LANDTAG MECKLENBURG-VORPOMMERN
8. Wahlperiode

Enquete-Kommission
„Jung sein in Mecklenburg-Vorpommern“

Kommissionsdrucksache
8/200
7. Oktober 2025

INHALT:

Redebeitrag Beate Hanke-Metz
BilSE -Institut

zum Thema:
„Auswirkungen von Migration und Flucht auf den Alltag von Kindern und Jugendlichen**“**

Sehr geehrte Kommissionsmitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich danke Ihnen für die Möglichkeit, heute mit Ihnen über die Chancen und Herausforderungen bei der Integration junger Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung in Ausbildung und Arbeit zu sprechen.

Zunächst möchte ich mich kurz vorstellen:

Ich heiße Beate Hanke-Metz, bin Sektionsleiterin für den Bereich Bildung und Bildungsmarketing am BilSE-Institut in Güstrow.

Aktuell begleite ich als Projektleiterin das Projekt „JumB- Jugendliche mit Perspektive für eine Berufsausbildung“ als Teil des Bundesprogramms „Rat geben- ja zur Ausbildung“.

Gerne möchte ich heute die dort gewonnenen Eindrücke und Beobachtungen mit Ihnen teilen.

Zur Einordnung des Programms Rat geben:

Das Programm wird bundesweit durch 13 Projektträger getragen.

Ziel ist es, Bezugspersonen migrantischer Jugendlicher zu beraten und zu schulen, damit diese ihrerseits als Mentoren den Jugendlichen mit Rat und Tat zur Seite stehen, um ihnen den Übergang Schule – Berufsausbildung zu erleichtern und sie zur Aufnahme einer Ausbildung zu motivieren und zu begeistern.

Für die heutige Anhörung habe ich mich daher entschlossen schwerpunktmäßig auf folgende Fragestellungen einzugehen:

Welche „Best Practices“ es aus Mecklenburg oder bundesweit gibt, wenn es um die erfolgreiche Integration junger Migrant*innen in den Arbeitsmarkt geht,

Welche Maßnahmen wirken besonders gut, um Ausbildungsabbrüche bei jungen Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung zu vermeiden

und

Wie können Unternehmerinnen und Unternehmer in Mecklenburg-Vorpommern gezielter motiviert werden, jungen Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund Ausbildungsplätze anzubieten – und welche Unterstützung brauchen sie dafür.

Best Practice

Zunächst möchte ich mich daher der Frage widmen, welche „Best Practices“ es aus Mecklenburg oder bundesweit gibt, wenn es um die erfolgreiche Integration junger Migrant*innen in den Arbeitsmarkt geht:

Die gute Nachricht ist: Es gibt bereits viele erfolgreiche Beispiele, wie Integration gelingen kann.

Im Projekt „JumB“ hat sich besonders das Mentoring-Prinzip bewährt: Eltern, Verwandte, Sozialarbeitende, Trainer:innen oder erfahrene Fachkräfte als Bezugspersonen begleiten Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf. Dieses persönliche Vertrauensverhältnis wirkt stärker als jede Maßnahme „von oben“.

Gerade durch diese individuelle Begleitung finden Jugendliche den Mut, eine Ausbildung überhaupt zu beginnen.

Wie wir Bezugspersonen finden:

Wir stellen unser Projekt in Schulen, Vereinen, Netzwerken vor und arbeiten mit Kooperationspartnern.

Unser Best Practice zur Gewinnung von Bezugspersonen haben wir in der letzten Woche beim Bundesnetzwerktreffen im Berlin vorgestellt.

Hier in Mecklenburg-Vorpommern möchten wir auf bereits bestehende Unterstützungsstrukturen setzen und haben unser Projekt auf einer Ehrenamtsmesse zusammen mit unserem Kooperationspartner der MitMachZentrale im Landkreis Rostock vorgestellt.

Die Resonanz war für uns überwältigend, da viele Ehrenamtliche und die, die es werden möchten sich gerne in die Zivilgesellschaft einbringen und aufgeschlossen gegenüber neuen Themen sind.

Zudem ist die Ansiedlung der Beratung von Bezugspersonen und nachgelagert die Beratung migrantischer Jugendlicher durch das Ehrenamt mit politischer

Unterstützung in Form von Förderungen meines Erachtens nach eine Option, die Beratung langfristig zu etablieren als Lotsentürme und dadurch auch den Erfolg, durch die individuelle Beratung zu einer Ausbildung zu motivieren, nachzuhalten.

Auf bundesweiter Ebene konnten sich bei meinen Kolleg:innen im Programm Rat geben folgende Best Practice Beispiele etablieren:

Berlin:

Neue Chancen im 11. Schuljahr:

In Berlin bieten die Oberstufenzentren (OSZ) im 11. Schulbesuchsjahr Bildungsgänge, die berufliche Orientierung und Arbeitsmarktintegration zum Ziel haben – IBA (Integrierte Berufs-Ausbildungsvorbereitung). Für neu zugewanderte junge Menschen im Alter von 16 bis max. 23 Jahren gibt es die Möglichkeit, eine Willkommensklasse an einem Oberstufenzentrum zu besuchen.

Lübeck:

Bildung verstehen mit visueller Darstellung:

Räumlichkeiten und Orte an denen beraten und geschult wird, verfügen häufig nicht über technisches Equipment, so dass Powerpoint Präsentationen nicht überall umsetzbar sind.

Um in jedem Rahmen agieren zu können, haben wir mehrere Flipchart-Bilder in ansprechender, professioneller Weise in einfacher Sprache gestaltet und können auf diese Weise immer und überall das deutsche Schul- und Weiterbildungssystem anschaulich und leicht verständlich darstellen.

Wir haben festgestellt: „Bilder sagen mehr als tausend Worte“ – komplexe Inhalte lassen sich so leicht und verständlich transportieren.

Gelsenkirchen:

Eltern stärken – kultursensible Aufklärung zu Pflegeberufen für Eltern mit Migrationsgeschichte / Ziele:

Abbau religiös-kultureller Vorbehalte gegenüber Pflegeberufen,

Stärkung der Eltern als Unterstützende ihrer Kinder bei der Berufswahl sowie

Förderung diskriminierungsfreier Zugänge zu Gesundheitsberufen für Jugendliche mit Migrationsgeschichte.

Leipzig:

Gremienarbeit als Schlüssel für starke Netzwerke. Ein zentraler Erfolgsfaktor dieses Projekts ist die Einbindung in regionale Gremien und Netzwerke. Sie bringen Akteure aus Bildung, Verwaltung und Zivilgesellschaft zusammen und schaffen Synergien für

junge Menschen mit Migrationshintergrund.

Eine weitere Möglichkeit sind Kooperationen zwischen Schulen, Betrieben und Kammern. Dort, wo Schulen frühzeitig Praktika vermitteln und Unternehmen bereit sind, Zeit in Orientierung zu investieren, gelingen Übergänge deutlich besser.

Aus Zeitgründen kann ich Ihnen heute leider nicht alle Best Practice Beispiele vorstellen, bin aber gerne bereit, bei Bedarf im Nachgang Ihnen diese zur Verfügung zu stellen.

Wenn wir nun erreicht haben, migrantische Jugendliche in eine Ausbildung zu vermitteln, welche Maßnahmen können wir nun gegen mögliche Abbrüche ergreifen?

Maßnahmen gegen Ausbildungsabbrüche

Was wirkt gegen Abbrüche? Aus den Erfahrungen des Projektes lassen sich klare Faktoren benennen:

Sprachförderung parallel zur Ausbildung. Junge Menschen dürfen nicht allein gelassen werden, wenn sie Fachbegriffe oder Prüfungssprache nicht verstehen.

Ausbildungsbegleitung durch Mentoren. Persönliche Ansprechpartner – sei es ein Sozialpädagoge oder ein erfahrener Ausbilder – reduzieren Abbrüche nachweislich.

Kulturelle Sensibilität in den Betrieben. Manchmal scheitern Ausbildungen nicht am Können, sondern an Missverständnissen. Hier helfen interkulturelle Trainings für Ausbilder:innen.

Flexibilität bei Prüfungen und Lernwegen. Wer fachlich gut ist, aber sprachlich noch nicht sicher, braucht Zeit und Unterstützung – nicht die sofortige Bewertung nach Maßstab der Muttersprachler.

Und welche Unterstützung benötigen nun unsere Unternehmen?

Motivation und Unterstützung für Unternehmen

Auch die Betriebe müssen wir im Blick haben. Viele Unternehmerinnen und Unternehmer in Mecklenburg-Vorpommern sind offen – aber vielleicht auch unsicher.

Sie brauchen verlässliche Ansprechpartner, die bei Konflikten oder Sprachproblemen helfen.

Sie brauchen unbürokratische Förderungen, etwa Zuschüsse für Nachhilfe oder Ausbildungsbegleitung.

Und auch sie brauchen positive Beispiele, die zeigen, dass Integration funktioniert. Öffentlich sichtbare Erfolgsgeschichten können mehr bewegen als jede Broschüre.

Wir müssen positive Stimmen in der Öffentlichkeit lauter und sichtbar machen.

Schlusswort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die geopolitische Lage zeigt: Migration wird nicht weniger, sie wird bleiben. Unsere Aufgabe ist es, jungen Menschen das Gefühl zu geben, dass sie gebraucht und willkommen sind.

Integration gelingt nur dort, wo Menschen miteinander in Beziehung treten – in Betrieben, in Schulen, in Vereinen. Wir müssen diese Beziehungen fördern, politisch unterstützen und langfristig absichern.

Mecklenburg-Vorpommern ist ein Flächenland mit Fachkräftemangel und wir können zeigen, dass Vielfalt nicht als Last begriffen wird, sondern als Zukunftsressource.

Jeder junge Mensch, der den Weg in Ausbildung und Arbeit findet, ist ein Gewinn – für sich selbst, für die Betriebe und für unsere Gesellschaft.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.