

**Rede von Tayfun Keltek bei der Eröffnungsveranstaltung Pro Qualifizierung,
30.11.2005**

"Interkulturelle Arbeitswelt - Potenziale erkennen, fördern, nutzen"

„Chancengleichheit in der Arbeitswelt – Forderungen von Migrantenvertretern“

Meine Damen und Herren,

zunächst möchte ich mich herzlich für die Einladung bedanken. Ich wünsche den Veranstaltern viel Erfolg bei diesem Projekt, das für die Migrantinnen und Migranten besonders wichtig ist.

Chancengleichheit in der Arbeitswelt setzt voraus, dass es vorher auf dem Wege in den Beruf, also während der Schulzeit, gleiche Chancen für die Migranten gibt. Wir wissen aus der PISA-Studie, dass es gerade in Deutschland einen engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg gibt. Davon sind vor allem die Migranten betroffen. Eine Verbesserung der Schulerfolge der Migranten ist deshalb von grundlegender Bedeutung, wenn es um die Chancengleichheit im Arbeitsleben geht. Aber wie kann man dieses Ziel erreichen?

Als Lehrer, der seit 32 Jahren im Schuldienst arbeitet, weiß ich, dass seit 40 Jahren Migranten in unseren Schulklassen sitzen. Aber immer noch ist ungeklärt, wie diese Kinder am schnellsten Deutsch lernen können, welche Rolle ihre Herkunftssprache dabei spielen kann und wie die interkulturellen Kompetenzen dieser Schülerinnen und Schüler genutzt werden können. Mehrsprachig aufwachsende Kinder und Jugendliche sind in unseren Schulen eigentlich gar nicht vorgesehen. Ihre Muttersprache wird immer noch als Hindernis beim Erlernen der deutschen Sprache angesehen. Im Deutsch- und Fachunterricht wird die Vermittlung der deutschen Sprache nicht als Aufgabe angesehen, obwohl viele Schüler in dieser Sprache von der ersten Klasse an lernen müssen, auch wenn sie sie noch nicht richtig können. Und dies, obwohl die Muttersprache nach eindeutigen wissenschaftlichen Erkenntnissen die beste Grundlage zum Erlernen der Zweitsprache Deutsch bietet.

Wir wissen, dass als Folge davon viele Kinder ihre Muttersprache schneller vergessen, als sie die deutsche Sprache erlernen.

Anstelle dieses defizit-orientierten Blickes benötigen wir einen positiven Ansatz. Wir müssen begreifen, dass die Mehrsprachigkeit und die Fähigkeit, in unterschiedlichen Kulturen leben zu können, ein brachliegender Reichtum sind, sowohl für die Schülerinnen und Schüler selber als auch für die deutsche Wirtschaft in einer globalisierten Welt.

Die jungen Migranten mit ihrer Kultur- und Sprachkompetenz können sowohl bei der gezielten Ansprache der hier lebenden Kunden mit Migrationshintergrund wie auch bei Geschäftsbeziehungen zu den Herkunftsländern als Brücke gesehen werden und den Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Es macht einfach keinen Sinn, Kindern zuerst ihre Herkunftssprache abzugewöhnen, um sie ihnen dann nach ein paar Jahren im Fremdsprachenunterricht wieder anzubieten.

In den letzten Jahren hat es in den Schulen eher kosmetische Verbesserungen gegeben. Sie haben leider nicht dazu beigetragen, unseren Kindern zu mehr Chancengleichheit zu verhelfen. Bei gleichem Wissensstand und Intelligenz hat ein 15 Jahre alter Schüler aus reichem Elternhaus vier bis sechs Mal so große Chancen, das Gymnasium zu besuchen wie Schüler aus einer ärmeren Familie. Für unser Land ist es wichtig, das Potenzial aller Kinder maximal auszuschöpfen. Ein Land, das keinen besseren Rohstoff als Bildung, Wissen und Wissenschaft hat, darf mit diesen geistigen Ressourcen nicht so umgehen. Dieser Zustand in unserem Bildungssystem führt zur Spaltung der Gesellschaft und gefährdet unsere Zukunft.

Daher muss das gegliederte Schulsystem abgeschafft und eine integrierte Sekundarschule gebildet werden, damit die Kinder nach ihren Stärken und Schwächen individuell gefördert werden. Zurzeit werden die Migrantenschüler von der „oberen“ Schulform in die untere Schulform abgeschoben.

Aber auch dann, wenn Kinder mit Migrationshintergrund es schaffen, einen gleich guten Schulabschluss zu erreichen wie deutsche Jugendliche, haben sie wesentlich schlechtere Chancen, eine Lehrstelle zu finden. Nach Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung haben 47 % der deutschen Schüler mit Realschulabschluss einen Ausbildungsplatz, bei Migrantenkinder sind es nur 34 %. Die Ausbildungszahlen bei Migrantenkinder sind zwischen 1995 und 2003 von nur 34 % noch einmal auf 26 % gesunken, bei deutschen Jugendlichen liegen sie mit 59 % mehr als doppelt so hoch.

Und das, obwohl die Migrantenkinder zusätzlich natürliche Mehrsprachigkeit haben und interkulturelle Kompetenzen besitzen. Diesen Zustand kann man nur mit Vorurteilen und Diskriminierung erklären.

Hier muss etwas passieren, hier liegt enormer gesellschaftlicher Sprengstoff.

Man sollte bei Erklärungsversuchen endlich von Schuldzuweisungen an die Jugendlichen und ihre Eltern wegkommen. Das ist nicht haltbar, wie auch die bereits genannten Erhebungen beweisen. Mir fehlt jetzt die Zeit, näher darauf einzugehen, in der Diskussion nehme ich gerne hierzu Stellung.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und des öffentlichen Dienstes. Denn den Anteil der Migranten in den öffentlichen Verwaltungen kann man kaum in Prozentzahlen ausdrücken.



Dabei wäre eine Öffnung ein deutliches Zeichen für die Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft. Die LAGA NRW hat bereits vor einigen Jahren ihren 90 Mitgliedsgremien in NRW empfohlen, diesbezüglich in ihren Städten aktiv zu werden, damit der Anteil der Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung und im öffentlichen Dienst steigt. Es ist zwar ein langer Weg, bis der Anteil der beschäftigten Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung dem tatsächlichen Bevölkerungsanteil entspricht. Doch die öffentlichen Arbeitgeber sind nicht nur wegen ihrer Vorbildfunktion dazu verpflichtet, hier mehr zu tun. Sie müssen auch die Potenziale der Migrantinnen und Migranten für ihre tagtägliche Arbeit erkennen und bei Neueinstellungen und besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auf Bewerbungen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund achten und, wenn notwendig, sie gezielt ansprechen. Eine Umfrage der Uni Bremen hat vor einigen

Jahren ergeben, dass 85 % der Beschäftigten in der Stadtverwaltung durch eine Empfehlung von Verwandten, Freunden oder Bekannten auf die freie Stelle aufmerksam geworden sind.

Angesichts der demographischen Entwicklung in unserem pluralistisch demokratischen Deutschland kann es nicht gleichgültig sein, wer den Staat repräsentiert. Es ist wichtig, dass sich die Migranten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörden repräsentiert sehen.

So, denke ich, identifizieren sich die Migranten nicht nur mit ihrer Stadt, sondern auch mit dem Staat.

Meine Damen und Herren,

Während wir bei der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung ziemlich am Anfang des Weges sind, ist zu beobachten, dass viele Unternehmen bereits verstanden haben, die individuellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter als Gewinn zu betrachten, wenn sie auf dem globalen Markt konkurrenzfähig sein wollen.

Ein gutes Beispiel hierfür ist die Ford AG, die mit ihrem Diversity-Ansatz ein Vorbild für andere Bereiche sein kann. So formuliert das Unternehmen selbst das Konzept:

Vielfalt ist eine der Stärken unseres Unternehmens, in dem Mitarbeiter aus 57 Nationen zusammenarbeiten. Deshalb ist Diversity seit Jahren ein Eckpfeiler der weltweiten Ford-Unternehmenskultur. Neben anderen Elementen geht es dabei im wesentlichen um Wertschätzung einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters, unabhängig davon, welcher Nationalität, Religion, sexuellen Identität oder gesellschaftlicher Gruppe sie oder er angehört.

Diversity ist weder ein Programm noch eine Initiative. Der Begriff steht vielmehr für den ganzheitlichen Ansatz, die Unterschiedlichkeit der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance und Potenzial für diese selbst, aber auch das Unternehmen zu verstehen.¹

Meine Damen und Herren,

Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund der Herkunft sind bedauerlicherweise eine alltägliche Erfahrung für viele Migrantinnen und Migranten, und das nicht zuletzt am Arbeitsplatz. Ein besonders wichtiges Anliegen der Migrantinnen und Migranten an ihrem Arbeitsplatz ist es, dass sie nicht Ziel von Diskriminierung und rassistisch motiviertem Verhalten und Handeln werden. Ich hoffe, dass die neue Bundesregierung ihre komfortable Mehrheit in Bundestag und Bundesrat nutzt und endlich die EU-Richtlinien in ein nationales Antidiskriminierungsgesetz umsetzt.

Doch unabhängig hiervon möchte ich die Antidiskriminierungsvereinbarungen in vielen Betrieben als löbliches Beispiel dafür nennen, was auch ohne gesetzliche Regelung möglich ist. Die LAGA NRW fordert alle Beteiligten dazu auf, auf diesem Weg weiterzugehen.

Meine Damen und Herren,

der Integrationsprozess kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle – das heißt die Einheimischen und die Migranten – ihn gemeinsam gestalten. Wenn die Kompetenzen und Erfahrungen der Migranten nicht in die Projekte und Maßnahmen einfließen, werden die Ziele solcher Projekte nur schwer verwirklicht werden können. Deshalb unterstützt die LAGA NRW nur solche Veranstaltungen und Projekte, die diese Prämisse berücksichtigen und nicht an den Migranten vorbei geplant und umgesetzt werden. Ich hoffe, dass die Migrantinnen und Migranten endlich nicht mehr nur als Objekte sondern als Subjekte wahrgenommen werden, die ihre Belange selber artikulieren können.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

¹ Ford Werke AG (Hrsg.) 2002: Diversity. Vielfalt als Stärke