so Frau Bagusch-Sauermann. Jedenfalls bestehe in Berlin ein Missverhältnis von unversorgten Bewerber*innen zu unbesetzten



Stellen im Verhältnis von 2:1, d. h. konkret: 1.500 unbesetzte Ausbildungsplätze und ca. 3.000 unversorgte Bewerber*innen. Das bedeutet, dass die Politik hier tätig werden müsse, basierend auf einem solidarischen Prinzip: zum einen für die jungen Menschen im Sinne „guter Ausbildung“ und zum anderen im Sinne der Unternehmen, die Fachkräfte benötigen. Die gesamte Gesellschaft profitiere von der Umlage – Wir warten alle lange auf eine*n Handwerker*in. Mehr und qualitativ gute Ausbildungsplätze eröffnen mehr Auswahlmöglichkeiten für die jungen Leute.

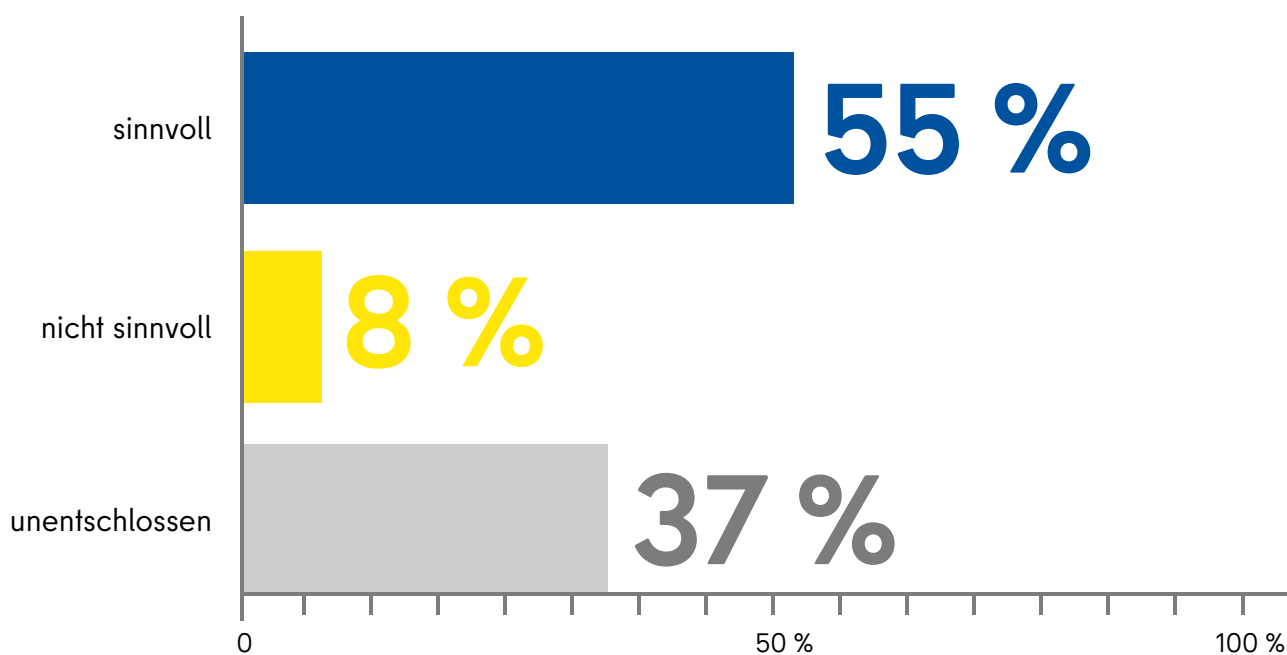
Auf die Frage, wie die Ausbildungsplatzumlage konkret ausgestaltet werde, führt Kirsten Bagusch-Sauermann aus, dass hierbei die Unternehmen in einen Ausbildungsfonds einzahlen, wobei sich die Höhe des Betrages an einem Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme berechne. Aus diesem Fonds bekommen ausbildende Betriebe einen Teil ihrer Ausbildungskosten erstattet. Durch diesen finanziellen Anreiz sollen Betriebe motiviert werden, auszubilden. Das Problem des „Matching“ werde durch die Umlage sicher nicht gelöst, aber durch mehr Ausbildungsplätze entstehen auch mehr passgenaue Lösungen.

Was das „Matching“ betrifft, appelliert Frau Bagusch-Sauermann an die Verantwortung von Unternehmen, Jugendlichen auch dann eine Chance zu geben, wenn sie nicht alle Voraussetzungen erfüllten.

Die Ausbildungsplatzumlage ist Bestandteil des Koalitionsvertrages der gegenwärtigen Regierung. Die Einführung mehrerer branchenbezogener Umlagesysteme erwies sich sehr schnell als nur sehr schwer umsetzbar, so Frau Bagusch-Sauermann weiter, sodass nun eine allgemeine Lösung angestrebt wird, die Branchenspezifika berücksichtigen soll. Sehr viele Anregungen erhielt die Senatsverwaltung durch die zahlreichen Gespräche seit Anfang des Jahres mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, mit verschiedenen Expert*innen auf diesem Gebiet, mit Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen sowie Branchenvertreter*innen, z. B. der Sozialkasse des Bauhauptgewerbes oder des Schornsteinfegerhandwerks, wo es bereits anerkannte und funktionierende Umlagesysteme zur Steuerung des Ausbildungsgeschehens gibt.

UMFRAGE

WIE FINDEN SIE DIE AUSBILDUNGSPLATZUMLAGE?



Die Konferenzteilnehmenden haben an der Umfrage „Wie finden Sie die Ausbildungsplatzumlage?“ teilgenommen.

TEIL II

WIE BRINGEN WIR BETRIEBE UND JUNGE MENSCHEN ZUSAMMEN?

Petra Draxl
Arbeitsmarktservice
Österreich

Dr. Peter Koudahl
Universität Aarhus/
Universität Malmö

Christoph Möller
Agentur für Arbeit
Berlin-Nord

Dr. Sher Singh Verick
International Labour
Organization (ILO)

Margrit Zauner
Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und
Soziales, Berlin

PANELDISKUSSION

Aus den vorangegangenen Diskussionen und Beiträgen der Konferenz geht hervor, dass Menschen Flexibilität brauchen, um eine Work-Life-Balance zu erzielen und damit einhergehend auch ihren Job gut auszuüben. Ebenso wurde betont, dass zur Förderung guter Arbeitsbedingungen die Berücksichtigung von Mental Health gehört.

Diesen Aussagen und Forderungen bestätigt Petra Draxl ihre Aktualität und auch Relevanz. Jedoch sehe sie momentan eine andere Dringlichkeit. In Zeiten der Krise müsse vor allem der Absicherung gegen Armut höhere Priorität eingeräumt werden. Margrit Zauner betont die Wichtigkeit sinnstiftender Arbeit. Gleichmaßen stellt sie die Frage, wer sich Diskussionen darum überhaupt leisten könne. Die Stimme vieler prekär beschäftigter Personen sei in Diskussionen oft nicht vertreten. Anknüpfend an Senatorin Kipping unterstreicht sie, dass vielmehr die Themen Chancen- und Verteilungsgerechtigkeit zu thematisieren seien.

Christoph Möller stellt fest, dass der öffentliche Diskurs Einfluss auf den Arbeitsmarkt habe, indem Berufswünsche und Perspektiven geprägt würden. Daher sei es wichtig, grundlegend Lust zu machen auf die berufliche Zukunft.

Dr. Peter Koudahl verbindet die individuelle Perspektive mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes und fordert einen integrierten, individuellen Ansatz. Qualifizierung und berufliche Bildung seien essenziell und unabhängig vom gewählten Beruf.

Dr. Sher Singh Verick spricht von einer Periode des Wandels: Digitale Plattformen eröffnen gleichermaßen Chancen wie auch Herausforderungen in Hinblick auf die Qualität der Arbeit. Zur Gestaltung dieses Wandels müssen Erwartungen besser verstanden und in politische Entscheidungen eingebracht werden.



Ein Blick auf europäische Praxisbeispiele soll Erfolgsfaktoren identifizieren, die, im Sinne des Konferenztitels „junge Menschen durch Gute Arbeit und Ausbildung stärken“. Petra Draxl stellt dazu die staatliche Ausbildungsgarantie in Österreich und Dr. Peter Koudahl die Ausbildungsplatzabgabe aus Dänemark vor.

In Österreich haben junge Menschen bis 25 Jahre, die bei ihrer Suche nach einem regulären dualen Ausbildungsplatz erfolglos waren, seit 2017 einen Anspruch auf einen überbetrieblichen Ausbildungsplatz. Umgesetzt wird dies durch Träger mit dem Ziel, die jungen Menschen rasch (wieder) in Betriebe einzugliedern. Die Ausbildung kann auch überbetrieblich abgeschlossen werden. Die überbetriebliche Ausbildung dient als Auffangnetz, wird jedoch als gleichwertig betrachtet. Nach einer zweijährigen Implementierungsphase entstand eine Datenbank, aus der hervorgeht, bei welchen Personen die Suche nicht erfolgreich war.

Im Jahr 2021 haben bspw. 3.000 junge Menschen die Ausbildungspflicht nicht erfüllt, was bei ca. 150-200 Personen auch zu Strafzahlungen von 500 € pro Jahr geführt hat. Passungsprobleme gibt es regional: Bspw. fehlen in Wien Ausbildungsplätze

und Lehrlingswohnheime sind nicht ausreichend vorhanden, aufgrund von wechselseitig unpassender Erwartungshaltung sowie durch unzureichende Sprachkenntnisse. Laut Petra Draxl ist es wichtig, dass Konzepte wie die Ausbildungsgarantie innerhalb Europas gegenseitig anerkannt werden. Generell sei eine europäische Idee zur Zukunft der Berufsbildung neben der voranschreitenden Tertiarisierung gefragt.

In Dänemark mit einer Bevölkerung von sechs Millionen Menschen, beruht die Berufsausbildung traditionell auf einer Kooperation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen; Unternehmen und Gewerkschaften steuern das System gemeinsam. Das Verständnis der Berufsausbildung ist arbeitsmarktorientiert und wird nicht als Erziehungsauftrag verstanden. In Bezug auf die Finanzierung des Ausbildungssystems gilt eine gemeinsame Verantwortung; die gesetzliche Grundlage der Finanzierung besteht aus einem Arbeitgeber-Erstattungssystem, wonach jedes Unternehmen verpflichtet ist, einen Beitrag zu zahlen. Dadurch werden Aufwendungen der Unternehmen für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen finanziert, sowie Unterstützungen für junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden.



Dr. Sher Singh Verick betont, dass über die beschriebenen Beispiele hinaus viele Good Practices hochqualitativer Ausbildungssysteme in Europa zu finden seien. Die Übertragung guter Ansätze in andere Länder sei dabei die Herausforderung, u. a. da die Zivilgesellschaft mit einzubeziehen sei sowie finanzielle und personelle Ressourcen zielgerichtet einzusetzen seien. Darüber hinaus wirft er die Frage auf, wie Berufsbildungssysteme auf aktuelle Arbeitsmarktprozesse wie Digitalisierung, demografischen Wandel oder die Konzentration der Jugendlichen auf bestimmte Berufsfelder hin angepasst werden können. Weiterhin verweist er auf etablierte Formate und Förderprogramme zu europäischen Austausch während der Berufsausbildung. Diese müssten jedoch neue Dynamiken entwickeln und bspw. junge, geflüchtete Menschen stärker berücksichtigen. Ebenso brauche es europäische Netzwerke für Menschen mit Behinderungen. Sie müssten befragt werden, um davon ausgehend zu klären, welche Unterstützung benötigt wird.

Margrit Zauner berichtet von fehlenden Ausbildungsplätzen in Berlin. Es gebe weiterhin zu viele junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit. Hinzu kommen unterschiedliche Erwartungen

und unrealistische Vorstellungen von Arbeitgeber*innen und jungen Menschen. Um dem zu entgegnen, nehme Berlin viel Geld in die Hand, betreibe eine Jugendberufsagentur, nutze Mentoring-Programme, biete Berufsorientierung und fördere praktische Berufserfahrungen. Auch wenn dies langwierige Maßnahmen seien, sei die Förderung im Sinne der Demokratiestärkung und Fachkräftedeckung wichtig.

Die Ausbildungsplatzumlage sei ein gutes Beispiel dafür, dass Unternehmen mit in die Verantwortung genommen werden, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Unternehmen müssten zudem die Vielfalt von Lebensbedingungen anerkennen und jungen Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder auch jungen geflüchteten Personen gleichermaßen berufliche Perspektiven bieten. Darüber hinaus sei bereits die Schule gefordert, den Jugendlichen Chancen aufzuzeigen. In Deutschland gibt es über 300 Ausbildungsberufe. Auch wenn es in der Biografie später Brüche gebe, sei eine Ausbildung ein guter Einstieg. Jugendliche sollen stärkenorientiert und interessengeleitet einen echten Einblick in die Praxis erhalten. Menschen müssen die Chance haben, ihren beruflichen Weg zu finden. Mit dem Wissen, dass Bildungssysteme Ungleichheiten verstärken, ist daran zu arbeiten, Menschen nicht abzuhängen.



Dies sei auch im Sinne der Wirtschaft, denn sie ist darauf angewiesen, alle Talente zu nutzen.

Wir müssen die Teilhabemöglichkeiten aller jungen Menschen sicherstellen, ganz besonders auch die jungen Menschen mit Behinderungen. Wie z. B. im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin (ALBBW), das eines der größten Berliner Ausbildungszentren für junge Menschen mit Behinderungen und komplexem Unterstützungsbedarf ist. Arbeitgeber*innen, die auf der Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften sind, werden auch dort fündig. Die Kosten für die Ausbildung übernimmt in der meisten Fällen die Bundesagentur für Arbeit.

Christoph Möller zeigt auf, dass es bundesweit nahezu eine Parität zwischen Ausbildungsplätzen und Bewerber*innen gibt. Damit das aufgeht, müssten Angebot und Interessenlage von Betrieben und jungen Menschen deckungsgleich sein. Da das nicht gegeben ist, besteht ein Passungsproblem, das sich aus der Berufswahlfreiheit ergibt. Er bekräftigt die Relevanz des Bench Learning, also des Austauschs guter Ansätze innerhalb Europas. Ebenso unterstützt er die Berufsfrühorientierung, sodass junge Menschen frühzeitig herausfinden, wo ihre Interessen und Stärken liegen. Diese Aufgaben kann kein gesellschaftlicher Part allein angehen, daher müssen Unternehmen, Schulen, Eltern, etc. solidarisch zusammenarbeiten. Zur Finanzierung bedürfte es klarer Rollen aller Akteure und trotz datenschutzrechtlicher Herausforderungen überbehördlicher Zusammenarbeit.

Eine Ausbildungs(platz)garantie könne auch dem Sinne eines inklusiven Berufsbildungssystems dienen. Die gesamtgesellschaftliche Aufgabe sei es, dass alle mitmachen und allen die Möglichkeiten dazu geboten werden.

Dr. Peter Koudahl stimmt der Bedeutung und den Chancen eines europäischen Austausches innerhalb der Berufsbildung zu. Dieser Austausch müsse jedoch individuell gestaltet werden.

WIE UNTERSTÜTZEN WIR JUNGE GEFLÜCHTETE MENSCHEN BEI DER AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKTINTEGRATION?

AM BEISPIEL BERLINS

Dr. Christian
Pfeffer-Hoffmann
Minor - Projektkontor für
Bildung und Forschung,
Berlin

TALK 1

ANALYSE ZU RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN UND HANDLUNGSANSÄTZEN BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN JUNGEN MENSCHEN



Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine könne man im Moment noch wenig sagen, ansonsten sind nach langjährigen Erfahrungen gut die Hälfte nach fünf Jahren in Arbeit, wobei seit 2015/2016 Fortschritte gegenüber früheren Perioden erzielt wurden. Da Fluchtbewegungen nicht vorhersehbar sind, komme es darauf an, flexible Strukturen und Systeme aufzubauen, um die Arbeitsmarktchancen optimal zu gestalten. Dafür brauche es rechtliche Öffnungen, die in den letzten Jahren und unter der neuen Bundesregierung auch erfolgten, wobei es sich dabei meist um Gesetze auf Bundesebene handelt. Es geht z. B. um die Frage, wer darf an Integrationskursen teilnehmen und wer nicht.

2021 waren ca. 21.000 Geflüchtete aus den acht häufigsten Fluchtländern, wie Syrien, Irak, Iran, Afghanistan etc. in Arbeit, was nach Einschätzung von Herrn Dr. Pfeffer-Hoffmann eine positive Entwicklung darstellt. Die Arbeitslosenquote innerhalb dieser Gruppe lag bei ca. 40 %.

Auf die Frage, ob fünf Jahre nicht sehr lange sind, antwortet Herr Dr. Pfeffer-Hoffmann mit folgendem Gedankenexperiment: „Stellen Sie sich vor, Sie sind gezwungen, von hier nach Japan zu flüchten, kommen dort an und wollen als Moderatorin oder Soziologin tätig werden und man rät Ihnen dann, einen Job in der Altenhilfe anzunehmen. Dazu kommt, dass Sie evtl. traumatische Erfahrungen auf der Flucht gemacht haben,

dass Sie die Sprache nicht kennen und erst erlernen müssen, dass Sie vielleicht auch gar nicht in dieses Land wollten. Sie müssen die Wohnungsfrage lösen, evtl. einen Kita-Platz finden, einen Integrationskurs absolvieren, die Kultur des Landes kennenlernen und verstehen. Wie lange würde unter diesen Umständen dann Ihre Integration in den Arbeitsmarkt dauern?“ Dieses Szenario macht deutlich, welche Themen in das Feld „Integration“ hineinspielen und dass Zeitläufe sehr relativ bzw. individuell einzuschätzen sind.

Was geflüchtete junge Menschen betrifft, hat Berlin in den letzten Jahren viel erreicht: Knapp 1.900 Jugendliche aus Asylherkunftsländern sind zurzeit in der Berufsausbildung. Es muss bedacht werden, dass Geflüchtete keine homogene Gruppe sind, sondern sehr divers. Mit der Berufsorientierung müsse sehr früh begonnen werden. Viele Jugendliche, die hierherkommen, seien in ein patriarchalisches System eingebunden: Es wird viel vorgeplant, vorgegeben und erwartet, was dazu führt dazu, dass ein „Berufspragmatismus“ vorherrscht: „Wird jemand in der Altenhilfe gesucht, dann mache ich Altenhilfe“. Häufig führt eine solche Arbeitsmarktintegration dann zu schnellen Abbrüchen.

Erfolgreiche Handlungsansätze zeichnen sich dadurch aus, dass viele Akteure gut zusammenarbeiten. Gerade bei der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen werden über die sonst üblichen Akteure: Schule, Betrieb und Elternhaus hinaus, z. B. zum Spracherwerb, weitere Partner benötigt. Konflikte in der Zusammenarbeit zwischen Zivilgesellschaft und Verwaltung müssen gelöst werden. Aktuell

und in Bezug auf Geflüchtete aus der Ukraine funktioniere das wesentlich besser als in früheren Jahren, „man habe dazu gelernt“. Es müsse ein „politisches Bewusstsein und ein Verwaltungsbewusstsein“ für offene, flexible Strukturen vorhanden sein und das Verständnis, dass man aufeinander angewiesen ist.

Umfragen vor acht Jahren hätten ergeben, dass sich Geflüchtete mit Blick auf ihre Arbeitsmarktintegration nicht in erster Linie über die Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Beratungsstellen informieren, sondern über die Familie, Freunde, Bekannte, soziale Medien und generell das Internet. Darauf baut die Idee des „Digital Street Work“ auf: Es gibt Facebook- und Instagram-Gruppen, in denen hunderttausende Geflüchtete, z. B. aus Syrien, Mitglied sind, die sich selbst organisieren. Da müsse man hineingehen und zuhören und dann Angebote machen. Das Projekt „Digital Street Work“ setzt genau dies um und macht mittlerweile Angebote in 20 Sprachen.

Auch die BA habe dazugelernt: Als die Ukrainer*innen hierzulande in großer Zahl ankamen, wurde der Bundesagentur klar, dass die Geflüchteten nicht mehr automatisch zugewiesen werden, sondern die Wahl hatten. Die BA hat dann ein Projekt aufgelegt, im Netz zugehört, was dort von Ukrainer*innen besprochen und beraten wurde, und darauf aufbauend ihre Angebote für Geflüchtete entwickelt.

Wichtig sei, die Bringschuld umzudrehen und nicht bspw. eine Homepage zu erstellen und zu warten, dass die Menschen kämen, sondern deren Bedürfnisse zu antizipieren.



TALK 2

INTEGRATION IN ARBEIT UND AUSBILDUNG AUS UNTERNEHMENSICHT

Nicolas Bartels
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge,
Berlin

Für bestimmte Branchen, wie etwa die Pflege, den Gastronomiebereich und das Handwerk liegen wegen des schon länger andauernden Fachkräftemangels Erfahrungen mit der Integration geflüchteter Menschen in Arbeit und Ausbildung vor. Sie haben häufig ihre eigenen Herangehensweise gefunden. Es gibt aber auch generell ein Umdenken in Unternehmen, insbesondere seit die Geflüchteten aus der Ukraine hierzulande ankommen. Dies löste ein neues Bewusstsein und eine Solidaritätswelle unter den Unternehmen aus. Einige Unternehmen haben auch Erfahrung mit der qualifizierten Zuwanderung; sie rekrutieren z. B. ganze Ausbildungsjahrgänge im Ausland. Die qualifizierte Zuwanderung ist aber an noch mehr bürokratische Voraussetzungen gebunden als die Einstellung von Geflüchteten, weshalb viele zögerlich sind.

Fünf Jahre bis zur Integration in Arbeit oder Ausbildung hält auch Herr Bartels für realistisch, denn nach seiner Erfahrung sind diejenigen, die 2016 gekommen sind, jetzt in Arbeit oder Ausbildung angekommen. Der Staat und die Unternehmen „ernten jetzt die Früchte“ aus den Erfahrungen der letzten fünf bis sechs Jahre. Unternehmen haben auch gelernt, dass eine Ansprache nicht nur über klassische Wege erfolgen sollte, sondern sie begeben sich in Willkommensklassen, Vorbereitungskurse oder Unterbringungseinrichtungen, um dort direkt zu rekrutieren.

Als Kooperationspartner*innen für die Unternehmen sind die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Jobcenter wichtig, nicht nur wegen der Vermittlung, sondern vor allem auch wegen der Fördermöglichkeiten, z. B. für den Erwerb von Sprach- und Arbeitsmarktkenntnissen oder Kenntnisse des deutschen Bildungssystems. Außerdem sind Beziehungen zu Berufsschulen wichtig, denn wenn es in der Ausbildung nicht so gut läuft, betrifft dies meist den schulischen und nicht den betrieblichen Teil der Ausbildung. Weiterhin ist die Ausländerbehörde ein wichtiger Partner, z. B., wenn es um die Verlängerung des Aufenthaltstitels geht. Schließlich spielen Netzwerke, „wie z. B. das unsere“, eine Rolle als Kooperationspartner für die Unternehmen.

Erfolgsfaktoren sind eine strategische und langfristige Herangehensweise im Gegensatz zu „Hauruck-Aktivitäten“, die meist wenig bringen. Integration muss Chefsache sein; das Thema muss von der Führung in die Firma hineingetragen und vorbildlich gelebt werden, die Beschäftigten müssen mitgenommen werden. Es geht darum, vorab die Fragen bzw. Sorgen der Beschäftigten ernst zu nehmen und möglichst auszuräumen. Denn mit einem „Wir-Gefühl“, in einer positiven Atmosphäre, fällt die Integration leichter. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die ganzheitliche Betreuung der Auszubildenden, d. h. nicht nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch den privaten Rahmen einschließend. Unternehmen, die sich die Mühe machen, z. B. bei der Wohnungssuche zu unterstützen, beim Gang zur Ausländerbehörde zu begleiten, Hilfe bei der Eröffnung eines Kontos zu gewähren oder bei der Anerkennung von Zeugnissen, sind erfolgreicher.

Das Gegenteil sind Unternehmen, die die Integration Geflüchteter als einen zu großen Extraaufwand betrachten, den sie meinen, sich nicht leisten zu können. Sie erkennen die Chance nicht, die sich ergibt, wenn man sich als Unternehmen langfristig für die Gruppe geflüchteter Menschen öffnet. Es lohnt sich, wenn Firmen ihren Recruiting- und Onboarding-Prozess anpassen, z. B. mit einem Fachwörterbuch.

Der anfängliche Mehraufwand zahlt sich später aus, solche Unternehmen werden attraktivere Arbeitgeber*innen.



Margrit Zauner
Abteilungsleiterin
„Arbeit und Berufliche
Bildung“ der Senats-
verwaltung für
Integration, Arbeit
und Soziales, Berlin



TALK 3

UKRAINISCHE GEFLÜCHTETE IN BERLIN - ERFAHRUNGEN UND ANSÄTZE ZUR AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKT- INTEGRATION IN BERLIN

Die Hausleitung und die gesamte Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales haben sehr schnell umgeschaltet und sich stark engagiert „als plötzlich tausende Menschen aus der Ukraine zu uns kamen“. Z. B. hätten Kolleg*innen aus dem Krisenstab 1.000 zusätzliche Übernachtungsplätze pro Tag einen Monat lang akquiriert oder sie organisierten die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen am Berliner Hauptbahnhof. Es entstand eine neue Art der Hilfsbereitschaft und neue Verwaltungsstrukturen. Diese wurden aber nicht gänzlich neu erfunden, sondern setzten auf langjährigen Erfahrungen in der Integration Geflüchteter auf, insbesondere aus der Fluchtbewegung 2015/2016, aber auch schon weiter zurückliegend. Denn Berlin hat Einwohner*innen aus 160 Nationen und eine jahrhundertalte Geschichte mit Fluchtbewegungen.

Berlin konnte auch auf vorhandene Strukturen bei der Integration geflüchteter Menschen aufbauen, etwa auf das System der unabhängigen Bildungsberatung, das dann um die spezifischen Anforderungen und Aufgaben für Geflüchtete erweitert werden konnte. Auch Erfahrungen in aufsuchender Arbeit lagen bereits vor und wurden um mehrsprachige Beratungsangebote erweitert. Das Projekt ARRIVO etwa bietet praktische Wege zur Integration in Arbeit und zur Kontaktaufnahme mit Unternehmen an.

Die Geflüchteten aus der Ukraine, ganz überwiegend Frauen und Kinder, brachten neue Voraussetzungen mit: z. B. ist die Digitalisierung in der Ukraine offensichtlich sehr weit fortgeschritten, „viele gut qualifizierte Menschen kamen (und kommen) zu uns“.

Für eine erfolgreiche Integration können wir in Berlin, so Margrit Zauner, auf eine gewachsene Kultur der Zusammenarbeit zurückgreifen. Daraus resultierte z. B. eine Task-Force oder eine telefonische Hotline für Anerkennungsberatung in Ukrainisch, Türkisch und Englisch. Im Juni entstand diese Idee, jetzt ist sie schon umgesetzt; „Verwaltungshandeln kann auch mal schnell gehen“. Die Agentur für Arbeit, die IHK und andere waren beteiligt. Die Kernherausforderung, die an solchen Beispielen deutlich wird, sei die „Kompetenz zur schnellen, gemeinschaftlichen Problemlösung“.

Seit 2015 hat die Senatsverwaltung vermehrt aus den Erfahrungen mit Geflüchteten gelernt, neue Kooperationsformen sind entstanden, gemeinsame Strukturen wurden aufgebaut. Das Land Berlin ist auch häufig mutig in Vorleistung gegangen, während andere Bundesländer zögerten. – Es geht darum: zu handeln!

Städte sind hierfür aber auch besonders prädestiniert: Sie sind häufig entstanden aus Migrationsbewegungen, sie haben jahrhundertelange Erfahrung mit Flucht.

Frau Zauner hält abschließend fest: „Wenn Geflüchtete, die 2015 zu uns kamen, jetzt den Ukrainer*innen helfen, dann ist es das, was eine gute Stadtgesellschaft ausmacht“.

GEMEINSAMES ABSCHLUSSGESPRÄCH

Nicolas Bartels
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge,
Berlin

Dr. Christian
Pfeffer-Hoffmann
Minor – Projektkontor für
Bildung und Forschung,
Berlin

Margrit Zauner
Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und
Soziales, Berlin

Nicolas Bartels

Das „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ erhält positive Rückmeldungen über die Integration von Ukrainer*innen. Der Spracherwerb geht dabei mit der Beschäftigung einher.

Es ist entgegen anderen Annahmen möglich, früh mit der Integration in den Arbeitsmarkt zu beginnen. Die anfängliche Zurückhaltung, die geflüchteten Menschen nur als Schutzsuchende und nicht auch als Fachkräfte zu sehen, ist schnell gewichen. Dazu trug in Berlin die schnelle Erteilung von Arbeitserlaubnissen bei. In anderen Teilen Deutschlands war dies nicht der Fall, sodass der Ruf der Unternehmen nach einheitlichen Regelungen laut wurde.

Vereinzelte kam die Rückmeldung von Unternehmen, dass dies bei Personen bspw. aus Afghanistan, die eingestellt werden sollten, nicht der Fall war. Unternehmen brauchen jedoch pragmatische Lösungen – deutschlandweit. Hier gibt es noch viel Potential!

Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann

Migration ist ein bleibender Fakt. Aktuell steigen die Geflüchtetenanzahlen aus allen Teilen der Welt an. Da die Krisen und Fluchtbewegungen nicht aufhören werden, müssen die Strukturen angepasst und flexibler werden. Mehrsprachigkeit und Digitalisierung spielen hier eine Rolle. Derzeit ist keine Institution der Arbeitsvermittlung in der Lage, Online-Beratung mehrsprachig anzubieten.

Wir können nicht weiter darauf beharren, dass alle Geflüchteten sich an unser (Ausbildungs-) System anpassen, sondern wir müssen näher hinschauen, was die Menschen mitbringen, so Dr. Pfeffer-Hoffmann.

Wir müssen uns zudem bewusst sein: Deutsch ist eine der vier schwierigsten Sprachen auf der Welt. Es gilt daher den Ist-Stand aufzubrechen und Brücken zu bauen.

Margrit Zauner

Gerade bei dem Blick auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ist es wichtig, die Gewichtung der verschiedenen, zuständigen Ressorts zu hinterfragen. Aktuell hat das Ressort Inneres mehr Gewicht als das Arbeitsressort. Dies sollte sich umkehren, wie die Abschiebung gut ausgebildeter Pflegekräfte gezeigt hat.

Insgesamt sind wir gefordert, flexibler zu werden, um eine gute Mischung zwischen dem humanitären Ansatz, Menschen nach einer Flucht Schutz zu gewähren auf der einen Seite und der Arbeitsmarktintegration auf der anderen Seite, besser in Einklang zu bringen. Beide Seiten müssen gewürdigt und wertgeschätzt werden. Damit wäre schon eine Menge erreicht.

SCHLUSSWORTE ZUR KONFERENZ

Margrit Zauner
Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und
Soziales, Berlin

Margrit Zauner fasst die vier Stationen der heutigen „Reise“ während der Konferenz zusammen:

1. WIE KÖNNEN WIR GUTE ARBEIT UND GUTE AUSBILDUNG FÜR ALLE JUNGEN MENSCHEN IN EUROPA GARANTIEREN?
2. AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG - WELCHE PERSPEKTIVEN HABEN JUNGE MENSCHEN IN ZEITEN VON TRANSFORMATION UND KRISE?
3. WIE BRINGEN WIR BETRIEBE UND JUNGE MENSCHEN ZUSAMMEN?
4. WIE UNTERSTÜTZEN WIR JUNGE GEFLÜCHTETE MENSCHEN BEI DER AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKTINTEGRATION?

Es gab viele sehr interessante und impulsgebende Beiträge, angefangen bei der Keynote Speech von EU-Kommissar Nicolas Schmit, der mit seinem Hinweis, dass keine Generation verloren gehen dürfe und seinen Ausführungen zur verstärkten Jugendgarantie starke Signale seitens der EU-Kommission sendete.

Das Europäische Jahr der Jugend war der rote Faden dieser Konferenz. Im kommenden Jahr wird das „Europäische Jahr der Kompetenzen“ von der Kommission aufgerufen werden und auch da wird die Jugend wieder eine große Rolle spielen.

Margrit Zauner hebt den Sinn solcher Konferenzen für das Land Berlin hervor: Einerseits gehe es darum, Berliner Ansätze und Instrumente im europäischen Rahmen vorzustellen und andererseits von anderen zu lernen, wie sie mit ähnlichen Themen und Herausforderungen umgehen. In diesem Sinne „gab es heute viele Möglichkeiten zum Austausch und zum gegenseitigen Lernen“.



Wichtig war auch, nicht nur über junge Menschen zu sprechen, sondern auch mit ihnen.

Als Ergebnisse des Tages können festgehalten werden:

- Die europäische Jugendgarantie ist ein wichtiges Instrument, das noch stärker in Fachkreisen diskutiert und in noch mehr europäischen Staaten und Regionen implementiert werden sollte.
- Gemeinsam in Europa zu handeln, unter Berücksichtigung der Mehrebenen-Governance als Leitprinzip, ist von großer Bedeutung.
- Das heißt, eine bessere Verzahnung der Ebenen EU, national, regional und lokal wäre wünschenswert.
- Auch die Stimmen der Sozialpartner sind gefragt sowie eine stärkere Einbindung der Jugendorganisationen in die angesprochenen Themen.
- Wir brauchen Gute Arbeit, tarifliche Arbeitsbeziehungen, Mindestausbildungsvergütungen, mehr Interessensvertretung und die dafür nötigen Ressourcen.
- Programme und Instrumente, die jungen Menschen vor, während und nach der Ausbildung Unterstützung anbieten, die flexibel und offen sind für sich ändernde Bedingungen, sind wichtig.

– Empowerment der jungen Menschen durch gute Berufsberatung als 1:1 Beratung, vor Ort und online, zielgerichtet und zugewandt, vor allem auch in Krisensituationen, ist von zentraler Bedeutung.

– Solidarische Formen zur Verbesserung der Ausbildung, wie die Ausbildungsplatzabgabe in Dänemark und die Ausbildungsgarantie in Österreich, von denen wir heute gehört haben, waren sehr inspirierend.

Margrit Zauner hofft, dass die Konferenz für alle vor Ort oder per Livestream Teilnehmenden anregend war und gegenseitiges Lernen ermöglichte.

Abschließend bedankt sie sich bei den Referent*innen, den Teilnehmenden und allen, die zum Gelingen der Konferenz beigetragen haben und weist darauf hin, dass es eine Dokumentation zur Konferenz geben wird.

IMPRESSIONEN DER KONFERENZ







DIES IST DER
INSTAGRAM KANAL DER
SENIAS



TWITTER:
@SENIAS_BERLIN



#EYY2022
#EYY2022BERLIN

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

BERLIN



Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel. (030) 9028-0
www.berlin.de/sen/ias/
pressestelle@senias.berlin.de

Stand 12/2022
www.blista.de/sc/impressum.php
Fotografie: Liesa Johannsen-Koppitz