



Schwung für unsere Zukunft



JUGENDLICHE AUS ZUWANDERER- FAMILIEN –

• VIELFALT
• ALS
• CHANCE IN
• AUSBILDUNG
• UND
• BERUF



Landesarbeitsgemeinschaft
der Ausländerbeiräte
Nordrhein-Westfalen

Schwung für unsere Zukunft

Jugendliche aus Zuwandererfamilien –
Vielfalt als Chance in Ausbildung und Beruf

Schwung für unsere Zukunft

JUGENDLICHE AUS
ZUWANDERER-
FAMILIEN –

• VIELFALT ALS
• CHANCE IN
• AUSBILDUNG
• UND BERUF

Landesarbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte
Nordrhein-Westfalen

Schwung für unsere Zukunft

Jugendliche aus Zuwandererfamilien –
Vielfalt als Chance in Ausbildung und Beruf

IMPRESSUM:

Landesarbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte
Nordrhein-Westfalen (LAGA NRW)
Helmholtzstraße 28, 40215 Düsseldorf
Telefon 0211/99 416-0
Fax 0211/99 416-15

Redaktionelle Bearbeitung: Franz Paszek, Thomas Jaitner
Fotos: Uwe Penia, Köln, Titel: 2 Bilder, arbeiterfotografie Köln
Druck: F. Kaul, Köln

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte
Nordrhein-Westfalen (LAGA NRW) wird mit Mitteln des
Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und
Sport des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Inhalt

Zum Geleit	Seite 7
-------------------------	---------

Grußworte

Dr. Hans Jürgen Baedeker,

Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales und
Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRWSeite 11

Bürgermeisterin Renate Canisius

Seite	19
-------	----

Vorträge

Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning:

Quotierung und Gerechtigkeit – Über die Verringerung
der Diskriminierung von Jugendlichen ausländischer
Herkunft beim Zugang in Ausbildung und Beruf

Seite	25
-------	----

Dr. Hans-Bert Bong:

Diversity bei der Ford-Werke AG: Was erhoffen sich
Betriebe von einer multikulturellen Belegschaft

Seite	53
-------	----

Prof. Dr. Faruk Şen: Ausbildungsplätze in ausländischen
Klein- und Mittelbetrieben

Seite	61
-------	----

Thomas Jaitner: Lernen in heterogenen Klassen – Was
kann Schule zur Qualifizierung von Migranten tun?

Seite	81
-------	----

Ludger Reiberg: Innovative Ansätze in der Beratung

Seite	97
-------	----

Gertrud Berres: Jugendliche aus Zuwandererfamilien –
Neue Wege der Beratung und Orientierung

Seite	113
-------	-----

Enver Şen:

Die Vielfalt als Chance: Betriebliche Aspekte

Seite	119
-------	-----

Wilfried Nodes: Managing Diversity: Ein Beitrag zur
Personal- und Unternehmensentwicklung

Seite	123
-------	-----

Isa Hümpfner, Brigitte Rimbach:

Perspektive und Chancen für eine berufliche Zukunft –
Schritte, Maßnahmen, Projekte

Seite	129
-------	-----

Autorenverzeichnis	Seite 142
---------------------------------	-----------

Zum Geleit



Es ist bekannt, daß Jugendliche mit einem Migrationshintergrund in den Berufsausbildungsgängen benachteiligt sind.

Es gibt zwei grobe Erklärungsmuster dafür:

1. Diese Jugendlichen haben im Durchschnitt schlechtere Schulabschlüsse.
2. Die jugendlichen Migrantinnen und Migranten und deren Eltern kennen sich im gesamten Berufsspektrum der Bundesrepublik Deutschland nicht so gut aus wie ihre deutschen Altersgenossen.

Diese Begründungen sind richtig und müssen akzeptiert werden. Folge dieser Feststellung darf aber nicht sein, die Änderung dieses Zustandes den Betroffenen selbst zu überlassen.

Es scheint mir notwendig zu sein, diese Situation nicht in erster Linie aus der Sicht der Benachteiligung, sondern aus der Position der Chancen für diese Gesellschaft, die die Jugendlichen mit Migrationshintergrund bieten, zu betrachten.

Die LAGA NRW möchte die Verantwortlichen und die Öffentlichkeit darauf hinweisen, welche kulturellen Reichtümer brachliegen, welche Chance die kulturelle Vielfalt für die geistige und wirtschaftliche Zukunft der Bundesrepublik darstellt. Wir möchten deutlich machen, daß Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund keine Belastung, kein Defizit sind, sondern einen Reichtum für unsere Gesellschaft bedeuten.

Meine These ist, daß eine Gesellschaft, die ihre Reichtümer nicht wahrnimmt, langfristig ärmer wird. Wir wissen, daß die Bürgerinnen und Bürger mit einem Migrationshintergrund in den Einwanderungsgesellschaften überproportional oft zu denen gehören, die Spitzenlei-

stungen in den Bereichen Wissenschaft, Literatur, Kunst, Kultur, Sport usw. erzielen, wenn sie die dafür notwendige Unterstützung der Mehrheitsgesellschaft bekommen. Ein Beispiel sind die USA mit den vielen deutschstämmigen Nobelpreisträgern. Im sportlichen Bereich hat uns die französische Fußballnationalmannschaft bei der Weltmeisterschaft 1998 deutlich gezeigt, was es heißt, die Vielfalt der Kulturen auszuschöpfen. An der Schwelle zum 21. Jahrhundert brauche ich nicht auf die Vorteile und Notwendigkeiten des globalen Austausches in Wissenschaft, Kultur und Technik hinzuweisen. Viele weltweit operierende Firmen wie die Ford-Werke AG haben schon lange erkannt, daß ein Arbeitsteam mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Kulturkreisen viel produktiver und effektiver arbeitet als ein eindimensionales Team.

Wir möchten nicht nur appellieren, den benachteiligten Jugendlichen aus gesellschaftspolitischer Verantwortung heraus eine Berufsausbildung anzubieten, sondern wir möchten auch bewußt machen, daß die Beschäftigung dieser Jugendlichen mit Migrationshintergrund enorme Vorteile für die Betriebe mit sich bringen kann.

Ich weiß, daß es eine schwierige Aufgabe ist, diese Sicht der Dinge der Öffentlichkeit bewußt zu machen. Es ist mir bekannt, daß die Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch mit vergleichbar gutem Schulabschluß viel schlechtere Chancen haben als die einheimischen Jugendlichen. Wir dürfen diesen Zustand auf keinen Fall akzeptieren. Diese Situation bedeutet nicht nur für die Betroffenen eine enorme Benachteiligung, sie ist auch eine große Gefahr für unsere Demokratie, denn sie kann zur Abkapselung, zur Abwendung von dieser Gesellschaft führen.

Ich glaube, daß gerade die Koalitionsvereinbarungen der neuen Bundesregierung eine Chance bieten, die Verhältnisse zu ändern. Zum einen wird ein neues Staatsangehörigkeitsrecht, das ich mir nebenbei bemerkt durchaus noch moderner hätte vorstellen können, dazu führen, daß viele Jugendliche mit Migrationshintergrund deutsche Staatsbürger und damit aktive Wählerinnen und Wähler werden. Zum

anderen bietet die faktische Anerkennung der Tatsache, daß Deutschland ein Einwanderungsland ist, die Chance eines Stimmungswechsels in unserer Gesellschaft, weg von der Betrachtung der Ausländer als Gäste, hin zu der Akzeptanz der Migrantinnen und Migranten als gleichberechtigte Mitglieder dieser Gesellschaft.

Die LAGA begrüßt jede Maßnahme, die dazu beiträgt, die interkulturelle Kompetenz der Jugendlichen in die Betriebe hineinzutragen, und zwar zum Nutzen beider Seiten. So sollte in den Einstellungsverfahren für Auszubildende diese Kompetenz berücksichtigt werden, für öffentliche Arbeitgeber könnte ich mir durchaus die Festlegung einer Einstellungsquote vorstellen.

Die Ausländerbeiräte verfügen über direkte Kontakte zu den Betroffenen, weil die Ausländerbeiratsmitglieder selbst Mitglieder in Vereinen und Organisationen sind, bei denen sich die Jugendlichen aufhalten. Die LAGA und ihre mehr als 100 Mitglieder stehen als Ansprechpartner für Wirtschaft, Verwaltung und Politik bereit, um Ergebnisse im Sinne der Betroffenen zu erzielen.

Die hier zusammengestellten Grußworte und Beiträge wurden auf der Tagung der LAGA NRW „Jugendliche aus Zuwandererfamilien – Perspektiven und Chancen für eine berufliche Zukunft“ am 20.11.1998 in Köln vorgetragen. Wir freuen uns, sie hiermit einer breiteren Öffentlichkeit vorstellen zu können.

Tayfun Keltek, Vorsitzender der LAGA NRW



Dr. Hans Jürgen Baedeker



Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin,
sehr geehrter Herr Kelttek,
meine Damen und Herren,

zur heutigen bildungspolitischen Konferenz der LAGA überbringe ich Ihnen die herzlichen Grüße der Landesregierung, vor allem die Grüße von Arbeits- und Sozialministerin Ilse Brusis. Frau Ministerin Brusis hatte sich eigentlich fest vorgenommen, heute selbst nach Köln zu kommen. Deshalb bedauert sie sehr, daß sie das aufgrund einer kurzfristigen politischen Verpflichtung nun doch nicht möglich machen konnte. Sie bittet Sie herzlich um Verständnis dafür, daß sie deshalb mich gebeten hat, als ihr Vertreter zu Ihnen zu sprechen.

Meine Damen und Herren, die Aussichten von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien auf einen festen Platz im Beschäftigungssystem hängen entscheidend von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation ab. Auch im Herbst 1998 bleibt die Lage bei rund 820.000 Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen schwierig, selbst wenn gegenüber dem Vorjahr eine leichte Entspannung mit geringfügig niedrigeren Arbeitslosenzahlen als im Vorjahr (- 5 %) zu verzeichnen ist.

Während das eine allgemeine Arbeitslosenquote von 11,1 % bedeutet, liegen die Zahlen bei ausländischen Mitbürgern mit rd. 21,5 % nach wie vor fast doppelt so hoch. Etwa jeder 5. Arbeitslose zählt zur Gruppe der Zuwanderer. Bei jungen Migranten bis 25 Jahre sieht die Situation noch deutlich schlechter aus. Hier gehört jeder 4. Arbeitslose zur Gruppe der jungen Migranten. Bei den Langzeitarbeitslosen steigt der Anteil der Jugendlichen aus Zuwandererfamilien dann sogar auf

1/3. Die Altersstruktur der Arbeitslosigkeit zeigt, daß bei Migranten in besonderer Weise ein Problem des Berufseinstiegs vorliegt; jeder 2. von ihnen ist unter 35 Jahre alt, bei den Deutschen gehört lediglich jeder 3. zu dieser Gruppe.

Diese Zahlen machen deutlich, wie wichtig es ist, jungen Migranten frühzeitig wirksame Unterstützung zu bieten, um einen Fehlstart in das Berufsleben zu verhindern, der später nur schwer zu korrigieren ist. Auch wenn es keine Garantie für die Integration in die Gesellschaft ist, in der Berufswelt Fuß zu fassen, so spielt das doch mit Sicherheit eine Schlüsselrolle. Nicht nur die Lebenschancen des Einzelnen, auch die Akzeptanz bei anderen und das Selbstwertgefühl hängen entscheidend von Bildungsniveau und beruflichem Status ab.

Bei der beruflichen Erstausbildung sind die Zahlen etwas günstiger. Innerhalb von 10 Jahren hat sich der Anteil von jugendlichen Zuwanderern an der Gesamtzahl der Auszubildenden nämlich verdreifacht.

Das darf aber kein Grund sein, in unseren Bemühungen nachzulassen, denn nach wie vor wird die Ausbildungsquote deutscher Bewerber noch deutlich unterschritten.

Erfahrungen zeigen, daß Arbeitslosigkeit weitgehend ein Problem fehlender beruflicher Qualifikationen ist. Das wird besonders deutlich bei den Zuwanderern, hier sind 3 von 4 Arbeitslosen ohne berufliche Ausbildung.

Das Land unternimmt daher seit geraumer Zeit trotz des angespannten Ausbildungsstellenmarktes große Anstrengungen in Kooperation mit der Wirtschaft, den Sozialpartnern und der Arbeitsverwaltung. Positiv zu vermerken ist, daß trotz eines stagnierenden Stellenangebots die Zahl unversorgter Bewerber in diesem Jahr gesunken ist und das in gleicher Weise auf jugendliche Zuwanderer zutrifft.

Die Landesregierung engagiert sich ihrerseits zusätzlich, um die Ausbildungssituation junger Zuwanderer zu verbessern. Durch Förderprogramme des Wirtschaftsministers wird Jugendlichen mit schulischen Problemen oder sozialen Benachteiligungen eine außerbetriebliche Ausbildungsmöglichkeit eröffnet. Rund 1/3 dieser Ausbildungs-

plätze wird von Jugendlichen ausländischer Herkunft genutzt. Hinzu kommt das Programm zur Förderung der Ausbildung im Verbund, das 1996 mit der Förderung einer Kölner Ausbildungskooperation ausländischer Unternehmen unter Regie des deutsch-türkischen Unternehmensvereins gestartet wurde. Gerade im Interesse junger Zuwanderer geht das Land die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Unternehmen offensiv an. Deshalb wurde in diesem Jahr in der Initiative „Pro Ausbildung NRW“ ein Schwerpunkt bei der Ansprache von Unternehmen ausländischer Bürgerinnen und Bürger gesetzt.

Die 57.400 ausländischen Unternehmen in NRW beschäftigen rund 230.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Durch eine Informationskampagne mit Unternehmensbesuchen und regionalen Veranstaltungen speziell für ausländische Unternehmerinnen und Unternehmer hat das Wirtschaftsministerium gezielte Anstrengungen unternommen, um nicht genutzte Ausbildungsreserven zu erschließen.

Aus der Aufgabenverteilung innerhalb der Landesregierung ergibt sich, daß mein Haus seine Aktivitäten nicht unmittelbar auf die Erstausbildung orientiert. Ein wichtiger Teil unserer Bemühungen zielt vielmehr darauf ab, jungen Zuwanderern, die zur Zeit aus unterschiedlichen Gründen den Einstieg in das Beschäftigungssystem nicht schaffen, Hilfestellung für den Berufsstart zu geben.

Dabei fahren wir zweigleisig – neben dem Übergang in Ausbildung haben wir auch die Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen im Blick, wobei allerdings der Erstausbildung ein hoher Stellenwert zukommt.

Eine wichtige Brückenfunktion haben in diesem Zusammenhang die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA).

Seit 1986 wird das Netz der RAA kontinuierlich ausgeweitet. Zur Zeit existieren 25 RAA in NRW. Zwei weitere RAA befinden sich im Aufbau. Ich gehe davon aus, daß sie noch in diesem Jahr ihre Arbeit aufnehmen können. RAA haben die Aufgabe, Kinder und Jugendliche

in ihrer Entwicklung zu fördern. Eine wichtige Schwerpunktaufgabe ist dabei die Beratung und Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Mit dem Projekt „ZUFI – Zukunftsperspektiven für italienische Jugendliche schaffen“ unterstützt die Landesregierung Jugendliche italienischer Herkunft beim Eintritt in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem.

Das Projekt wurde gemeinsam initiiert vom ehemaligen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, dem italienischen Generalkonsulat, Köln, dem Konsulat der italienischen Republik, Dortmund, dem Landesarbeitsamt NRW und den RAA. Kofinanziert durch das Land NRW und gefördert aus Mitteln des EU-Programms Youthstart konnte Anfang des Jahres 1998 die Arbeit aufgenommen werden. ZUFI ist in den Städten Dortmund, Krefeld und Wuppertal angesiedelt und wird durch die örtlichen RAA durchgeführt.

Neben der individuellen Beratung erhalten die Jugendlichen konkrete Unterstützung: z.B. beim Verfassen von Bewerbungsschreiben oder bei Gesprächen mit dem Arbeitsamt.

Ein weiterer Punkt sind die „Motivations- und Stützmaßnahmen“ der Landesregierung.

Motivationsmaßnahmen richten sich an „unversorgte“ Jugendliche aus Zuwandererfamilien, die die Schule wenig erfolgreich durchlaufen haben und deren Chancen, einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz zu erhalten, gering sind. Ziel ist es, sie für die Ausbildung zu motivieren und die für den Erhalt eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes relevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln.

Durch Stützmaßnahmen werden Auszubildende in einer Ausbildung im dualen System gefördert, die für den erfolgreichen Abschluß Unterstützung benötigen.

Stützmaßnahmen für Auszubildende in einer vollzeitschulischen Berufsausbildung in Berufen des Gesundheitswesens oder in sozialpflegerischen und pädagogischen Berufen werden seit dem Kursjahr 1997/98 über das EU-Programm QUAZI kofinanziert. Für diese Ju-

gendlichen – überwiegend junge Frauen aus Zuwandererfamilien – gibt es von anderer Seite keinerlei Fördermöglichkeiten.

Daneben gibt es viele Förderinitiativen des Landes, die nicht auf jugendliche Zuwanderer beschränkt sind, deren Inhalte und Angebote aber besonders jungen Migranten zugute kommen. Das gilt für kombinierte Projekte aus Arbeit und Lernen, die Jugendlichen die Möglichkeit geben, den Hauptschulabschluß nachzuholen. Eine große Anzahl ausländischer Jugendlicher – insgesamt 25 % der Teilnehmer – nimmt dieses Angebot wahr, mit einem Schulabschluß die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern.

In Zusammenarbeit mit dem Jugendministerium werden zudem Jugendwerkstätten gefördert, die noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen den Übergang von der Schule in den Beruf erleichtern sollen. Auch hier sind zusätzliche Stützlehrer – insbesondere auch für das Drittel junger Zuwanderer – von wesentlicher Bedeutung zur Verbesserung ihrer sprachlichen und allgemeinbildenden Kenntnisse.

Gemeinsam mit dem Ministerium für Schule und Weiterbildung fördert das Arbeitsministerium schließlich praxisorientierte Berufsvorbereitungsmaßnahmen, die in ihrer dualen Form der Erstausbildung nachempfunden sind. Allgemeinbildende und berufstheoretische Inhalte in der Berufsschule werden mit dreitägigen Betriebspraktika pro Woche verknüpft, die auch der Berufswahlvorbereitung dienen. Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Jugendlichen – von denen eine nicht unerhebliche Zahl zu den Zuwanderern zählt – gelingt der anschließende Übergang in eine Ausbildung.

Neben diesen, allen arbeitslosen Jugendlichen offenstehenden Förderprogrammen unterstützt das Arbeitsministerium gemeinsam mit der Europäischen Union im Rahmen der Initiative Youthstart gezielt und speziell die berufliche Integration jüngerer Zuwanderer unter 20 Jahren ohne berufliche Qualifikation. Das Arbeitsministerium hat hier in Abstimmung mit Akteuren der Arbeitsmarkt-, Ausländer- und Jugendpolitik eine Konzentration auf diese Zielgruppe vorgenommen. Es wurden Spielräume für Projekte geschaffen, die gezielt auf die

größeren Zugangsschwierigkeiten von jugendlichen Zuwanderern in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem reagieren sollen.

Ein Schwerpunkt liegt dabei in einer beruflichen Orientierung und Beratung, die auf die jungen Zuwanderer zugeschnitten ist. Ein typisches Beispiel für diesen Ansatz stellt das Projekt des deutsch-türkischen Vereins in Köln dar. Dieser bietet berufsbezogene Information und Aufklärung für junge Türcinnen und Türken eingebunden in eine umfassendere persönliche und soziale Beratung und Begleitung, die zudem wohnortnah stattfindet. Durch den Einsatz türkischer Berater und Multiplikatoren wird gleichzeitig eine höhere Akzeptanz und Identifikation der Jugendlichen mit dem Beratungsangebot erreicht.

Eine gezielte Elternarbeit trägt der Tatsache Rechnung, daß Arbeitsfeld- und Bildungserfahrung sowie Lebensperspektiven und Traditionen der Eltern eine erhebliche Rolle für die Berufswahlentscheidung der Kinder spielen.

Neben gezielten Informations- und Beratungsangeboten soll auch an anderen Standorten jungen Zuwanderern die Gelegenheit gegeben werden, mit anschaulichen und praxisnahen Angeboten einen Einblick in berufliche Abläufe und Anforderungen zu gewinnen. Repräsentativ hierfür sind Projekte der Gesellschaft für berufliche Bildung in Solingen und der Volkshochschule in Wuppertal.

Die Praxisphasen in Betrieben werden dabei flexibel mit der Vermittlung von Allgemeinbildung, Sprachkompetenz, persönlicher Basisqualifikation oder Berufstheorie verknüpft. Bewußt wird Freiraum geboten, um den Bedürfnissen junger Zuwanderer nach spezifischen, ganzheitlichen Formen von Unterstützung und Förderung gerecht zu werden.

Dieses Konzept hat sich bewährt: für 2/3 der rund 800 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist es der Ausgangspunkt für einen anschließenden Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung. Erfahrungen, die in dieser Initiative gewonnen wurden, sollen zukünftig in breiterer Form auch in anderen arbeitsmarktpolitischen Programmen genutzt werden.

Hierbei betont die begleitende wissenschaftliche Untersuchung als positiv insbesondere

- den Ansatz von Beratung, Begleitung, Qualifizierung und Heranführung an das Beschäftigungssystem aus einer Hand,
- Zeit und konzeptionellen Freiraum, auf Wünsche und Bedürfnisse der jungen Zuwanderer eingehen zu können,
- und die Intensivierung dauerhafter, belastbarer Kontakte zwischen Einrichtungen der schulischen und beruflichen Bildung sowie Unternehmen und Arbeitsverwaltung vor Ort.

Wichtig wird es sein, gelungene Beispiele einer Einbeziehung von Migrantenorganisationen und ausländischen Lehrkräften und Beratern in die Projektumsetzung noch zu verstärken.

Während die geschilderten Aktivitäten den Charakter von Berufsvorbereitung im Vorfeld der Berufsausbildung haben, zielt die neue Landesinitiative „Jugend in Arbeit“ auf einen direkten Einstieg langzeitarbeitsloser Jugendlicher in Beschäftigung bei Handwerk und Industrie.

Obwohl diese Initiative nicht auf jugendliche Zuwanderer begrenzt ist, sind sie eine der wesentlichen Zielgruppen. Rd. 30 % der langzeitarbeitslosen Jugendlichen sind – wie bereits ausgeführt – junge Zuwanderer.

Ziel ist es, basierend auf einer sorgfältigen, individuellen beruflichen Beratung und Entwicklungsplanung den Jugendlichen einen passenden Arbeitsplatz zu verschaffen. Die Tatsache, daß Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern aktiv an dieser Initiative mitwirken, gibt uns die begründete Hoffnung, daß realistische berufliche Perspektiven für die Jugendlichen geboten werden können. Ein erfolgreich durchgeführtes Pilotprojekt mit dem nordrhein-westfälischen Handwerk, das ca. 300 Jugendlichen einen Arbeitsplatz verschafft hat, bestärkt uns in dieser positiven Erwartung.

Um insbesondere die arbeitslosen jugendlichen Zuwanderer zu erreichen, kooperieren die Beratungseinrichtungen vor Ort mit Migrantenorganisationen und ausländischen Fachkräften, die Zugang zu die-

sen Jugendlichen haben. Auf diese Weise hoffen wir, Jugendlichen ab 20 Jahre, für die aus unterschiedlichen Gründen eine Ausbildung nicht oder zumindest zur Zeit nicht in Frage kommt, dennoch einen Platz im Beschäftigungssystem verschaffen zu können.

Letztlich sind aber all diese Aktivitäten sicherlich nur Mosaiksteine auf dem Weg, Jugendlichen aus Zuwandererfamilien gleiche Chancen beim Zugang zum Beschäftigungssystem zu verschaffen.

Entscheidend für den Erfolg aller Bemühungen wird sein, daß sie nicht nur an den vermeintlichen Defiziten der jugendlichen Zuwanderer ansetzen, sondern auch an den Stärken, die sie etwa in ihrer Mehrsprachigkeit und in ihrer Fähigkeit, sich in unterschiedlichen Kulturen zu bewegen, besitzen. Sicherlich ist eine Anpassung der jungen Migranten an die gesellschaftlichen Bedingungen in unserem Lande erforderlich, das sollte aber nicht in die Forderung und Förderung einer Ununterscheidbarkeit münden, die die spezifischen Stärken und Qualitäten dieser Jugendlichen unterdrückt.

Der geforderten Integrationsbereitschaft auf der einen Seite muß eine Akzeptanzbereitschaft – sowohl der Gesamtgesellschaft als auch in der Arbeitswelt im speziellen – gegenüberstehen. Ausgrenzende und benachteiligende rechtliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflussen Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung und den Ausbildungserfolg von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien. Einbürgerungserleichterungen und die Akzeptanz doppelter Staatsangehörigkeit können daher künftig einen Beitrag leisten, gleiche Chancen für Jugendliche aus Zuwandererfamilien in der Berufs- und Arbeitswelt zu erreichen.

Meine Damen und Herren,
ich wünsche der heutigen bildungspolitischen Konferenz intensive und interessante Diskussionen und gute, weiterführende Ergebnisse.

Renate Canisius



Sehr geehrter Herr Staatssekretär
Dr. Baedeker,
Sehr geehrte Herren und Damen,

im Namen der Stadt Köln – aber auch
persönlich – grüße ich Sie ganz herzlich
und heiße Sie in unserer Stadt willkommen.

Gern bin ich Ihrer freundlichen Einladung gefolgt, auf dieser Konferenz ein Grußwort zu sprechen, weil ich weiß, daß von den thematischen Konferenzen der LAGA wesentliche Impulse für die Arbeit vor Ort ausgehen. Wir möchten von den Ergebnissen Ihrer Arbeit profitieren. Im letzten Jahr hat hier am gleichen Ort die erste Konferenz der LAGA stattgefunden, die sich im wesentlichen mit dem Themenbereich „Schule“ auseinandergesetzt hat. Die Impulse dieser Konferenz sind heute noch in Köln zu spüren, insbesondere was die Diskussion über die Erziehung zur Mehrsprachigkeit angeht.

So ist es nur konsequent, wenn sich die LAGA in einem zweiten Schritt mit der Frage beschäftigt, was passiert nach der Schule? Welche Qualifizierungen sind für das berufliche Leben nötig? Wie können Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre Kompetenzen erfolgreich in eine berufliche Zukunft einbringen? Welche Anstöße sind notwendig, um das System der schulischen Qualifizierung, des Übergangs von Schule in den Beruf und das der betrieblichen Ausbildung zu verbessern?

Damit sind die Themenschwerpunkte umrissen, die Sie heute behandeln wollen. Bevor ich auf spezifische Kölner Erfahrungen in diesem Bereich eingehe, lassen Sie mich Folgendes feststellen:

Mit dem Wechsel der Regierung in Bonn haben sich grundlegende Voraussetzungen für eine bessere berufliche Integration von Jugendlichen aus Migrantenfamilien ergeben. Die auch von Ihnen lange geforderten notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen insbesondere zur Einbürgerung sind die Grundlage für mehr Chancengleichheit im Beruf.

Auf dieser Grundlage lassen sich nun, besser als noch vor einem Jahr, erfolgreiche Schritte zur Lösung der von Ihnen aufgeworfenen Fragen tun. Wir brauchen eine Qualifizierungsoffensive. Frau Prof. Boos-Nünning hat im letzten Jahr die immer noch unbefriedigende schulische Situation der ausländischen Kinder und Jugendlichen aufgezeigt. Sie wird in diesem Jahr, denke ich, mit noch mehr Berechtigung die überdurchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit und den geringen Anteil von jugendlichen Migranten an der beruflichen Ausbildung im dualen System nachweisen.

Die Zahlen in Köln machen in diesem Bereich auch keine Ausnahme. Trotzdem meine ich, Ansatzpunkte in unserer Stadt zu erkennen, die zu der Hoffnung Anlaß geben, daß es zu einer Qualifizierungsoffensive kommt. Dabei denke ich in erster Linie an eine Qualifizierung des mit diesen Jugendlichen befaßten Personenkreises. Dies ist meines Erachtens zur Zeit der erfolgversprechendste Weg, der zu Verbesserungen in den Lebensperspektiven der Jugendlichen führt. Lassen Sie mich das an einigen Beispielen erläutern:

Frau Ministerin Behler, die im letzten Jahr hier gesprochen hat, und Sie, sehr geehrter Herr Staatssekretär, haben dafür in dankenswerter Weise die wesentlichsten Voraussetzungen zum Beispiel durch finanzielle Absicherungen geschaffen. Eine ganze Reihe von Kölner Schulen, in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf, insbesondere in den Stadtteilen Köln-Chorweiler und Mülheim/Kalk haben diese neue Gelegenheit ergriffen, um Projekte im Bereich Übergang Schule/Beruf zu starten. Diese Projekte und das ihnen unterliegende Konzept haben drei Ziele:

- ▶ Die engere Zusammenarbeit von Schulen mit Betrieben, insbesondere durch neue Formen von Betriebspraktika.
- ▶ Eine engere Zusammenarbeit von Lehrern, Sozialarbeitern und Berufsberatern im Prozeß der beruflichen Orientierung und Berufswahlentscheidung.
- ▶ Die systematische Kooperation von Schulen mit außerschulischen Einrichtungen in ihrem Umfeld, die Hilfe und Unterstützung bieten können beim Übergang der Jugendlichen von der Schule in den Beruf.

Das besonders Bemerkenswerte dabei ist, daß diese Projekte nicht isoliert an einzelnen Schulen stattfinden, sondern daß sie in einem Projektverbund realisiert werden. Damit knüpfe ich an die vorher erwähnte Qualifizierungsoffensive an. Im gemeinsamen Erfahrungsaustausch, in gemeinsamen Fortbildungen von Lehrern, Beratern, Sozialarbeitern und Berufsberatung werden nicht nur die Schwierigkeiten zwischen diesen verschiedenen Professionen abgebaut, sondern es werden auch Bündelungseffekte organisiert. Man qualifiziert sich gegenseitig in einem handlungsorientierten und zielorientierten Prozeß, der nachher nachweisbar mehr Jugendlichen als vorher den Weg in eine berufliche Ausbildung oder in eine Zukunft in Arbeit geebnet hat. Auf diese Weise entstehen Kooperationsstrukturen, die über die einzelnen Projekte hinaus die Basis dafür legen, daß möglichst frühzeitig und in einem genau abgesprochenen Prozeß Jugendlichen die Unterstützung gegeben wird, die sie brauchen, um selbständig ins Leben treten zu können und selbstbewußt ihre Zukunft zu meistern.

Der Schlüssel zu mehr Qualifizierung liegt in der Kooperation. Im Rahmen dieser Kooperation muß es auch stärker als bisher möglich sein, die ausländischen Lehrerinnen und Lehrer in den Prozeß der Berufsorientierung mit einzubeziehen. Ihre guten Kontakte zu den Jugendlichen und ihren Eltern müssen stärker als bisher genutzt werden, um den Gedanken der beruflichen Qualifizierung zu stärken und auch das Feld der ausgewählten Berufe auszuweiten. Wie Sie wissen – und das gilt natürlich auch für deutsche Jugendliche gleichermaßen – kon-

zentrieren sich noch zu viele Jugendliche und ihre Eltern auf zu wenige Ausbildungswege. In Köln sind in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen worden, um interessierte ausländische Kollegen und Kolleginnen fit für diese Aufgabe zu machen. Vom Internet-Führerschein über den Einsatz neuer Medien bis hin zu Theaterpädagogik reichte dieses Angebot, das intensiv aufgegriffen worden ist. Dieser individuellen Qualifizierung muß nun in einer gemeinsamen Anstrengung der gleichberechtigte Einsatz vor Ort folgen. Ausländische Kolleginnen und Kollegen dürfen im Beratungsprozeß nicht auf die Rolle als Dolmetscher beschränkt werden, sondern sie sind gleichberechtigte Partner bei einem gemeinsamen Anliegen.

Ich möchte mich mit meinen Ausführungen nicht auf diesen präventiven Bereich der schulischen Arbeit beschränken, sondern in gleicher Weise einige Gedanken zum Bereich der betrieblichen Ausbildung äußern. Es gibt in Köln genauso, wie anderswo auch, zu wenig Ausbildungsplätze. Vor allen Dingen aber in ausländischen Betrieben. Sicher, es ist schwierig, den formalen und inhaltlichen Anforderungen an Ausbildungsbefähigung gerecht zu werden. Dabei hilft zum Beispiel der Deutsch-Türkische Unternehmerverein in Köln durch einen Ausbildungsverbund. Dennoch müßte von einem solchen Kongreß der LAGA auch der Impuls ausgehen, die Praktikumsbereitschaft und später vielleicht nachfolgend die Ausbildungsbereitschaft von ausländischen Betrieben zu erhöhen. Es geht mir nicht allein dabei um die Zahl der Ausbildungsplätze, sondern es geht mir auch um die spezifischen Anforderungen und Möglichkeiten, die gerade solche Ausbildungsplätze bieten. In diesen Betrieben werden durchweg andere Anforderungen an die Mehrsprachigkeit gestellt, als in deutschen Betrieben. Gerade in solchen Betrieben, die zum Teil wirtschaftliche Bande in die jeweiligen Herkunftsländer haben, könnten die vorhandenen mehrsprachigen Kompetenzen der Jugendlichen gefördert und in ökonomische Erfolge umgemünzt werden. Dieses wäre ein wesentlicher Impuls in die junge Generation hinein, dem Sprachenlernen einen besonderen Stellenwert zuzumessen. Unsere exportorientierte Wirt-

schaft braucht mehrsprachig agierende und interkulturell erfahrene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Wer könnte dafür besser geeignet sein als Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund. Vorbedingung dafür ist, daß diese speziellen Erfahrungen erkannt, anerkannt und ausgebildet werden.

Wie das in der betrieblichen Praxis aussehen könnte, wird entsprechend Ihrem Seminarprogramm in einem gesonderten Punkt am Beispiel eines spezifischen Projektes der Ford Werke Köln noch erläutert.

Sie sehen, nicht nur Ford tut was in Köln, sondern so vielgestaltig wie die Stadt ist, so vielfältig sind auch die Versuche, die Rahmenbedingungen von Ausbildung und beruflicher Perspektive dieser Vielfältigkeit anzupassen.

Sicherlich, noch sind diese Initiativen noch vereinzelt, noch fehlt ihnen eine gemeinsame Grundlage und Umsetzungsstrategie. Anstöße in diese Richtung können von Ihrem Kongreß erwartet werden. Ich kann mich durchaus auch mit der Vorstellung anfreunden, Sie jährlich bei uns in der Stadt Köln zu sehen. Ein zweites Mal ist in Köln fast schon so etwas wie die Begründung einer Tradition.

Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Aufenthalt in dieser Stadt, ein angenehmes Arbeitsklima hier drinnen und gute Ergebnisse Ihrer gemeinsamen Überlegungen.



Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning



QUOTIERUNG UND GERECHTIGKEIT – ÜBER DIE VERRINGERUNG DER DISKRIMINIERUNG VON JUGENDLICHEN AUSLÄNDISCHER HERKUNFT BEIM ZUGANG IN AUSBILDUNG UND BERUF

BERLIN. Die 17jährige Berliner Türkin hat ein Zeugnis, das sich sehen lassen kann: eine Eins in Deutsch, in Sozialkunde, Englisch, Wirtschaft, Rechtskunde, Buchführung und Wirtschaftsmathematik. Mit einem Notendurchschnitt von 1,3 hat Eser die zehnte Klasse eines Kreuzberger Gymnasiums verlassen. Genützt hat ihr das wenig, nach 20 Absagen ist sie bei einem befreundeten Arzt als Auszubildende zur Arzhelferin untergekröchen. „Kauffrau wollte ich werden“, sagt sie, „Bürokauffrau, Industriekauffrau, irgendwas. Genommen hat mich keiner.“

FR vom 11.9.1997

1. DER IMMER NOCH SCHWIERIGE WEG IN EINE BERUFLICHE AUSBILDUNG

Heute wie früher finden Jugendliche ausländischer Herkunft weitaus seltener als deutsche Jugendliche in eine berufliche Ausbildung und noch seltener bekommen sie eine Stelle in dem von ihnen gewünschten Beruf. Der Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen (1997, S. 117) stellt dazu fest:

„Auch heute noch ist die Ausbildungssituation nichtdeutscher Jugendlicher problematisch, mehr als die Hälfte der jungen Frauen und fast die Hälfte der jungen Männer, die heute 20 - 30 Jahre alt sind, haben keinen beruflichen Ausbildungsabschluß. Ein Teil dieser Gruppe ist arbeitslos, ein anderer Teil hat sich aus dem offiziellen Arbeitsmarkt zurückgezogen oder ist in den grauen Markt von Gelegenheitsarbeiten und ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen ausgewichen, andere arbeiten als Ungelernte.“

Die Ausbildungsbeteiligung stieg zwar von 1985 mit 51.400 auf 126.300 im Jahr 1993. Seitdem sank sie wiederum leicht ab auf 121.300 im Jahr 1995. Da auch die Zahl der deutschen Auszubildenden zurückging, bleibt der Anteil mit 9,7 % fast konstant (alles: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1997, S. 54 f.). Heute wie früher werden die Gründe in der Person des oder der Jugendlichen (fehlende oder schlechte Schulabschlüsse, mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse) gesucht (s. dazu Boos-Nünning 1996). Solche Begründungen mögen für einen Teil der Jugendlichen ausländischer Herkunft gelten; ein erheblicher Teil verfügt jedoch über die notwendigen Schulabschlüsse mit entsprechend guten Noten und Qualifikationen, ist zweisprachig und bikulturell aufgewachsen – und ist dennoch beim Zugang in eine berufliche Ausbildung und später in eine berufliche Tätigkeit gemessen an deutschen Jugendlichen benachteiligt. Anders als der überwiegende Teil der Darstellungen, die sich auf Jugendliche mit schlechten Bildungsabschlüssen und Voraussetzungen richten, soll hier der Frage nachgegangen werden, wie es denjenigen ergeht, die über die für die Aufnahme der Ausbildung oder für den Erhalt einer Stelle notwendigen Voraussetzungen verfügen. An drei Beispielen sollen (ausländer)spezifische Hindernisse deutlich gemacht werden. Dabei wird der Blick auf die einstellenden Organisationen und Einrichtungen und auf die Reaktionen der deutschen Gesellschaft gerichtet. Die Sichtweisen und Reaktionen der Jugendlichen ausländischer Herkunft selbst bleiben unberücksichtigt.

ERSTES BEISPIEL: DISKRIMINIERUNG AUFGRUND VON ZUSCHREIBUNGEN

Ein Mädchen oder ein Junge ausländischer Herkunft sucht eine Ausbildungsstelle im dualen System, etwa im kaufmännischen Bereich. Das obige Beispiel der 17jährigen jungen Frau in Berlin gibt Erfahrungen wieder, die viele Jugendliche ausländischer Herkunft machen: Immer dann, wenn sie sich um Stellen bewerben, die auch für deutsche Jugendliche attraktiv sind, haben sie nur geringe Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Der Grund liegt im Auswahlverfahren der Betriebe und in den Auswahlkriterien der Ausbilder und Ausbilderinnen.

Daß ethnische Diskriminierung auch und gerade bei schulisch gut qualifizierten Jugendlichen ausländischer Herkunft stattfindet, wird durch eine Studie in Bremen (Universität Bremen – KUA 1997) belegt. Die

„Anhaltspunkte für die Relevanz ethnischer Diskriminierung am Berufsausbildungsmarkt ergeben sich auch aus der Auflistung der zehn Ausbildungsberufe mit den geringsten Ausländeranteilen. Im Gegensatz zur Spalte mit den hohen Ausländeranteilen sind hier überwiegend stark nachgefragte Ausbildungsberufe vertreten. Jugendliche ausländischer Herkunft haben kaum Zugang zu Berufsausbildungen für Leitungs- und Beratungspositionen, in der Bank- und Versicherungswirtschaft, bei den Sozialversicherungen, in der öffentlichen Verwaltung oder im Angestelltenbereich des Postbetriebes. Es läßt sich darüber hinaus zeigen, daß Minderheitenangehörige auch bei den populären Ausbildungen zu technischen Sonderfachkräften und künstlerischen Berufen kaum vertreten sind. Aus diesem Tatbestand ergibt sich ein alternativer Interpretationsansatz zur Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher, der eine Überlagerung ethno-nationaler Selektionskriterien über die leistungsbedingte Status- und Positionszuweisung konstatiert. Demnach legen die Ausbildungsbetriebe ein Inländerprimat bei Qualifikationsgleichheit der Bewerber an. Besitzen ausländische

Bewerber dagegen ausgeprägte Qualifikationsvorsprünge gegenüber deutschen Mitbewerbern, so greifen stärker die universalistischen Selektionskriterien des Marktes.“ (ebd., S. 55)

Die Studie konstatiert zur Relevanz der ethnischen Diskriminierung auf dem Berufsausbildungssektor

- 1. „Für die zweite Einwanderungsgeneration liegt eine massive Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen vor, die mit strukturellen Einflußfaktoren (Bildungsniveau) nicht erklärbar sind.*
- 2. In der Selektionspraxis der Ausbildungsbetriebe überlagert offenbar das Inländerprimat die strukturellen, leistungsbedingten Zuweisungskriterien. Faktisch führt dies zu ethnischen Abschließungen in stark nachgefragten Ausbildungsgängen. Mittlere und höhere berufliche Statuslinien stehen Jugendlichen ausländischer Herkunft damit ebenfalls in marginalem Ausmaß offen.*
- 3. Vergleichsweise gute Ausbildungschancen besitzen ausländische Jugendliche dann, wenn sie mindestens die Mittlere Reife besitzen und auf dem Ausbildungsmarkt mit deutschen Schulabsolventen konkurrieren, die geringere Schulerfolge aufweisen. Dies ist primär in unattraktiven Berufen mit niedriger Entlohnung, schlechten Arbeitsbedingungen, geringem Karrierepotential, etc., der Fall.*
- 4. Ethnische Abschottungen in bestimmten Bereichen des Ausbildungssektors mit geringen Raten an Ausbildungsabbrechern erhöhen mittelbar auch die Abbrecherraten der ausländischen Auszubildenden. Dadurch werden das Qualifikationsniveau und die beruflichen Integrationschancen der zweiten Einwanderergeneration weiter geschmälert.“ (ebd., S. 60)*

Die ethnische Diskriminierung wird durch unterschiedliche Sachverhalte legitimiert. Es werden die Mechanismen herausgestellt, die diese Jugendlichen hinter deutschen zurückstehen lassen, so z. B. die fehlende bzw. geringere Einbindung der Jugendlichen und ihrer Fami-

lien in soziale Netzwerke, die den Bewerbern bessere Ausgangsbedingungen verschaffen, und die Auswahlkriterien der Betriebe, die soziale Hintergrundmerkmale und soziale Orientierungen (z.B. Aussehen, Integrationsbereitschaft) berücksichtigen (vgl. König 1991; Schaub 1991). Betriebe sind interessiert, homogene Arbeitsgruppen zu bilden, damit die Reibungsverluste gering bleiben. Je abgeschlossener Jugendliche ausländischer Herkunft aufwachsen, desto eher sehen und betonen sie die Gefahr, daß diese berufs- und ausbildungsrelevante Qualifikationen, die nicht ausschließlich oder nicht überwiegend durch die Schule vermittelt werden, nicht erlernt haben. Dadurch wird die Übernahme in eine Ausbildung erschwert oder verhindert. Durch die Ausklammerung von Bewerbern und Bewerberinnen, die über vom Betrieb erwartete soziale (Hintergrund)Variablen nicht verfügen oder von denen Störungen erwartet werden, sucht der Betrieb die Reibungsverluste so gering wie möglich zu halten. Jugendlichen ausländischer, insbesondere solchen türkischer Herkunft werden solche störenden Sozialisationsfaktoren und durch sie bedingtes Verhalten unterstellt, insbesondere unzureichende Kenntnis der deutschen (Betriebs)Kultur (wegen der fehlenden Einbindung der Jugendlichen und ihrer Familien in deutsche soziale Netzwerke) und das Fehlen von Fertigkeiten, die außerhalb der Bildungsinstitutionen erwerbbar sind. Außerdem werden aufgrund der Zugehörigkeit zu einer anderen Kultur spezifische Schwierigkeiten erwartet (z.B. Überziehung des Urlaubs, Verweigerung von Tätigkeiten, Nichtakzeptanz von Arbeitszeiten insbesondere bei Mädchen und jungen Frauen).

In Kleinbetrieben, insbesondere im Handwerk und in freien Berufen spielen außerdem vermutete Kundeninteressen eine entscheidende Rolle. Diese Überlegung kann sich dann positiv auswirken, wenn Personen mit spezifischen sprachlichen Qualifikationen und Hintergrundkenntnissen gewünscht werden (z.B. in der Anwalt- oder Arztpraxis). Negativ wirkt sich hingegen die Befürchtung aus, daß Auszubildende ausländischer Herkunft von den Kunden nicht akzeptiert werden. Hinzu kommt das Bedenken, daß bei Jugendlichen ausländi-

scher Herkunft wegen zu geringer deutscher Sprachkenntnisse und wegen zu geringer Schulkenntnisse der theoretische Teil der Ausbildung Schwierigkeiten bereitet und sich negative Erfahrungen mit einem oder einer Auszubildenden ausländischer Herkunft dahingehend auswirken können, daß Auszubildende ausländischer Herkunft grundsätzlich abgelehnt werden. Solange deutsche Auszubildende zur Verfügung stehen, die über bessere Voraussetzungen bzw. weniger „negative Merkmale“ verfügen, besteht für den Ausbilder kein Grund, auf Auszubildende ausländischer Herkunft zurückzugreifen. Die – aus seiner Sicht – mit einer solchen Einstellung verbundenen Risiken lassen sich ohne weiteres vermeiden. Als wesentliche Bedingung für den Erfolg der Ausbildung und daher auch als Maßstab für den Zugang zu einer Ausbildungsstelle wird die Integration angesehen. Erwartet werden eine weitestgehende Anpassung und Signale für eine Anpassungsbereitschaft, gemessen an der Beherrschung der deutschen Sprache, an den Kleidungsgewohnheiten und am Verhalten. Nahezu jede Abweichung führt zur Ablehnung.

ZWEITES BEISPIEL: DISKRIMINIERUNG AUFGRUND BETRIEBLICHER ORGANISATION UND TRADITION

Im Zugang zu einer Ausbildung in einem Großbetrieb spielen Zuschreibungen eine weniger große Rolle. Aber auch und gerade hier finden Jugendliche ausländischer Herkunft weniger Berücksichtigung als deutsche Jugendliche. Organisierte Diskriminierung in Großbetrieben vollzieht sich weitgehend sprachlos und – so läßt sich ergänzen – selbstverständlich. Viele Großbetriebe haben keine oder kaum Auszubildende ausländischer Herkunft. Bommers (1996, S. 31) führt dazu aus:

„Deren Abwesenheit läßt sich hier kaum durch falsche Berufsorientierung, mangelnde Qualifikation oder ähnliches erklären. Solche Erklärungsmuster sind aber auf merkwürdige Weise dominant

in der Beschreibung von Berufen und der Wege dorthin, also den Ausbildungen. Berufe werden als ein Bündel von sogenannten kognitiven Eigenschaften und technischen Fähigkeiten aufgefaßt, die es in Ausbildungen zu erwerben gilt und deren Erwerb bestimmte schulische und andere Qualifikationen voraussetzen, die über den Zutritt zu solchen Ausbildungen entscheiden. Soziale Fähigkeiten sich selbst einzuschleusen, werden dabei in sogenannten Bewerbungstrainings erarbeitet.

Solche Annahmen sind aber in unserem Fall kaum plausibel. Die untersuchten Jugendlichen, die eine Lehrstelle einnehmen, zeichnen sich durch keine Sonderqualifikation aus, die ausländische Jugendliche nicht hätten.“

Die Rekrutierung von Auszubildenden und der Zugang zu Berufen soll entlang den Kriterien Neigung, Eignung (einschließlich Qualifikation) und Leistung erfolgen.

„Großbetriebe und Unternehmen selbst beanspruchen, Bewerber durch objektive Verfahren wie Tests, Prüfungen von Allgemeinwissen, Fachaufsatz und persönliches Gespräch, die für alle gleich seien, auszuwählen und so geeignete, geneigte und leistungsfähige Kandidaten, soweit der Markt diese zur Verfügung stellt, zu rekrutieren. In diesem Sinne äußern sich sowohl der Pressesprecher der Unternehmensverbände Niedersachsen wie auch die Mitglieder des betrieblichen Ausbildungswesens in Großbetrieben.“ (ebd., 1996, S. 39).

Bommes ermittelt, daß die Jugendlichen bei der Wahl der Ausbildungsstelle in einem Großbetrieb häufig in familiäre Traditionen eintreten und daß der Betrieb vor allem solche Jugendliche rekrutiert, deren Vater, Mutter oder andere Verwandte im selben Betrieb tätig sind. Ein erheblicher Teil der Ausbildungsstellen wird aufgrund von „guten Worten“ und Wünschen Vorgesetzter, des Betriebsrates oder von Kollegen, also über informelle Beziehungen vergeben. Sie resultieren auf

Traditionsbindung bei den Ausbildungsstellen-Suchenden auf der einen und bei den Großbetrieben auf der anderen Seite und begründen in ihrem Verlauf eingespielte, routinisierte und schweigend akzeptierte Inklusionsverhältnisse (ebd., S. 41).

Jugendliche ausländischer Herkunft bleiben ausgeschlossen. Sie bzw. ihre Eltern waren nicht dabei, als sich Traditionen der Regelung der Inklusionsverhältnisse herausbildeten und einspielten. Weder die (fehlende) Qualifikation der Jugendlichen ausländischer Herkunft noch Diskriminierung, die sich auf Rassismus und Vorurteile zurückführen ließen, liefert zureichende Erklärungen.

„Einbezogen werden die, die beim Aufbau der Netze die Einkopplung ermöglichen, dabei waren. Solche Netze funktionieren aber auch nur, wenn sie zugleich wirksam ausschließen. Wirksamkeit ist hier aber vor allem gewährleistet durch sprachlos eingespielte Verhältnisse hinter den Stellwänden der offiziellen Darstellungen von Berufen und ihren Grundlagen. Solche Beschreibungen der Inklusionsverhältnisse als Ergebnis von Leistung und Qualifikationen verstellen die zentralen Mechanismen der Rekrutierung und ermöglichen so ihre Fortsetzung. Betriebliche Kernbelegschaften verteidigen in den etablierten Inklusionsverhältnissen ihre Stellungen (werden dabei auch schon mal rassistisch) und verschlechtern in dieser Verteidigung die Position all derjenigen, die draußen sind.“ (Bommers 1996, S. 42)

DRITTES BEISPIEL: DIE ERSCHWERUNG DES ZUGANGS ZU EINER BERUFLICHEN AUSBILDUNG DURCH INSTITUTIONELLE DISKRIMINIERUNG

In einigen Berufen – insbesondere im sozialen Bereich – erfolgt eine Diskriminierung von Stellensuchenden ausländischer Herkunft aufgrund der Einstellungsbedingungen der Träger. Dieses soll am Beispiel der Erzieher und Erzieherinnen dargestellt werden. Die Erzieherinnen –

weitaus überwiegend sind es Frauen – werden in der Berufsfachschule für Sozialpädagogik ausgebildet. Eingestellt werden sie vom Träger des jeweiligen Kindergartens. Der Anteil der in Nordrhein-Westfalen tätigen Erzieherinnen mit ausländischem Paß ist sehr gering: Er stieg von 1,6 % 1992 auf 2,4 % 1994.

Martensen (1996, S. 49) schreibt dazu:

„Die Magisterarbeit von Kirsten Ute Martensen ‘Ausbildung und Beschäftigung ausländischer Erzieherinnen in Kindergärten in Nordrhein-Westfalen’, Münster 1996, bildet die Grundlage für diesen Teil.

Allgemein ist zu bemerken, daß der Anteil von Schülern und Schülerinnen ausländischer Herkunft an Fachschulen aller Fachrichtungen bundesweit sehr gering ist. Allerdings weist er eine leicht zunehmende Tendenz auf und stieg von 1,6 % 1985 bis auf 3,3 % 1994. Der Zuwachs ist insbesondere ab 1990 mit etwa 0,3 % pro Jahr zu verzeichnen. NRW liegt im Vergleich der Bundesländer an fünfter Stelle, nach Berlin mit 7 %, Hamburg mit 5,6 %, Hessen mit 4,1 % und Bayern mit 3,4 % Migrationsschülern und -schülerinnen. Absolut gesehen liegt NRW mit 389 Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft an Fachschulen sogar an erster Stelle.“

Daraus könnte geschlossen werden, daß Mädchen ausländischer Herkunft an dieser Ausbildung wenig Interesse hätten. Gestützt wird eine solche Überlegung durch den Sachverhalt, daß 1994/5 nur 211 Mädchen türkischer Herkunft diese Ausbildung durchführten und daß die Zahlen zwar ansteigen, aber keineswegs der Zahl der Kinder mit türkischem Paß entsprechen.

Schülerinnen ausländischer Herkunft in der Ausbildung zur Erzieherin geordnet nach Nationalitäten über die Schuljahre 1991/92 bis 1994/95

	1991	1992/93	1993/94	1994/95
Türkei	119	130	170	211
Griechenland	59	73	82	82
ehem. Jugoslawien	28	49	35	76
Italien	36	34	46	52
Spanien	10	19	22	27
Portugal	17	16	17	20

Quelle: Statistiken des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik, Abt.: Berufsbildende Schulen. Eigene Berechnungen von Martensen.

Diese Überlegung steht allerdings im Gegensatz zu der Bevorzugung, die eine schulische Ausbildung insbesondere die an Fachschulen von Seiten der Mädchen ausländischer Herkunft erfährt. Ein Blick auf die Statistik zeigt, daß sie überwiegend Fachschulen öffentlicher Träger besuchen.

Verteilung der Schülerinnen in der Ausbildung zur Erzieherin nach Schultyp und Träger exemplarisch für das Schuljahr 1994/95 in NRW

	alle Schülerinnen	Schülerinnen ausl. Herkunft	% Anteil- Schülerinnen ausl. Herkunft an den Schulen
Fachschule öffttl. Träger	5.387	547	10,15 %
Kollegschule öffttl. Träger	2.105	132	6,27 %
Fachschule kath. Träger	5.165	174	3,37 %
Fachschule evang. Träger	1.111	66	5,94 %
Fachschule privater Träger ohne konfess. Bindung	415	9	2,17 %
Kollegschule privater Träger ohne konfess. Bindung	198	3	1,52

Quelle Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik. Abt.: Berufsbildende Schulen. Eigene Berechnungen von Martensen 1996, S. 50

Fachschulen oder auch Kollegschulen öffentlicher Träger haben einen weitaus höheren Anteil von Schülerinnen ausländischer Herkunft als die mit konfessionellen, insbesondere katholischen Trägern.

Die Analyse von Martensen, die auf der Auswertung von Statistiken und Experten- und Expertinneninterviews beruht, geht von Zugangsbarrieren bei dem Übergang in eine Berufsfachschule für Sozialpädagogik aus. Gründe seien die Verallgemeinerung von Defizitfeststellungen bei Mädchen ausländischer Herkunft, insbesondere hinsichtlich des Bildungsniveaus und der kulturellen Muster. Eine Lösung – so scheint es – wird in einer Empfehlung für die Ausbildung zur Kinderpflegerin gesehen; hier beträgt der Ausländeranteil über 10 %. Eine weitere Lösung wird in Formen der kompensatorischen Förderung der Mädchen gesehen. Die Schulen selektieren die Mädchen: 1993 war die Durchfallquote der Mädchen ausländischer Herkunft in den Fachschulen öffentlicher Träger – für die anderen liegen keine Zahlen vor – deutlich höher als die der deutschen Mädchen: 40 % der Mädchen ausländischer Nationalität blieb ohne Abschluß (deutsche: 10 %).

Hier wird – in Anlehnung an Martensen – die These vertreten, daß nicht persönliche Defizite die Mädchen ausländischer Herkunft beim Zugang in den Beruf der Erzieherinnen behindern, sondern daß es sich um eine institutionelle Diskriminierung handelt. Einen ersten Hinweis gibt die – trotz der geringen Zahl der Absolventen – deutlich über den deutschen Erzieherinnen liegende Arbeitslosenquote:

Berufsspezifische Arbeitslosenquote von Erzieherinnen in NRW:

	1993	1994
Arbeitslosenquote insgesamt	6,43 %	7,06 %
Arbeitslose deutsche Erzieherinnen	6,41 %	6,98 %
Arbeitslose Erzieherinnen nichtdeutscher Herkunft	7,25 %	10,64 %

Quelle: Eigene Berechnungen aus den Angaben von Herrn Templin, Landesarbeitsamt Düsseldorf, Referat für Statistik und Arbeitsmarktberichterstattung 1996 von Martensen 1996, S. 65

Die genaue Auflistung der arbeitslosen nichtdeutschen Erzieherinnen für 1994 ergab folgendes Bild: 30 türkische, 16 griechische, 8 jugoslawische, 7 italienische, 4 portugiesische, 1 spanische Erzieherin und 87 aus anderen Ländern. Trotz des hohen Anteils von Kindern ausländischer Herkunft und trotz eines nur geringen Anteils an ausländischen Erzieherinnen gibt es eine ausländerspezifische Arbeitslosenquote.

Die Gründe verweisen auf die Bedeutung der Freien im Vergleich zu den öffentlichen Trägern in Nordrhein-Westfalen. Zwei Drittel der Kindergartenplätze werden von Freien Trägern gestellt. Auf die Träger bezogen, gehören (1994) 80 % der freien Wohlfahrtspflege an, davon sind wiederum 80 % konfessionelle Träger. Demnach ist eine erhebliche Zahl aller Einstellungen von Erzieherinnen von konfessionellen Trägern vorgenommen worden. Martensen führt dazu aus:

„Die gravierendsten Merkmale der kirchlichen Träger auf dem Arbeitsmarkt sind die Anforderungen an ihre Mitarbeiter, die über die sonst üblichen Formalqualifikationen als Einstellungskriterium hinausgehen, wie das Kriterium der Konfessionszugehörigkeit und der persönlichen Lebensumstände des Arbeitnehmers. Infolgedessen werden Bewerber und Angestellte aufgrund ihres Glaubens oder einer zweiten Eheschließung nicht eingestellt oder gar entlassen. Die konfessionellen Träger stellen nur Bewerber und Bewerberinnen ein, die der Arbeitsgemeinschaft der Christlichen Kirchen (ACK-Klausel) zuzuordnen sind und ihre Ausbildung an einer konfessionellen Fachschule absolviert haben.“

Diese Zugangsbedingungen sperren Erzieherinnen muslimischer Religion institutionell aus. Auf diesen Punkt wird in den Expertengesprächen in der Untersuchung von Martensen (1996, S. 100 f.) deutlich hingewiesen:

„Als Begründung wurden die Tatsachen angeführt, daß der größte Teil der Migrantinnen nicht christlicher Konfession wäre und daß diese sowieso schlechtere Chancen als Frauen deutscher Herkunft

bei der Ausbildungsplatzbewerbung und dem Berufseintritt hätten. Die Migrantinnen sähen sich der Schwierigkeit gegenüber, sich lediglich bei einem Drittel der Träger (den nichtkonfessionellen) bewerben zu können. Auch hier stünden sie natürlich auch in Konkurrenz zu ihren Mitbewerberinnen deutscher Herkunft. Hinzu käme die antizipierte geringe Akzeptanz der Eltern deutscher Herkunft gegenüber den Migrantinnen als Erzieherin. Diese Faktoren lassen die Nichtergreifung des Berufes der Erzieherin für Migrantinnen als eine pragmatisch richtige Lösung erscheinen. An dieser Stelle wird noch einmal das zu anfangs erwähnte generalisierte Bild von „dem Ausländer“ deutlich, denn ca. 50 % der Migranten und Migrantinnen in NRW sind christlicher Konfession.“

Die Einstellungsbarrieren und die ablehnende Haltung seitens der Träger und der Kindergärten hat zwei Konsequenzen:

- ▶ In der Berufsberatung wird muslimischen Mädchen wegen der Dominanz konfessioneller Träger von einer Ausbildung zur Erzieherin abgeraten (ebenda S. 83 f);
- ▶ Die Mädchen ausländischer Herkunft ändern ihre Ausbildungswünsche wegen der fehlenden Arbeitsmöglichkeiten und entscheiden sich nicht für diesen Tätigkeitsbereich.

Der Kreislauf ist geschlossen: Weil durch die Einstellungsbedingungen der Träger Mädchen mit muslimischer Religion von dem Beruf der Erzieherin weitgehend (in zwei Drittel aller Kindergärten in Nordrhein-Westfalen) ausgeschlossen sind, rät die Berufsberatung ab und die Mädchen wenden sich anderen Berufen zu. Falls dann aber Erzieherinnen mit zweisprachiger und bikultureller Kompetenz gesucht werden, wird auf das fehlende (lokale) Angebot verwiesen.

Diese Form der institutionellen Benachteiligung besteht, wenn auch nicht in so starkem Maße, in vielen sozialen Berufen. Das im Kinder- und Jugendhilfegesetz verankerte Subsidiaritätsprinzip und die daraus abgeleitete Bevorzugung der Freien Träger der Jugendhilfe und

die Bedeutung der Kirchen gerade in Nordrhein-Westfalen schränkt den Arbeitsmarkt für Mädchen ausländischer Herkunft in den ihnen zugängigen und von ihnen akzeptierten Berufen ganz entscheidend ein. Die berufspolitische Bedeutung des Vorranges der Freien Wohlfahrtspflege gegenüber den kommunalen und staatlichen Einrichtungen ist bisher kaum thematisiert worden. Der Deutsche Caritasverband und das Diakonische Werk der EKD als die christlichen Einrichtungen unter den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege stellen mit (1992/93 ganz Deutschland, s. Boeßenecker 1995, S. 16) über 730.000 Beschäftigten wichtige Arbeitgeber im sozialen Bereich dar. Sie halten weitestgehend an den vorne angesprochenen Ex- und inklusionskriterien fest. Diese schaffen enorme Beeinträchtigungen im Zugang zu sozialpädagogischen Berufsfeldern für nichtchristliche Stellensuchende. Dieses geschieht in Form der institutionellen Diskriminierung.

2. DER VERSUCH EINER EINORDNUNG

Diskriminierung von ausreichend oder gut qualifizierten Jugendlichen hat verschiedene Ursachen. Einige werden hier aufgezeigt. Das erste Ergebnis dieser Prozesse sind die geringen Ausbildungsquoten von Jugendlichen ausländischer Herkunft trotz Verbesserung der schulischen Voraussetzungen: 1995 haben 29,5 % einen mittleren Abschluß, 13,9 % die Hochschulreife, nur 17,6 % verlassen die Hauptschule ohne Abschluß. Aber nur 43 % erhalten eine Ausbildungsstelle (alles nach Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1997, S. 54 f.). Das zweite Ergebnis stellt das enge Berufsspektrum von Jugendlichen ausländischer Herkunft dar: Die Jungen lernen Kraftfahrzeugmechaniker, Elektro- sowie Gas- und Wasserinstallateur, Maler, Lackierer sowie Industriemechaniker; die Mädchen lernen Friseurin, Arzt- sowie Zahnarzthelferin oder Kauffrau im Einzelhandel, seltener im Groß- und Außenhandel. In den als attraktiv an-

gesehenen Ausbildungsberufen, vor allem im öffentlichen Dienst, sind sie kaum vertreten: 1995 waren nur 2,9 % der Auszubildenden nicht-deutscher Nationalität. Auch was die Aufnahme einer Arbeit anbetrifft, haben Menschen mit ausländischem Paß im öffentlichen Dienst schlechte Karten: Der Anteil der erwerbsfähigen Ausländer an der Bevölkerung beträgt 15 % und der an den erwerbstätigen 11 %, im öffentlichen Dienst sind jedoch nur 7 % Ausländer beschäftigt und zwar – nur belegt für den kommunalen Sektor – überwiegend in Arbeiterposition und im Reinigungsbereich, zuständig – wie es in einer Veröffentlichung heißt – für die deutsche Sauberkeit. In der Verwaltung außerhalb des Gesundheitsbereiches sind Angestellte mit ausländischem Paß selten (Lill 1996, S. 62, s. Ausländerbeauftragte des Landes Bremen 1996).

„Rechtliche und administrative Zugangsbarrieren verhindern die Einstellung. Barrieren für die grundsätzlich offenen Angestelltenpositionen reichen von mangelnder Information, Transparenz, Ansprache und Motivation im Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren über eine Überbetonung formaler Qualifikationsabschlüsse bis hin zu bewußten oder auch unbewußten Abwehrmechanismen der einstellenden Behörden und Personalräte. Dabei werden die Sonderqualifikationen der Migrantenbevölkerung, nämlich die Migrationserfahrung, die interkulturelle Kompetenz und die Mehrsprachigkeit entweder nicht zur Kenntnis genommen oder in ihrer Bedeutung verkannt.“ (ebd., S. 64)

Ausländische Arbeitskräfte und auch Jugendliche ausländischer Herkunft sind weitaus häufiger als deutsche in einem Arbeitsmarktsegment tätig, das schlechtere Arbeitsbedingungen, geringere Einkommen und größere Beschäftigungsrisiken aufweist als ein Großteil der sonstigen Tätigkeiten.

„Nicht einmal jeder fünfte Deutsche arbeitet im Jedermannsmarkt, jedoch jeder zweite Ausländer. Im fachlichen bzw. betriebsinternen Segment sind lediglich fünf bzw. sieben Prozent

Ausländer, und wenn, dann handelt es sich hier um ausländische Männer. Besonders hoch sind die Ausländeranteile im unstrukturierten Markt in großen Betrieben. Obwohl Einwanderer insgesamt lediglich ein Zehntel der abhängig Beschäftigten im privaten Sektor ausmachen, liegt ihr Anteil im Jedermannsmarkt in großen Betrieben bei knapp einem Drittel. Gleichzeitig haben die im Jedermannsmarkt beschäftigten Immigranten – im Gegensatz zu den Deutschen – deutlich geringere Chancen, mit der Zeit in die besseren Segmente vorzurücken. Im Gegenteil weisen die wenigen Ausländer, die im betriebsspezifischen Markt arbeiten, untypischerweise eine besonders geringe Beschäftigungsstabilität auf, wobei sie auch kaum in das System der betriebsinternen Karriereleitern eingebunden sind.“ (Szydik 1996, S. 662)

Auf der Grundlage der Daten des Sozio-Oekonomischen-Panels wird zudem ermittelt, daß Ausländer im größeren Maße als Deutsche von einer Nichtübereinstimmung zwischen ihren erworbenen und den der Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen betroffen sind. Dieses gilt – wenn auch deutlich abgeschwächt – auch für die Jugendlichen ausländischer Herkunft, die die deutsche Schule besucht haben (ebenda, S. 668 f.). Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit ausländischem Paß haben nicht nur beim Schulbesuch und bei der Berufsausbildung schlechtere Chancen, sondern auch beim Zugang in eine ihrer Qualifikation entsprechenden Position auf dem Arbeitsmarkt. Dieses läßt sich für die Nationalitäten, die über eine höhere Anzahl gut qualifizierter Personen verfügen (z.B. Spanier) eindeutiger belegen als für Gruppen mit einer geringeren Anzahl (z.B. Türken). „Da für Ausländer relativ wenige anspruchsvolle Stellen zur Verfügung stehen, dürften ethnische Gruppen mit relativ vielen gut Ausgebildeten aber besonders viele Überqualifizierte aufweisen.“ (Szydik 1996, S. 673).

Alle Darstellungen und Untersuchungen belegen, daß – nach wie vor – Ausländer und Ausländerinnen in den beruflichen Bereichen überrepräsentiert sind, in denen es sich um einfache Tätigkeiten han-

delt, die geringe Qualifikationen voraussetzen. In Tätigkeitsbereichen mit höherer Qualifikation sind sie deutlich unterrepräsentiert (s. Rätzsch 1995). Auch bei den Jugendlichen sind keine entscheidenden Aufwärtsbewegungen zu vermerken (s. dazu Seifert 1994): Sie sind gegenüber den einheimischen Jugendlichen auch dann benachteiligt, wenn sie die deutsche Schule besucht haben und über entsprechende Schulabschlüsse verfügen. Die Verbesserung der schulischen Voraussetzungen vergrößert nicht notwendigerweise die Chancen auf eine attraktive Ausbildungsstelle und die Erhöhung der Qualifikation durch eine Ausbildung ermöglicht nicht unbedingt eine bessere berufliche Position.

Die schon zitierte Bremer Studie (Universität Bremen-KUA 1997, S. 75 ff.) weist die Betonung von ökonomisch-zweckrationalen Diskriminierungsmotiven als verengt betriebswirtschaftlich gesehen zurück und verweist auf gesellschaftliche Erklärungsansätze. Die drei Beispiele verweisen auf solche gesellschaftliche Mechanismen, die junge Menschen ausländischer Herkunft im Zugang zu Ausbildung und Beruf diskriminieren.

Eine erste Erklärung findet sich in dem Bild, das von Jugendlichen ausländischer Herkunft besteht und das sich nicht nur bei Ausbildern und Ausbilderinnen und potentiellen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen verfestigt hat. Diese Gruppe wird als defizitär wahrgenommen; es besteht nahezu Einigkeit darüber, was sie alles nicht kann oder über welche Fähigkeiten sie nicht verfügt: Sie beherrschen die deutsche Sprache insbesondere die Fachsprache weniger als deutsche Jugendliche, sie besäßen Mängel in der Fachtheorie und ihnen fehle kulturelles Hintergrundwissen. Vor allem besäßen sie eine andere Kultur und einen anderen familiären Hintergrund (zu den Bildern der Ausbilder s. Boos-Nünning 1994). Es geht in diesem Zusammenhang nicht um die Frage, ob es sich bei den Schilderungen der Ausbilder – ähnliche liegen von anderen Berufsgruppen vor – um reale Probleme, um Verallgemeinerungen von Einzelerfahrungen oder um zugeschriebene Verhaltensweisen handelt. Es interessiert nur, daß Jugendliche ausländischer

Herkunft beim Übergang in die berufliche Ausbildung wie auch in der beruflichen Ausbildung selbst nur unter zwei Aspekten gesehen werden. Eine Gruppe – und dies im Verständnis der Ausbilder und Ausbilderinnen ist zahlenmäßig die größere – wird als defizitär in der oben beschriebenen Weise charakterisiert. Gegen diese Gruppe wird eine andere positiv abgegrenzt, die keine Probleme mache und habe und ohne weiteres in eine berufliche Ausbildung übernommen werden könne. Die Jugendlichen seien „wie Deutsche“. Für die erste Gruppe sollen kompensatorische Hilfen entwickelt werden, wie z.B. eine soziale Betreuung im Betrieb zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration, zusätzlicher Unterricht zum Abbau sprachlicher und fachspezifischer Defizite während der Ausbildung. Hilfen bei der außerschulischen Sozialisation bzw. bei der Überwindung familiärer Schwierigkeiten. Das Bild vom Jugendlichen ausländischer Herkunft mit als Defiziten behaftet und fremd (und damit unberechenbar) ist weit verbreitet.

Die zweite Erklärung richtet sich auf die Schließung der Arbeitsmärkte aufgrund langjähriger Traditionen, die die zugewanderten Gruppen nicht berücksichtigen. Der Zugang zu hoch bewerteten Arbeitsstellen, auch zu einer Ausbildungsstelle in einem Großbetrieb, wird durch die Einbindung in soziale Netzwerke erleichtert oder sogar erst ermöglicht. Jugendlichen ausländischer Herkunft, deren Eltern nicht über Beziehungen in deutschen Kontext verfügen, die weder Macht noch Einfluß haben, fehlt der Zugang zu den Strategien, die die eigene Position verbessern helfen. Der Zutritt zu den Netzwerken ist Migranten und ihren Kindern und Kindeskindern verwehrt. Auch der Zugang zu Tätigkeiten in Verwaltungen und Einrichtungen erfolgt nicht selten aufgrund von Kontakten und Beziehungen und nicht ausschließlich und in erster Linie aufgrund der vorgewiesenen Qualifikation.

Der in Deutschland bedeutsame Arbeitsmarkt für soziale Dienste – so die dritte Erklärung – sperrt die Jugendlichen nicht christlicher Religion partiell aus. Der Mechanismus wurde am Beispiel des Berufes der

Erzieherin belegt. Ähnliches gilt für in Erziehungsberatungsstellen oder in der Kinder- und Jugendarbeit tätige Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Psychologen und Psychologinnen und Absolventen und Absolventinnen anderer Fächer. Die historisch gewachsene Einbindung der Verbände in das Staatssystem – als Korporatismus bezeichnet – wird zur Inklusionsstrategie für die Einheimischen und führt zur Exklusion für einen erheblichen Teil der Eingewanderten. Seine rechtliche Verankerung findet der Ausschluß im Subsidiaritätsprinzip, das der freien Wohlfahrtspflege Vorrang vor staatlichen und kommunalen Einrichtungen einräumt. Da es sich bei den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege zu einem erheblichen Teil um christliche Verbände handelt, bleiben die nicht-christlichen Einwanderer außen vor.

Entweder bleiben die Kinder und Kindeskinde der Einwanderer institutionell ausgesperrt oder ihnen wird dank Traditionen oder auf der Grundlage von Entscheidungen im Bewerbungsprozeß der Zugang zu Positionen verwehrt, auf die sich deutsche Jugendliche mit ähnlichen Voraussetzungen erfolgreich bewerben. Diese Prozesse führen im Ergebnis zu einer Gesellschaft, in deren gehobenen Positionen und erst recht in deren Spitzenpositionen die eingewanderten Gruppen so gut wie nicht vertreten sind, weder in der Privatwirtschaft noch im öffentlichen Dienst. Vielmehr bleiben die „Ausländer“ – so sie denn Arbeit haben – in den unteren Positionen. Die Deutschen bleiben gleichzeitig in den mittleren und gehobenen Positionen unter sich. Kinder und Kindeskinde von Einwanderern sind weder in den Spitzen von Politik oder Verbänden vorzufinden; selten haben sie mittlere (Leitungs)positionen inne, es sei denn, in den eigenen ethnischen Communities oder in „Ausländervertretungen“.

Die Inklusions- und Exklusionsstrategien der deutschen Einrichtungen verhindern den Zugang oder – falls dieser doch ermöglicht wird – den Aufstieg in der Institution, nicht selten, indem die Zuständigkeit auf Migrationsfragen und auf den Kontext der Migranten und Migrantinnen eingeschränkt wird. Immer häufiger und deutlicher reklamieren die gut ausgebildeten jungen Migranten der dritten Gene-

ration die gut bezahlten, bisher Deutschen vorbehaltenen Positionen des tertiären Sektors (so Jaschke 1996, S. 235).

Werden die Gründe für die Exklusion der Zugewanderten nochmals hinterfragt, so wird über die durch rechtliche Vorgaben bedingte institutionelle Diskriminierung und die durch generalisierte Bilder von den eingewanderten Fremden bedingte Ablehnung hinaus, auf das Verhältnis der deutschen Bevölkerung zu den eingewanderten Bevölkerungsgruppen auf der einen und auf die (fehlende) Einwanderungspolitik in Deutschland auf der anderen Seite einzugehen sein. Ein erheblicher Teil der (west)deutschen Bevölkerung hat das Zusammenleben mit den eingewanderten Gruppen nicht akzeptiert. Seit Untersuchungen vorliegen, machen sie Ablehnung oder Reserven gegenüber ausländischen Arbeitskräften deutlich (Schönwalder 1991; s. auch Silbermann / Hüasers 1995), stets erklärt ein Teil (1964: ein Drittel der Befragten, ebd., S. 2), die Gastarbeiter seien ein schwieriges Problem für uns, schon 1967 fand sich eine Mehrheit von 67 Prozent, die der Ansicht waren, es seien zu viele Gastarbeiter gekommen. Fremdenfeindliche oder fremdenablehnende Denkmuster und Einstellungen sind selbstverständlich Teil von Alltagsdeutungen und sie werden von einem erheblichen Teil der deutschen Bevölkerung für legitim gehalten. Als Gründe für die Ablehnung werden weniger die Konkurrenz um Arbeitsplätze als vielmehr die Fremdheit der Einwanderer, ihre Mentalität, das Anderssein angeführt. Fremdes Aussehen (Haut- und Haarfarbe) verstärkt die Abwehrhaltungen. Manches spricht dafür, daß das Niveau fremdenfeindlicher Einstellungen in der Bevölkerung in Abhängigkeit weniger vom Zuzug selbst als von Krisenerfahrungen und von öffentlicher Thematisierung eines angeblichen „Ausländerproblems“ schwankt. Dieses verweist auf den Anteil, den die Politik und die öffentliche Thematisierung auf das Bewußtsein hat. Ein Land, dessen Politiker bestreiten, daß es ein Einwanderungsland sei (und damit nicht nur die zukünftige Zuwanderung, sondern immer auch die Einwanderung im Rahmen von Arbeitsmigration und Flucht meinen), kann Einwanderern keine zureichenden Perspektiven bieten. Vor allem

aber schafft es ein falsches Bewußtsein bei der deutschen Bevölkerung und in den deutschen Organisationen und Einrichtungen. Es wird suggeriert, daß die Frage der beruflichen Integration und des beruflichen Aufstieges der Einwanderer nur diese selbst beträfe. Die Exklusionsstrategien und -mechanismen werden nicht als Problem des Zusammenlebens von Deutschen und eingewanderten Minderheiten eingeordnet. Zuwanderung – so heißt es in 'Das Manifest der 60: Deutschland und die Einwanderung' – (Bade 1994, S. 15).

„kann ein Beitrag zur Lösung innerer Probleme ohnehin nur dann sein, wenn einheimische Mehrheit und zugewanderte Minderheiten neben- und miteinander leben können. Das verlangt von beiden Seiten ein gewisses Maß an Integrationsbereitschaft. Sie hat kulturelle, aber auch ökonomische Voraussetzungen: Am günstigsten sind sie, wenn Einwanderer wirklich gebraucht werden, für ihren eigenen Lebensunterhalt sorgen und ihren Beitrag zur Sicherung des Generationenvertrages leisten können.“

Dieses wird zur Zeit verhindert.

3. GERECHTIGKEIT DURCH QUOTIERUNG?

Junge Menschen ausländischer Herkunft sind beim Zugang in die Berufsausbildung und in den Arbeitsmarkt aufgrund ethnischer Diskriminierung benachteiligt. Gerechtigkeit für diese Gruppe bedeutet das Schaffen von Bedingungen, die ihnen den Zugang zu qualifizierten Berufen in gleicher Weise wie deutschen Jugendlichen sichern. Es geht um die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Positionen und auf anderen Ebenen und eine Verringerung der Zugangsbarrieren. Die wirken, wie in den Beispielen dokumentiert wurde, sprachlos, subtil und selbstverständlich.

Was kann getan werden, um den Anteil von Jugendlichen ausländischer Herkunft zu verringern, der trotz guter schulischer Qualifikation keine Ausbildungsstelle oder der trotz Ausbildung oder Studium

keine Arbeitsstelle erhält? Keine Lösung stellt die in dem überwiegenden Teil der Veröffentlichungen vertretene Vorstellung dar, den Abstand zu den deutschen Jugendlichen durch kompensatorische Maßnahmen zu verringern (s. Bendit 1997). Förderunterricht, ausbildungsbegleitende Hilfen nutzen Jugendlichen mit Defiziten, nicht aber der großen Zahl derjenigen, die trotz guter Qualifikation wegen der Exklusionsstrategien und den in der deutschen Gesellschaft vorhandenen Fremdheitsdefinitionen ausgesperrt bleibt (s. Winkel 1993). Auch die Verbesserung der Beratung ist für diese Jugendlichen nicht vonnöten: sie wissen durchaus, welche Berufe sie lernen und welche Stellen sie innehaben möchten; ihnen fehlen allein die Zugangsmöglichkeiten.

Die Einbringung interkultureller Vorstellungen in die Berufsbildung und in den beruflichen Bereich würde eher weiterhelfen, würde aber ein heute kaum vorstellbares radikales Umdenken verlangen. Jugendliche ausländischer Herkunft müßten dann als Potential angesehen, ihre Ausbildung als Option für Deutschland im Hinblick auf das zukünftige Europa betrachtet werden. Der notwendige Perspektivenwechsel verlangt, daß die Kompetenz der Jugendlichen ausländischer Herkunft in der Berufsausbildung berücksichtigt und positiv bewertet und aufgegriffen würde. Die Zweisprachigkeit, das Vermögen, sich in zwei Kulturen zu bewegen, die Fähigkeit, Identität unter den Bedingungen der Migration entwickelt zu haben, würde als Potential erkannt und für die Ausbildung und die berufliche Tätigkeit nutzbar gemacht werden (s. dazu Boos-Nünning 1994). Solche Änderungen in den Sichtweisen sind nicht zu erwarten, solange Menschen mit Migrationshintergrund in die unteren beruflichen Positionen verwiesen bleiben. Und es ist nicht zu erwarten, daß das hier geforderte Umdenken unter den Bedingungen der inferioren Stellung der Ausländer in Deutschland erfolgt. Änderungen, die die Rechtsstellung der Ausländer durch die Erleichterung der Einbürgerung mit der Möglichkeit der doppelten Staatsangehörigkeit bzw. der sogenannten Kinderstaatsangehörigkeit verbessern, stellen – unabhängig von der geringen Realisierungschance – nur eine notwendige, aber keine zureichende Vor-

aussetzung für eine Verbesserung dar, da die vorne geschilderten Diskriminierungsformen auch deutschen Staatsbürgern ausländischer Herkunft oder muslimischer Religion gelten. Dennoch bildet die rechtliche Gleichstellung und die rechtliche Sicherheit die Grundlage für die im folgenden geschilderten rechtlich-politischen Maßnahmen: Antidiskriminierungsgesetze und Quotierung bei der Vergabe von Stellen im öffentlichen Dienst.

Der Diskriminierungsschutz von Ausländern oder von ethnischen Minderheiten ist in Deutschland weitaus weniger entwickelt als in den meisten Industrienationen (s. dazu Nickel 1996, S. 17). Die Bundesrepublik Deutschland hat immerhin 1969 das internationale Übereinkommen zur Beseitigung von Rassendiskriminierung unterzeichnet und sich ausdrücklich zu einer umfassenden Antidiskriminierungspolitik verpflichtet. Probleme liegen in der Ausführung und zwar vor allem in zwei Punkten: in dem Fehlen einer Umsetzung etwa in Form eines Antidiskriminierungsgesetzes (ebenda, S. 25) und in Defiziten im Rechtsschutz bei Diskriminierungen im privaten Bereich. Es wird beklagt, daß mit Ausländern oder ausländisch aussehenden Deutschen keine Miet- oder Arbeitsverträge abgeschlossen werden und daß bereits in den Stellen – oder Wohnungsanzeigen Ausländer als Bewerber ausdrücklich ausgeschlossen werden (ebenda, S. 31). Der Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz bindet den Gesetzgeber und die staatlichen Instanzen sowie die Gerichte. Schutz gegen Diskriminierung durch Privatpersonen ist nur bei strafbarem Verhalten vorhanden. Diskriminierungen im Arbeitsbereich sowohl beim Abschluß des Arbeitsvertrages (s. dazu Goldberg u. a. 1995; Rätzzel 1995; Rieker 1991) als auch am Arbeitsplatz selbst (s. dazu Gillmeister u. a. 1989; Freyberg 1994) lassen sich nur ahnden, wenn der Grund für die Abweisung in Erfahrung gebracht werden kann, insbesondere im ersten Fall ist die rechtliche Situation ungeklärt:

„Eine Diskriminierung beim Abschluß von Arbeitsverträgen kann vor allem darin bestehen, daß ein Arbeitgeber sich seine Arbeitnehmer nach Herkunft, Hautfarbe usw. aussucht und die Stellen

nicht nur aufgrund der persönlichen Fähigkeiten der Bewerber besetzt. Dieses Verhalten ist in der Regel auch von der Rechtsordnung gedeckt. Denn es gibt im geltenden Recht keinen Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrages gegen den Willen des Arbeitgebers. Wer also nur deswegen nicht eingestellt wird, weil er zum Beispiel die 'falsche' Hautfarbe hat, kann eine Einstellung gerichtlich nicht erzwingen.

Wenn schon nicht erreicht werden kann, daß der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, so besteht zumindest die Möglichkeit, wegen der Diskriminierung Schadenersatz zu verlangen. Im Falle einer Diskriminierung wegen des Geschlechtes ist ein solcher Schadenersatzanspruch ausdrücklich im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt worden ...

Ob auch in anderen Fallgestaltungen – etwa bei einer Diskriminierung wegen Hautfarbe – ein Anspruch auf Schadenersatz besteht und von den Gerichten anerkannt wird, ist unsicher. Gerichtssentscheidungen gibt es hierüber bisher nicht, es handelt sich also um juristisches Neuland. Und eine ausdrückliche gesetzliche Regelung wie bei der Benachteiligung wegen des Geschlechts ist auch nicht eingeführt worden. Immerhin könnten die Gerichte § 611 a BGB entsprechend auch auf Diskriminierungen wegen der Herkunft, der Hautfarbe usw. anwenden (analoge Anwendung).“ (Nickel 1996)

Sollen Wirkungen auf einen Abbau gesellschaftlicher Diskriminierung erzielt werden, sind folgende Maßnahmen einzuführen (nach Schulte 1997 S. 68 f.):

- ▶ *„Das verfassungsrechtlich verankerte Diskriminierungsverbot durch ein 'Antidiskriminierungsgesetz' zu ergänzen, das auch Privatpersonen verpflichtet und pädagogische Wirkung entfaltet,*
- ▶ *im zivilrechtlichen Bereich: Ansprüche auf Unterlassung, Schadenersatz und Genugtuung bei diskriminierenden Handlungen in den Bereichen Verkauf und gewerbliche Vermietung von Woh-*

*nungen, Ausbildung und Beruf sowie Warenverkauf und öffentliche Dienstleistungen aller Art (Ladengeschäfte, Gastwirtschaften, Diskotheken, Hotels, Banken, Versicherungen) zu gewährleisten, **▷** die Schwierigkeiten des Nachweises von Diskriminierungen dadurch zu vermindern, daß die Beweislast von dem Objekt zum Träger der Diskriminierung verlagert wird und auch statistische Informationen sowie Testmethoden als Beweismittel zugelassen werden,*

***▷** Lösungen in konkreten Diskriminierungsfällen nicht ausschließlich auf gerichtlichem Wege, sondern auch durch Vermittlung oder Schlichtung zu ermöglichen,*

***▷** strafrechtliche Normen bei der Verfolgung von ausländerfeindlichen und rassistischen Übergriffen, Gewaltakten und Propaganda konsequenter umzusetzen und gegebenenfalls zu verschärfen, und*

***▷** antirassistischen Vereinigungen die Möglichkeit einräumen, Untersuchungen durchzuführen und bei Prozessen als Nebenkläger aufzutreten.“*

Auch um die Anteile von Jugendlichen ausländischer Herkunft in entsprechenden beruflichen Positionen zu erhöhen, werden seit langem Lösungsansätze vorgestellt und diskutiert. Für den öffentlichen Dienst wird empfohlen, rechtliche und administrative Zugangsbarrieren zu verringern, um Auszubildende und Angestellte nicht-deutscher Herkunft gezielt zu werben, dieses in Stellenanzeigen und Ausschreibungen auszudrücken, sie für Bewerbungen zu ermutigen und sie vorrangig einzustellen. Die Zweisprachigkeit der Zugewanderten und ihre interkulturellen Kompetenzen sollten als Qualifikationsmerkmal berücksichtigt werden, ebenso ihre Mobilitätserfahrung oder ihrer Eltern. Ähnliche Forderungen richten sich an die Freien Träger (s. Lill 1996, S. 67 f.) und an private Arbeitgeber. Diese Appelle haben nichts oder wenig bewirkt.

Das Antidiskriminierungsverbot muß daher – soll es je wirkungsvoll sein – durch eine Quotierungsvorschrift ergänzt bzw. erweitert

werden. Erst diese sichert die Repräsentanz von Personen mit Migrationshintergrund in allen Positionen.

Vorschläge dazu hat Lill vorgestellt (1996, S. 68):

„Bei der Personalentwicklungsplanung von Bund, Ländern und Gemeinden sollten für den öffentlichen Dienst verbindliche politische Zielvorgaben zur Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten entwickelt werden. Dazu sollte ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung zugrundegelegt werden, um mittel- bis langfristig auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes eine angemessene Teilhabe der Migrantenbevölkerung zu erreichen.

Zwischen den Tarifvertragsparteien sollten angesichts des großen Nachholbedarfs Vereinbarungen mit dem Ziel abgeschlossen werden, zumindest vorübergehend Einstellungs- und Ausbildungsquoten für Migrantinnen und Migranten entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil vor allem für diejenigen Berufsbereiche festzulegen, die dringend auf interkulturelle Sach- und Sprachkompetenzen angewiesen sind, wie u.a.

- ▶ *Schul- und Schullaufbahnberatung*
- ▶ *Weiterbildung und Berufsberatung*
- ▶ *Kindergärten, Schulen und Berufsschulen*
- ▶ *Jugend- und Sozialarbeit*
- ▶ *psychosoziale Beratung und Versorgung*
- ▶ *präventive Sozial- und Gesundheitsdienste*
- ▶ *Altenbetreuung und Altenpflege*
- ▶ *Polizei- und Justizvollzugsdienst.*“

Neben dem öffentlichen Dienst sind auch die Freien Träger in die Regelungen einzubeziehen. Bei den verbandlichen und politischen Gremien wird die Forderung nach einer paritätischen Besetzung der Führungspositionen und -ämter auf allen Ebenen erhoben.

Vorrangiges Ziel der Quotierung ist nicht die Verbesserung der beruflichen und politischen Situation dieser Gruppe und erst recht nicht die Verbesserung der beruflichen Situation und damit der Lebensper-

spektiven der einzelnen Personen mit Migrationshintergrund, sondern das Präsentmachen und das Präsentwerden der ethnischen Minderheiten im beruflichen und öffentlichen Leben. Strukturelle Ungleichheiten, die durch Exklusionsstrategien entstanden sind und ständig neu entstehen, können nicht durch pädagogische Maßnahmen und selbst nicht durch Antidiskriminierungsverordnungen aufgehoben werden. Sie verlangen Zugänge, die geschlossen sind, durch politische Setzungen zu öffnen. Quotierung dient daher nicht der (individuellen) Gerechtigkeit, aber sie dient dem inneren Frieden in Deutschland und sichert die Zukunft in dieser sich längst als multikulturell darstellenden Gesellschaft.


Dr. Hans-Bert Bong




DIVERSITY BEI DER FORD-WERKE AG: WAS ERHOFFEN SICH BETRIEBE VON EINER MULTIKULTURELLEN BELEGSCHAFT ?

Vielfalt (Diversity) ist die Summe aller der unterschiedlichen Eigenschaften, die jeden einzelnen von uns als eigene Persönlichkeit auszeichnen. (Bild 1) Kulturelle, nationale und ethnische Unterschiede, Unterschiede in Rasse, Geschlecht, Alter, Leistungsfähigkeit, Religion, Ausbildung, Erfahrungen, sexueller Orientierung, allgemeinen Ansichten und Überzeugungen sind nur einige der wichtigsten Merkmale, in

Bild 1

Definition Diversity 

- Diversity bedeutet Vielfalt/Vielfältigkeit/Verschiedenartigkeit und schließt alle Unterschiede ein, die wir als Individuen in das Arbeitsleben einbringen.
- Unterschiede, die unsere Individualität ausmachen, sind:
 - Kultur
 - Soziale, ethnische und geografische Herkunft
 - Geschlecht
 - Religion
 - Behinderung
 - Sexuelle Orientierung
 - Ausbildung & Berufserfahrung
 - Ansichten & persönliche Einstellungen
 - etc.





 © 2002 Ford Motor Company  Page 1



Bild 2

denen wir uns voneinander unterscheiden und die wir jeden Tag mit uns zur Arbeit nehmen. Die Vorteile, die diese Vielfalt dem Unternehmen bringt, können wir nutzen, wenn wir diesen Unterschiedlichkeiten Verständnis, Respekt und Achtung entgegenbringen.

VIelfALT IST EIN GLOBALES KONZEPT

Vielfalt zu erreichen, ist eine weltweite Initiative. Bei der Arbeit an diesem Konzept hat Ford entsprechende Arbeitsgruppen in den USA, Australien, Belgien, Brasilien, Deutschland, England, Kanada, Mexiko, Spanien und Taiwan etabliert. Bei der deutschen Ford-Werke AG besteht dieses sogenannte ‚Diversity Council‘ aus z.Zt. 25 Mitgliedern aus allen Bereichen und Ebenen (Bild 2).

Die Leistungen eines internationalen Konzerns wie Ford sind globale Leistungen, also muß auch unsere Belegschaft global sein. Das Denken der Mitarbeiter muß global sein, und es muß Verständnis auf-

gebracht werden für die Fragen dieser Welt. Für die Produktentwicklung ist das Verständnis für den unterschiedlichen Verbrauchergeschmack sehr wichtig. Die Ford-Werke AG ist stark exportorientiert, so werden ca. 60 % der Produktion exportiert, d.h. zwei Drittel unserer Kunden leben außerhalb von Deutschland. Die Produktentwicklung der globalen Ford Motor Company ist so organisiert, daß die Entwicklung der ‚kleinen und mittleren Fahrzeuge‘ incl. ihrer Antriebe in Europa durchgeführt wird, das sind Fahrzeuge von KA, Fiesta, Escort, Focus bis zu Galaxy und Mondeo.

Für die ‚großen PKW‘ sowie Nutzfahrzeuge liegt die Entwicklungsverantwortung in den USA.

Für die Entwicklungsingenieure in Köln heißt das, daß sie nicht nur für die Produkte verantwortlich sind, die in Europa gefertigt und verkauft werden, sondern in stark zunehmenden Maße Produkte für die sog. ‚New and Emerging Markets‘, also Südamerika, Osteuropa und Asien entwickeln. Diese Beispiele zeigen, daß die Mitarbeiter in Entwicklung und Produktion in wesentlichem Maße für Kunden anderer Nationalität arbeiten.

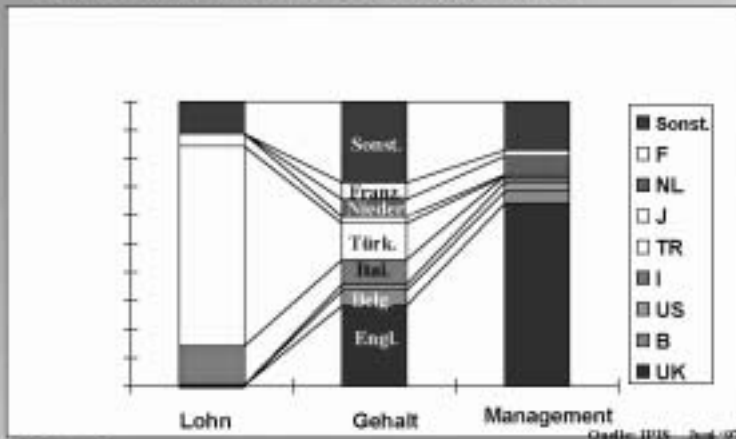
In diesem Umfeld und einem global orientierten Konzern sind unterschiedliche Sprachen kein Hindernis mehr, die gemeinsame Konzernsprache ist Englisch. Hier sind also deutsche Sprachkenntnisse (vielleicht im Gegensatz zu kleinen Firmen) keine Notwendigkeit mehr, alle wesentliche Kommunikation wird in einer ‚gemeinsamen Fremdsprache‘ durchgeführt. Ein wesentlicher Hinderungsgrund, Mitarbeiter anderer Nationalität einzustellen, ist damit entfallen. Im Gegenteil, die vielfältigen Kenntnisse unterschiedlicher Kulturen werden als Wettbewerbsvorteil angesehen.

Ford hat schon heute eine multikulturelle Belegschaft. Bild 3 zeigt die Anteile der Nationalitäten bei den ausländischen Mitarbeitern. (Um Mißinterpretationen vorzubeugen: gezeigt sind nur die ausländischen Mitarbeiter, die Mehrzahl, auch im Lohn, ist deutscher Herkunft.)

In nicht allzu ferner Zukunft wird sich die Zusammensetzung der Belegschaft weiter deutlich verändern. Statistiken besagen, daß schon

Demografie Ford-Werke AG Ausländische Mitarbeiter/innen

DIVERSITY



09/2007

Page 1

Diversity Council - Deutschland

Bild 3

Voice of a Manager

DIVERSITY



“ A demographically diverse cross - functional team gained **21%** productivity against a strictly functional organized structure. “

(Robert Lattimer, Towers Perrin, Consultant at General Electric Power Systems)



09/2007

Page 1

Diversity Council - Deutschland

Bild 4

in wenigen Jahren beispielsweise in den USA die Hälfte der Belegschaft von Frauen und ein Drittel von Farbigen gestellt wird. Und das Durchschnittsalter wird höher sein.

Ähnliche Trends werden wir in Kanada, Europa und Australien erleben. Etwa 90 Prozent des Bevölkerungswachstums wird in Asien, Afrika und Lateinamerika erwartet. Derartige Veränderungen in der Bevölkerung und noch andere Faktoren zwingen die Unternehmen in der ganzen Welt zu ernsthaften Überlegungen, wie sie diese Vielfalt unter ihren Mitarbeitern vergrößern können.

Ford ist davon überzeugt, daß die Vielfalt seiner Mitarbeiter einen Wettbewerbsvorteil darstellt, wenn es darum geht, die Ziele für das kommende Jahrtausend zu erreichen. Denn Vielfalt unter den Mitarbeitern führt zu mehr Kreativität und innovativen Ideen. So hat eine unabhängige Studie in USA ergeben, daß ‚vielfältige und bereichsübergreifende Teams‘ wesentlich produktiver sein können (Bild 4). So kommt ein ein solches ‚diverses‘ Team bei komplexen Problemstellun-



Bild 5

gen häufig schneller zu besseren Lösungen. (Dieser Grundsatz wird ja auch bei dem allbekannten ‚Brainstorming‘ zunutze gemacht). Dies wird auch von einer Mitarbeiterumfrage (Bild 5) bestätigt.

Vielfalt intensiviert die Teamarbeit, Vielfalt unter den Mitarbeitern macht das Unternehmen aber auch zu einem begehrten Arbeitgeber. Sie verbessert die Fähigkeiten des Unternehmens, die besten und fähigsten Mitarbeiter an sich zu ziehen, ihre Entwicklung zu fördern und sie zu halten.

In den neuen Märkten beispielsweise braucht man mehrsprachige Mitarbeiter. Es wird künftig immer wichtiger, Talente zu halten, denn um fähige Mitarbeiter wird ein weltweiter Kampf einsetzen.

Der ‚Diversity-Ausschuß‘ der Ford-Werke AG faßt und fördert bereits einige Initiativen. Dazu gehören:

1. Das Miteinander unterschiedlicher Nationalitäten im Kolonnenführertraining

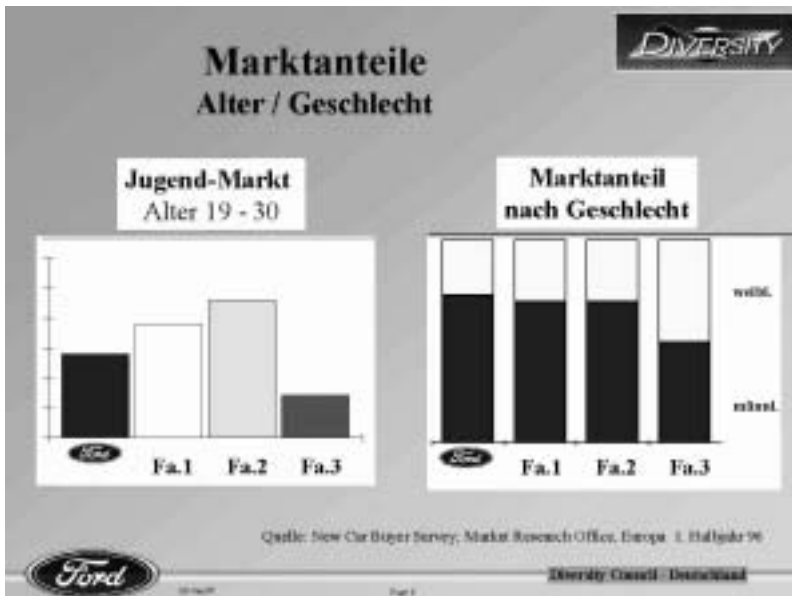


Bild 6

2. Unterstützung weiblicher Auszubildender („Mädchenstamm-tisch“) und Anreiz für Schülerinnen,eine Ausbildung bei Ford zu beginnen
3. Arbeitspädagogische Seminare für Auszubildende
4. European Women's Engineering Panel (EWEP)
5. Women's Marketing Committee (WMG)
6. Gay, Lesbian or Bisexual Employees (GLOBE)
7. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
8. Arbeitszeitmodelle
9. Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
10. Nachwuchsförderung durch Praktikanten/Hochschulprogramme
11. Maßnahmen zur Förderung Schwerbehinderter

Der Diversity-Ausschuß hat sich u.a. zum Ziel gesetzt, die Initiati-ven zu bündeln. Dabei soll erreicht werden, daß sich die Vielfalt in der Gesellschaft bei Ford widerspiegelt. Wenn es gelingt, die unterschied-lichen gesellschaftlichen und kulturellen Talente innerhalb der Ford-Familie zu nutzen, wird sich das allgemeine Arbeitsklima verbessern. Wenn Unternehmen viele Strömungen und die Interessen des Einzel-nen stärker berücksichtigen, wirkt sich dies auch auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter aus.

Im Zeichen der Globalisierung und des weltweiten Wettbewerbs ist dies ein ganz wichtiger Faktor. Wenn es uns als Unternehmen gel-ingt, ein Spiegelbild der Gesellschaft und damit unserer Kunden zu sein, können wir deren Erwartungen besser erkennen und erfüllen. (Bild 6) zeigt, wie unterschiedlich die Marktanteile von Ford und drei Wettbewerbern in verschiedenen Kundengruppierungen sein können: Während Wettbewerber Nr. 3 fast gleiche Marktanteile bei Frauen und Männern hat, fühlen sich offenbar gleichzeitig die jüngeren Kun-den deutlich weniger von seinen Produkten angezogen. Hier wird deutlich, welches Marktpotential durch geeignete Berücksichtigung der vielfältigen Kundengruppen adressiert werden kann.

Schon heute ist absehbar, daß sich Unternehmen in Zukunft stär-ker als bisher um gutes Fachpersonal bemühen müssen. Das ergibt



Bild 7

sich allein anhand der demoskopischen Zahlen. Was aber passiert, wenn Facharbeiter und -arbeiterinnen oder Hochschulabgänger die Qual der Wahl haben? Sie wählen das Unternehmen, das für sie am attraktivsten ist und beispielsweise auch Minderheiten Karrierechancen eröffnet.

In den USA ist dies schon heute so. Wer sich um einen Job bemüht, entscheidet sich immer öfter für multikulturelle Unternehmen, das heißt für Unternehmen mit einer internationalen Belegschaft und einem Arbeitsumfeld, das die Möglichkeit bietet, andere Kulturen und deren Arbeitsweisen kennenzulernen.

Die genannten Vorteile sind in Bild 7 zusammengefaßt.

Prof. Dr. Faruk Şen



„AUSBILDUNGSPLÄTZE IN AUSLÄNDISCHEN KLEIN- UND MITTELBETRIEBEN“

1. EINFÜHRUNG

Ausländische Existenzgründer sind seit der Gründung des Zentrums für Türkeistudien im Jahre 1985 stets ein Thema gewesen. In einer ganzen Reihe von Untersuchungen für verschiedene Auftraggeber wurden die Entwicklung des Trends der Hinwendung zur Selbständigkeit, die spezifisch damit verbundenen Probleme und besondere Fragestellungen analysiert.¹ Im Rahmen dieser Untersuchungen, die in der Regel mit empirischen Befragungen verbunden waren, hat die Frage nach der Ausbildungsbereitschaft und den entsprechenden Möglichkeiten ein zunehmendes Gewicht erhalten. Daraus resultierte u.a. ein Modellprojekt im Auftrag des Internationalen Arbeitsamtes in den Jahren 1989 und 1990.²

Darüber hinaus hat das Zentrum für Türkeistudien im Auftrage des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen Ende 1994 vier (heute drei) „Regionale Transferstellen für die Integration ausländischer Unternehmen in Nordrhein-Westfalen“ gegründet, die kontinuierlich Daten der Betriebe ausländischer Existenzgründer sammeln und verschiedene Untersuchungen durchführen. Die Transferstellen betreuen Existenzgründer aller Staatsangehörigkeiten. Auch in den Untersuchungen der Transferstellen spielt die Ausbildungsmöglichkeit in diesen Betrieben eine wichtige Rolle.

Im Zeitraum zwischen Ende 1996 und Mitte 1997 hat das Zentrum für Türkeistudien im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Endbericht wurde Ende Juli 1997 fertiggestellt) eine umfangreiche empirische Untersuchung zu den Möglichkeiten der Schaffung von Ausbildungsplätzen in türkischen Betriebsstätten durchgeführt. In vier Untersuchungsschritten wurden die Betriebsstrukturen und mögliche Ausbildungshemmnisse beleuchtet.

Eine erste Auswertung quantitativer Daten (Adressendatenbank von ca. 19.000 türkischen Betriebsstätten und Betriebsdatenerfassung bei 1.615 branchenspezifisch zufällig ausgewählten Betriebsstätten) zu betriebsstrukturellen Rahmenbedingungen ergab, daß eine breite Mehrheit der türkischen Betriebsstätten (ca. 80%) ein Potential für die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen darstellt und daß aufgrund eines hohen Differenzierungsgrades der vertretenen Wirtschaftszweige (türkische Unternehmen sind in der Hälfte aller vorkommenden Branchen vertreten), auch ein breites Spektrum verschiedener Ausbildungsberufe abgedeckt werden könnte. Die statistischen Auswertungen und Analysen, die dann nach der Methode der Zufallsstichprobe, aus in 103 türkischen Unternehmen durchgeführten Intensivgespräche erhobenen Daten, beziehen sich also ausschließlich auf die Betriebsstätten, die theoretisch ausbilden könnten. Die Untersuchung von Möglichkeiten der Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze setzt zwangsläufig voraus, daß die untersuchten Betriebe in einem Arbeitsbereich anzusiedeln sind, der zu den beruflichen Ausbildungsbereichen zählt (Döner-Buden, Imbiß, Kiosk, Spielhallen, Sonnenstudios und Lotto-Totto-Geschäfte fanden also keine Berücksichtigung). Die befragten Betriebsstätten wurden auf der Grundlage der Informationen aus der Betriebsdatenerfassung (Telefonbefragung) ausgewählt. Das maßgebende Auswahlkriterium war die möglichst breite Streuung der Betriebstypen, um so die Handlungsvorschläge zur Schaffung von Ausbildungsplätzen in türkischen Betriebsstätten der Notwendigkeit einer komplexen Strategie anpassen zu können. Zu-

sätzlich wurden mit 13 Vertretern bzw. Vorsitzenden türkischer Arbeitgeberverbände Gespräche zur Ausbildungssituation und ihren möglichen eigenen Initiativen geführt.

Im weiteren Verlauf wurden dann auch separate Teiluntersuchungen in verschiedenen Regionen Deutschlands durchgeführt, sowie in Nordrhein-Westfalen, der IHK-Region Stuttgart, und Niedersachsen. Auffallend war, daß in allen untersuchten Regionen eine hohe Bereitschaft zur Schaffung von Ausbildungsplätzen vorhanden war.³

2. SITUATION AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT

Die betriebliche Ausbildung ist einer der Grundpfeiler des Bildungssystems in Deutschland. Das duale Ausbildungssystem hat sich in der Vergangenheit sehr gut bewährt und viele Millionen Fachkräfte hervorgebracht. Aufgrund des Kostendrucks und der Globalisierung wird besonders bei Großunternehmen der Personalbestand abgebaut. Dem Rationalisierungs- und Kostendruck wird durch Versuche der Produktivitätssteigerung und der Kostensenkung mittels neuer strategischer Ausrichtungen begegnet, mit der Folge, daß der Personalbestand der „Verschlankungspolitik“ entsprechend abgebaut wird. Diese Entwicklung führt auch zur Reduzierung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten. Gegenwärtig gibt es einen Nachfrageüberhang nach Ausbildungsplätzen. Derzeit sind 35.000 Jugendliche noch nicht mit Ausbildungsplätzen versorgt. Diese Situation wird sich bei der prognostizierten demographischen Entwicklung und gleichzeitigem Abbau von Lehrstellen weiter verschärfen.

Tabelle 1:**Vergleich der Entwicklung der Bevölkerungszahlen der Ausländer und der Türken in Deutschland 1997**

<i>Jahre</i>	<i>Ausländer insgesamt</i>	<i>Türken insgesamt</i>	<i>Anteil der Türken in %</i>	<i>Ausländeranteil an der Gesamt- bevölkerung in %</i>
1960	686.200	2.700	0,4	1,2
1970	2.976.497	469.200	15,8	4,9
1975	4.089.594	1.077.100	26,3	6,6
1980	4.453.308	1.462.400	32,8	7,2
1985	4.378.942	1.400.400	32,0	7,2
1990	5.342.532	1.694.649	31,7	8,4
1992	6.495.792	1.854.945	28,6	8,0
1994	6.990.510	1.965.577	28,1	8,6
1995	7.173.866	2.014.311	28,1	8,8
1996	7.314.046	2.049.060	28,0	8,9
1997	7.365.833	2.107.426	28,6	8,9

Quelle:

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden und Zentrum für Türkeistudien

Von der Misere des Ausbildungsmarktes sind besonders jugendliche Migranten betroffen. Ihr Anteil an den Auszubildenden ist im Vergleich zu ihrem Bevölkerungsanteil sehr niedrig. Von den 7,4 Millionen Ausländern befinden sich 8,6% im ausbildungsfähigen Alter von 15-21 Jahren.

Tabelle 2:
Verteilung der ausländischen Bevölkerung in Deutschland nach
Altersgruppen 1997

<i>Altersgruppen</i>	<i>In %</i>
< 6	7,9
6 – 10	5,4
10 – 15	5,8
15 – 18	4,0
18 – 21	4,6
21 – 35	32,1
35 – 45	15,9
45 – 55	12,8
55 – 65	7,7
> 65	3,8
<i>Insgesamt</i>	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden und Zentrum für Türkeistudien
 Verwendung der Tabelle ohne Quellenhinweis nicht gestattet

Unter den 1,59 Millionen Auszubildenden, die 1996 einer beruflichen Ausbildung nachgingen, befanden sich nur 116.246 bzw. 7,3% ausländische Auszubildende, obwohl ihr Bevölkerungsanteil fast doppelt so hoch ist. Auffallend ist auch, daß die Zahl der ausländischen Auszubildenden in den letzten drei Jahren von 7,97% auf 7,3% kontinuierlich zurückgegangen ist (Tabelle 3). Diese Entwicklung beruht insbesondere darauf, daß die Zahl der türkischen Auszubildenden überproportional zurückgegangen sind. So ist im Zeitraum 1993 – 1996 die Zahl der türkischen Auszubildenden von 56.101 auf 47.568 zurückgegangen. Dies entspricht einem Rückgang um 8.533 Auszubildenden bzw. um 15,2%. Im selben Zeitraum sank die Zahl der ausländischen Auszubildenden insgesamt um 10.037 bzw. um 7,9%. Somit wird deutlich, daß der sinkende Ausbildungsanteil bei den ausländischen

Auszubildenden fast ausschließlich (85%) auf den Rückgang der türkischen Auszubildenden zurückzuführen ist. Dieser Rückgang der Zahl der türkischen Auszubildenden wird auch durch den Rückgang ihres relativen Anteils an der Gesamtzahl der ausländischen Auszubildenden sichtbar. Der türkische Anteil an der Gesamtzahl der Auszubildenden ging von 44,5% auf 41,0% zurück (Tabelle 4).

Tabelle 3: Ausländische Auszubildende in Deutschland

<i>Jahre</i>	<i>insgesamt in 1 000</i>	<i>Ausländische Auszubildende insgesamt</i>	<i>Anteil der aus- ländischen Aus- zubildenden in %</i>
1985	1.831,3	51.396	2,81
1990	1.476,9	98.239	6,65
1992	1.666,6 ⁴	119.849	8,63
1993	1.629,3	126.283	7,75
1994	1.579,9	125.887	7,97
1995	1.579,3	121.312	7,68
1996	1.592,2	116.246	7,30

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 113 – 1990 und Nr. 143 1997: Ausländische Schüler und Schulabsolventen
Zentrum für Türkeistudien

Tabelle 4: Ausländische und türkische Auszubildende in Deutschland

<i>Jahre</i>	<i>Türkische Auszubildende insgesamt</i>	<i>Ausländische Auszubildende insgesamt</i>	<i>Anteil der türkischen Aus- zubildenden in %</i>
1985	21.664	51.396	42,2
1990	44.280	98.239	45,1
1992	53.678	119.849	44,8
1993 ⁵	56.101	126.283	44,5
1994	54.828	125.887	43,6
1995	51.385	121.312	42,0
1996	47.568	116.246	41,0

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 113 – 1990 und Nr. 143 1997: Ausländische Schüler und Schulabsolventen
Zentrum für Türkeistudien

Der Rückgang der Auszubildendenzahlen bei den ausländischen Jugendlichen, insbesondere bei den türkischen Jugendlichen wird um so gravierender, wenn man bedenkt, daß für die Jugendlichen ausländischer Herkunft das duale System den Schwerpunkt ihrer beruflichen Entwicklung darstellt, da sie an den Fachschulen und Hochschulen unterrepräsentiert sind. Wenn man die Entwicklung für alle Auszubildenden betrachtet, so wird deutlich, daß die Zahl aller Auszubildenden im Zeitraum 1994 – 1996 gleich geblieben bzw. sich gesteigert hat. Bei gleichzeitigem Rückgang der ausländischen Auszubildendenzahlen geht diese Entwicklung eindeutig zugunsten der deutschen Auszubildenden zurück. Dieser Vergleich belegt einerseits die stärkere Orientierung der deutschen Jugendlichen an die betriebliche, aber auch an die Hochschulbildung und andererseits die geringere Ausbildungsquote bei ausländischen Jugendlichen. Ein beträchtlicher Teil dieser Altersgruppen wird folgerichtig dem Arbeitsmarkt nur als ungelernete und angelernte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Betrachtet man die Probleme bei der sozialen Integration, so wird die Tragweite der fehlenden Ausbildungsplätze noch deutlicher. Die ausländischen Jugendlichen, die derzeit einer betrieblichen Ausbildung nachgehen, sind zumeist im Bereich des Handwerks, der Industrie und des Handels, sowie im Bereich der Freien Berufe als Auszubildende beschäftigt. Dagegen sind sie insbesondere im Bereich des Öffentlichen Dienstes unterrepräsentiert. Mit anderen Worten kommt zu der quantitativen Benachteiligung auch eine qualitative Benachteiligung hinzu.



Tabelle 5: Türkische und ausländische Auszubildende nach Ausbildungsbereichen in Deutschland

<i>Bereich</i>	1992		1993		1994		1995		1996	
	Ausländer	Türken	Ausländer	Türken	Ausländer	Türken	Ausländer	Türken	Ausländer	Türken
<i>Industrie+Handel</i>	53.913	24.620	54.578	24.968	52.154	23.714	49.179	22.020	47.029	20.748
<i>Handwerk</i>	52.280	22.470	55.648	23.837	57.323	24.041	55.654	22.611	52.140	20.378
<i>Landwirtschaft</i>	376	17	367	47	415	40	570	47	526	64
<i>Öffentlicher Dienst</i>	1.829	687	2.190	883	2.100	866	1.739	715	1.322	513
<i>Freie Berufe</i>	11.530	5.839	13.158	6.236	13.527	6.028	13.721	5.818	14.482	5.662
<i>Hauswirtschaft</i>	291	86	336	129	364	137	446	173	533	195
<i>Seeschifffahrt</i>	5	1	6	1	4	2	3	1	4	-
<i>Insgesamt</i>	120.224	53.720	126.283	56.101	125.887	54.828	121.312	51.385	116.036	47.560

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kulturministerkonferenz, Nr. 143 – 1997 und Zentrum für Türkeistudien

3. AUSGANGSSITUATION BEI AUSLÄNDISCHEN UNTERNEHMEN

Die wachsende ökonomische und soziale Bedeutung der ausländischen Selbständigen in der Bundesrepublik Deutschland erfährt auch ein wachsendes Interesse in der Öffentlichkeit und der Politik. Während in den sechziger Jahren selbständige ausländische Existenzgründer noch seltene Ausnahmen bildeten, setzte in den darauffolgenden Jahren ein regelrechter Gründungsboom unter Ausländern ein, der bis in die Gegenwart anhält. Besonders in der ersten Hälfte der achtziger Jahre nahm das Interesse an der Gründung einer selbständigen Existenz bei der ausländischen, insbesondere bei der türkischen Wohnbevölkerung, stark zu.

Tabelle 6: Entwicklung der Zahl ausländischer Selbständiger und mithelfender Familienangehöriger in Deutschland

<i>Jahr</i>	<i>Ausländische Selbständige</i>
1988	124.000
1989	138.000
1990	144.000
1991	169.000
1992	199.000
1993	226.000
1994	269.000
1995	264.000
1996	276.000
1997	271.000

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden: Ergebnisse des Mikrozensus und Zentrum für Türkeistudien. Verwendung der Tabelle ohne Quellenhinweis nicht gestattet

Tabelle 7: Entwicklung der Zahl ausländischer Selbständiger und mithelfender Familienangehöriger in Nordrhein-Westfalen

<i>Jahr</i>	<i>Ausländische Selbständige</i>
1995	59.000
1996	64.000
1997	69.000

Quellen: Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen, Ergebnisse des Mikrozensus und Zentrum für Türkeistudien

Tabelle 8: Verteilung der ausländischen Selbständigen nach Nationalitäten im Jahre 1997 in Deutschland

<i>Nationalität</i>	<i>Zahl der Selbständigen (inkl. mit- helfender Familienangehöriger)</i>	
Ausländische Selbständige		
insgesamt	271.000	100%
Türkei	47.000	15,6%
Italien	36.000	13,4%
Griechenland	33.000	10,2%
Sonstige	156.000	56,5%

Quellen: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden: Ergebnisse des Mikrozensus 1997 und Zentrum für Türkeistudien. Verwendung der Tabelle ohne Quellenhinweis nicht gestattet

Unter den 271.000 ausländischen Selbständigen stellen die türkischen Selbständigen die größte Gruppe dar. Über ein Drittel der 47.000 in der Bundesrepublik lebenden türkischen Selbständigen wirtschaftet in Nordrhein-Westfalen. Die Zahl der türkischen Selbständigen in diesem Bundesland beträgt heute 17.000 von insgesamt 69.000 ausländischen Selbständigen. Die türkischen Selbständigen bilden damit die größte Gruppe auch unter den ausländischen Selbständigen in Nord-

rhein-Westfalen.

Diese wachsende Bedeutung kommt auch darin zum Ausdruck, daß zunehmend ihr Potential als Ausbildungsbetriebe erkannt wird. Denn die türkischen Unternehmen sind ein wichtiges noch nicht ausgeschöpftes Potential für die duale Berufsausbildung. Das Zentrum für Türkeistudien wurde deshalb vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft damit beauftragt, das Ausbildungspotential unter den türkischen Selbständigen zu ermitteln. Die Untersuchungen des Zentrums für Türkeistudien belegen die grundsätzliche Bereitschaft der türkischen Unternehmer, sich zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen zu engagieren. Für die Bereitstellung eines betrieblichen Ausbildungsplatzes reicht die Bereitschaft allein nicht aus. Zusätzlich müssen eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen erfüllt werden. Daher kann der größte Teil der ausländischen und türkischen Unternehmer nicht ausbilden. Bei der gegenwärtigen Ausbildungssituation wird somit ein wichtiges Potential noch nicht in Anspruch genommen. Das Zentrum für Türkeistudien, das sich im Rahmen des Projektes „Regionale Transferstellen zur Integration ausländischer Existenzgründer und Unternehmer“ mit dieser Zielgruppe intensiv beschäftigt und ihnen in Fragen der Existenzgründung- und Festigung mit Rat und Tat zur Seite steht, betrachtet die Durchführung einer qualifizierten Ausbildung in ausländischen Unternehmen außerdem als ein wichtiges Integrationsinstrument. Denn die Berufsausbildung ermöglicht ihnen, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Integration voranzutreiben. Außerdem ist die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen als Zeichen der gesellschaftlichen Verantwortung ein wichtiger Beitrag für die soziale Integration. Deshalb engagiert sich das Zentrum für Türkeistudien im Rahmen der Arbeit der Regionalen Transferstellen, die vom Wirtschaftsministerium des Landes NRW gefördert werden und des spezifischen Projektes „Förderung der beruflichen Ausbildung in türkischen Betriebsstätten“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gefördert wird, für die betriebliche Ausbildung bei ausländischen

und bei türkischen Selbständigen.

Die empirische Untersuchung des ZfT's bei rund 1613 türkischstämmigen Betrieben im gesamten Bundesgebiet ergab, daß rund 81,2 % von ihnen die formalen Voraussetzungen zur Lehrlingsausbildung erfüllen.

Tabelle 9: Türkische Betriebsstätten nach theoretischer Ausbildungsmöglichkeit

<i>Theoretische Ausbildungsmöglichkeit</i>	<i>Häufigkeit der Betriebsstätten</i>		
	<i>Abs.</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Kann nicht ausbilden (z.B. Kiosk u.ä.)	3.451	18,4	18,8
Könnte theoretisch ausbilden	14.907	79,4	81,2
Nicht einzuordnen	420	2,2	-
<i>Insgesamt</i>	18.778	100,0	100,0

Quelle: ZfT Aktuell Nr. 56, Zentrum für Türkeistudien, Essen 1998

Die theoretische Ausbildungsfähigkeit sagt noch nichts über die Ausbildungsbereitschaft aus. Doch die empirische Untersuchung ergab, daß bei den türkischen Betriebsstätten die Ausbildungsbereitschaft sehr hoch ist, wenn sie eine gezielte Unterstützung, insbesondere durch Informationsvermittlung erfahren. Die Untersuchung ergab, daß 75,4% der befragten Betriebe Ausbildungsplätze unter der Bedingung weitreichender Unterstützungsmaßnahmen bereitstellen würden. Die Ausbildungsunwilligen stellen mit 18,9% nur eine kleine Minderheit dar.

Tabelle 10: Bereitschaft zur Beschäftigung weiterer Auszubildender unter der Bedingung weitreichender Unterstützungsmaßnahmen (Information, Finanzierung, Vorschriften)

<i>Bereitschaft für zusätzliche Ausbildungsplätze</i>	<i>Häufigkeit der Betriebsstätten</i>	
	abs.	%
ja	1.129	75,4
Nein	283	18,9
weiß nicht	86	5,7
<i>Insgesamt</i>	1.498	100,0

Quelle: ZfT Aktuell Nr. 56, Zentrum für Türkeistudien, Essen 1998

Doch die Ausbildungsbereitschaft ist bis jetzt noch nicht ausreichend in konkrete Ausbildungsangebote umgesetzt worden. Die Befragung des ZfT's ergab, daß von den befragten türkischen Betriebsstätten nur 10,4% tatsächlich ausbilden. Somit ist eine große Diskrepanz zwischen dem theoretischen Potential und der tatsächlich durchgeführten betrieblichen Ausbildung vorhanden.

Tabelle 11: Auszubildende in den befragten türkischen Betriebsstätten

<i>Zahl der Auszubildenden</i>	<i>Häufigkeit der Betriebsstätten</i>	
Keine	1.420	89,6
1	100	6,3
2	47	3,0
3	8	0,5
4 und mehr	9	0,6
<i>Insgesamt</i>	1.584	100,0

Beschäftigung von Auszubildenden

ohne Auszubildende	1.420	89,6
mit Auszubildenden	164	10,4
<i>Insgesamt</i>	1.584	100,0

Quelle: ZfT Aktuell Nr. 56, Zentrum für Türkeistudien, Essen 1998

Hinzu kommt, daß die große Mehrheit der Betriebsstätten, die zur Zeit ausbilden oder früher einmal ausgebildet haben, eine positive Einstellung zur betrieblichen Ausbildung haben. Insofern haben Entscheidungsträger in türkischen Betrieben eine hohe Ausbildungsbereitschaft, unabhängig davon ob sie Erfahrung mit der betrieblichen Ausbildung haben oder nicht. Also kann davon ausgegangen werden, daß eine gezielte Ansprache türkischer Selbständiger durchaus erfolgreich sein kann. Zur Zeit werden in türkischen Betrieben rund 3.000 Auszubildende beschäftigt. Durch zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen und durch mehr Informationstransparenz kann die Zahl der tatsächlich durchgeführten Ausbildungen um ein mehrfaches erhöht werden. Laut Berechnungen des ZfT könnten die türkischen Betriebe bei optimaler Förderung theoretisch 20.000 zusätzliche Lehrstellen schaffen. Ähnlich verhält es sich auch, wenn alle ausländischen Selbständigen betrachtet werden. Die generell vorhandene hohe Ausbildungsbereit-

schaft und die tatsächlich niedrige faktische Ausbildung sind ein Signal dafür, daß ein hohes Potential vorhanden ist und durch geeignete Maßnahmen für die betriebliche Ausbildung nutzbar gemacht werden kann.

4. PROBLEME DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG IN AUSLÄNDISCHEN UNTERNEHMEN

Für viele dieser Betriebe scheidet die Ausbildungsbereitschaft an der fehlenden Ausbildereignung. Die ausländische Qualifikation reicht in der Regel für die fachliche Eignung nicht aus. Viele empfinden die Prozedur zum Erwerb der Ausbildereignung als kompliziert und zeitaufwendig. Ihr Informationsstand zur betrieblichen Ausbildung ist sehr begrenzt. Sie kennen oft ihre Ansprechpartner nicht oder haben Hemmungen, auf die Institutionen im Ausbildungsbereich zuzugehen. Erschwerend kommt der hohe Anteil der neuen Existenzgründungen, mögliche Sprach- und Informationsdefizite und der hohe Anteil der kleinen Familienbetriebe hinzu.

Viele Unternehmer aus der ersten Generation haben ihre berufliche Laufbahn in den Herkunftsländern angefangen und verfügen daher nicht über eine in Deutschland anerkannte Qualifikation als Ausbilder. Die andere Gruppe der türkischen Selbständigen hat zwar ihren bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang hauptsächlich in Deutschland verbracht, aber nur ein geringer Teil von ihnen verfügt über eine in Deutschland abgeschlossene Berufsausbildung, über einen Hochschulabschluß oder gar einen Meisterbrief. Deshalb benötigen die ausländischen, besonders die türkischen Unternehmer, zusätzliche unterstützende Maßnahmen, damit die rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen für eine mögliche Ausbildung geschaffen werden können.

5. ANSÄTZE ZUR ERHÖHUNG DER AUSBILDUNGSBEFÄHIGUNG

Unterstützung bei der fachlichen Eignung

Vielen interessierten Unternehmern fehlt die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, um den Anforderungen der Ausbilder-Eignungsverordnung zu genügen. Deshalb müssen sich diese Unternehmer in zusätzlichen Kursen solche Kenntnisse aneignen und eine Ausbildereignungsprüfung absolvieren. Erleichterte Sondergenehmigungen für die Heimatqualifikation sowie gezielte, möglichst zweisprachige und zeitlich gestraffte Kurse für die Ausbildereignung könnten hierbei Abhilfe leisten.

Unterstützung bei der betrieblichen Eignung

Aufgrund der Mängel in der notwendigen Ausstattung der Betriebsstätte können viele befragte Betriebe nicht alle in der Ausbildungsverordnung vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln. Deshalb benötigen die ausländischen, besonders die türkischen Unternehmer zusätzliche unterstützende Maßnahmen, damit die rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen für eine mögliche Ausbildung geschaffen werden können. Dazu zählt auch die Unterstützung mit entsprechenden technischen Mitteln.

Verstärkung der Informationsmaßnahmen

Die Intensivinterviews haben gezeigt, daß ein überwiegender Teil der türkischen Unternehmen noch keine ausreichenden Informationen über die betriebliche Ausbildung besitzen. Der mangelnden Information kommt eine bedeutende Rolle bei der Selbsteinschätzung der eigenen Möglichkeiten zu. Um in diesem Bereich Abhilfe zu leisten, sind gezielte vor allem örtliche und regionale Informations- und Aufklärungskampagnen erforderlich, insbesondere unter Einschaltung diverser türkischer Multiplikatoren von unterschiedlichen Selbstorganisationen.

Initiierung von Ausbildungsverbänden

Die Betriebsstrukturen der Mehrheit der türkischen Unternehmen legt einen Ausbildungsverbund, in welcher Form auch immer, nahe. Daher sind konkrete und aufeinander abgestimmte Maßnahmen erforderlich, die den betrieblichen und örtlichen Gegebenheiten Rechnung tragen. Wie die Praxis zeigt, führen Ausbildungsverbände in kurzer Zeit zu einer Erweiterung des Ausbildungsangebotes.

Vermeidung von Maßnahmen mit geringem Effekt auf die Ausbildungsbereitschaft

Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurde deutlich, daß einige Maßnahmen keinen meßbaren Einfluß auf die Ausbildungsbereitschaft haben. Dazu gehört u.a. die Berufsschulverpflichtung. Entsprechende Änderungen dürften unmittelbar bei den türkischen Betriebsstätten zu keiner großen Zahl neuer Ausbildungsplätze führen.

FUSSNOTEN:

1. Hier seien erwähnt: Vorstudie: Türkische Selbständige; durchgeführt im Auftrag des Internationalen Arbeitsamtes (ILO); abgeschlossen im Februar 1986. Hinwendung zur Selbständigkeit bei Gastarbeitern unter Berücksichtigung von Migranten aus der Türkei; durchgeführt im Auftrag des Internationalen Arbeitsamtes (ILO); abgeschlossen im Juni 1987. Ausländische Betriebsgründungen in Nordrhein-Westfalen. Eine vergleichende Untersuchung zur unternehmerischen Selbständigkeit von Türken, Italienern, Griechen und Jugoslawen; durchgeführt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS); abgeschlossen 1990. Unterstützung und Sensibilisierung ausländischer Existenzgründer aus Bosnien, durchgeführt im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen; abgeschlossen im September 1994. Ausländische Unternehmen in einem komplexen Wirtschaftssystem. Ein Modellprojekt zur Integration von ausländischen Unternehmern und deren Arbeitnehmern/innen in kommunale Wirtschaftsstrukturen am Beispiel der Stadt Solingen; im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Nord-

rhein-Westfalen und der Stadt Solingen; abgeschlossen im April 1995. Siehe auch: Zentrum für Türkeistudien (Hrsg.): Ausländische Selbständige in Nordrhein-Westfalen. Opladen 1991.

2. Wissenschaftliche Begleituntersuchung im Rahmen des Modellprojektes „Ausländische Selbständige bilden aus“; durchgeführt im Auftrag des Internationalen Arbeitsamtes (ILO); abgeschlossen im September 1990. Dazu: Heidrun Czock: Ausländische Betriebsgründungen als Ausbildungsstätten. Erste Ergebnisse eines Modellversuchs zur Erschließung zusätzlicher Ausbildungsplätze für ausländische Jugendliche. Zentrum für Türkeistudien, Working Papers 6. Bonn 1990.
3. Siehe auch: ZfT aktuell Nr. 56: Empirische Untersuchung von Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung in türkische Betriebsstätten in Deutschland. August 1997.;
ZfT aktuell Nr. 58: Betriebsdatenerfassung und Möglichkeiten zur Schaffung von Ausbildungsplätzen bei türkischen Betriebsstätten in NRW. Februar 1998.;
ZfT aktuell Nr. 63: Ausbildungsbereitschaft der türkischen Betriebe im Bereich der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart. April 1998.;
ZfT aktuell Nr. 70: TIN 1998 – Türken in Niedersachsen 1998. Die Wirtschaftskraft und Ausbildungssituation türkischer Unternehmer in Niedersachsen. August 1998.
4. Gesamtdeutsches Ergebnis
5. Ab 1993 gesamtes Bundesgebiet



Thomas Jaitner



LERNEN IN HETEROGENEN KLASSEN – WAS KANN SCHULE ZUR QUALIFIZIERUNG VON MIGRANTEN TUN?

Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Hautfarben, Muttersprachen, religiöser Bekenntnisse oder Kulturen sind an vielen Schulen in NRW schon lange Normalität. Immer noch steht aber eine zufriedenstellende Antwort auf die Frage aus, wie damit Unterricht und Schulleben auf hohem Niveau und mit spannenden, bereichernden Auseinandersetzungen gemacht werden können. Anders gesagt: wie kann Schule Schülerinnen und Schüler in heterogenen Klassen qualifizieren? Allzu oft sind diese Klassen Quelle von Frust oder Überforderung und Klagen über unerträgliche Niveauverluste.

I.

Vor allem in den 80er Jahren wurden in NRW erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Schulabschlüsse der Migrantenkinder zu verbessern. Aus diesen Jahren stammt eine Reihe wichtiger Erlasse, Empfehlungen oder Verfügungen, die die Migrantenkinder nicht mehr als potentielle Rückkehrer in ihre Heimatländer betrachteten. Das Bildungssystem mußte sich der Aufgabe stellen, diese Schüler auf ein Leben in der deutschen Gesellschaft vorzubereiten, ohne sie ihrer Herkunft zu entfremden. Dabei wurde der Grundgedanke formuliert, daß das Lehren und Lernen aller Kinder in der Regelklasse, also „der gemeinsame Unterricht Vorrang vor jeder getrennten Form“ hat (Runderlaß 1982 „Unterricht ausländischer Schülerinnen und Schüler). In

diesen Jahren entstanden zahlreiche Leitlinien und Instrumente, die auch heute von großer Bedeutung sind. Als Beispiele seien benannt: die Systematisierung des Muttersprachlichen Ergänzungsunterrichts, die Einrichtung zahlreicher Fortbildungsangebote an Lehrerinnen und Lehrer, die Einrichtung von Integrationshilfestellen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse, Einrichtung und Ausbau der RAA, die Verpflichtung, den Sachunterricht auch als Sprachunterricht zu begreifen und die Erarbeitung eines auch international sehr beachteten Lehrplans zur islamischen religiösen Unterweisung. Diese Liste ist natürlich nicht vollständig, sie kann in der BASS nachgelesen werden. Wichtig ist auf jeden Fall, daß hier bedeutende finanzielle Mittel bereitgestellt wurden. In der Folgezeit verbesserten sich die Schulabschlüsse merkbar: So sank die Anzahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluß von 19,2% (1987/88) auf 13,0% (1995/96), während die Zahl der Abiturienten in demselben Zeitraum von 6,4% auf 11,5% anstieg.

Und dennoch: die Schulabschlüsse bleiben unbefriedigend, zu groß ist immer noch der Abstand zu den deutschen Schülerinnen und Schülern. 1995/96 erreichten 2½ mal so viele deutsche wie ausländische Schüler das Abitur, aber 2½ mal so viele ausländische wie deutsche Schüler beendeten ihre Schulpflicht ohne Abschluß. Die Schere klafft immer noch weit auseinander. In der öffentlichen Wahrnehmung häufen sich gerade in jüngster Zeit wieder Klagen über die mangelhaften Fähigkeiten von Migranten, vor allem was ihre Sprachkompetenzen angeht und die damit verbundenen Folgen auch für die nur deutschsprachigen Schülerinnen und Schüler. So heißt es etwa im Stern 51/1998: „Fremdsprache Deutsch: In vielen Klassen leidet der Unterricht, weil über 80 Prozent der Kinder nur gebrochen Deutsch sprechen. Politiker wollen das Problem nicht wahrhaben, Eltern mögeln ihre Kinder an andere Schulen.“

Es ist offensichtlich, daß noch nicht alle Fragen gelöst sind. Es gibt eine Reihe offener Probleme, die genau analysiert werden sollten.

II.

Wenn man die Entwicklung der letzten Jahre untersucht, dann wird deutlich, daß viele Schulen neue und lehrreiche Wege eingeschlagen haben. Gleichzeitig werden aber auch problematische Tendenzen sichtbar.

Die natürliche Mehrsprachigkeit der Migrantenkinder wird nicht koordiniert entwickelt. Der Muttersprachliche Unterricht führt in der Regel organisatorisch, aber auch inhaltlich eine Randexistenz. Er wird wenig abgestimmt mit dem übrigen Sprachunterricht. Auf der einen Seite boomen bilinguale Schullaufbahnen an vielen Gymnasien und Gesamtschulen, auf der anderen Seite werden aber die zweisprachig aufwachsenden Migrantenkinder kaum in diese Projekte einbezogen. Außerdem berücksichtigt der deutsche Sprachunterricht zu wenig, daß in der Regel Deutsch die Zweitsprache der Migranten ist. In den bilingualen Zügen der Sekundarschulen wird die Vorbereitung und Durchführung des Sachunterrichts in der Fremdsprache (zumeist ab Klasse 7 in den gesellschaftswissenschaftlichen Fächern auf Englisch, Französisch oder Spanisch) intensiv untersucht und begleitet, mit großen Erfolgen. Dieselbe Fragestellung ist aber bezogen auf die Zweitsprache Deutsch weitgehend unbekannt. Von den Migrantenkindern wird hier etwas verlangt, was man den nur deutschsprachigen Kindern (mit gutem Grund!) nicht zumuten möchte. Die kuriose Folge: Oft gelten Migrantenkinder, die zwei oder mehr Sprachen ständig im Alltag benutzen, in der Schule als sprachlich unbegabt, weil ihre Deutschkenntnisse unbefriedigend sind und sie Probleme in der Fremdsprache Englisch haben (die sie auf der Grundlage ungesicherter Deutschkenntnisse lernen).

Auch die Muttersprachenlehrerinnen und –lehrer sind allzu oft isoliert. Ihre vielfältigen sprachlichen Fähigkeiten oder ihre sozialen Kompetenzen werden eher als Feuerwehr benutzt, aber selten in den Alltag produktiv einbezogen. Es herrscht noch immer die Vorstellung, man könne multilinguale Klassen am besten mit monolingualen Lehrern unterrichten. Wenn aber die Kinder z.B. eine Arbeitsanweisung,

die häufig in komplexem Deutsch abgefaßt ist, nicht genau verstehen, würde ihnen eine Hilfe in ihrer Muttersprache schnell weiterhelfen. Allzu oft scheitern sie aber an diesem Punkt, schalten ab oder verzagen.

Insgesamt setzen Unterricht und Schulalltag zu wenig an den Stärken der Migrantenkinder an. Dies gilt nicht nur für ihre Mehrsprachigkeit, sondern auch für ihre interkulturelle Kompetenz, also ihre Fähigkeit, unterschiedliche kulturelle Deutungen und Anforderungen zu unterscheiden, sie zu reflektieren und immer wieder zwischen ihnen Brücken zu schlagen. Viele Schulen versuchen, z.B. Feste aus Migrantenkulturen aufzugreifen. Aber ihr Alltag, ihre kulturellen Deutungen und religiösen Überzeugungen oder ihre Bindungen an das Herkunftsland bleiben meist vor der Schule. Auch die zahlreichen Bemühungen um einen interreligiösen Dialog vor allem mit dem Islam leiden oft daran, daß die Partner ungleich sind; so gibt es zwar den christlichen Religionsunterricht, nicht aber den islamischen. Dialog setzt aber auch die Eigenvergewisserung voraus, die aber in diesem Fall einer der Dialogpartner nicht einbringen kann.

Nur selten werden die Chancen für neue Formen des Lernens auch für die deutschen Kinder gesehen. In der Zeit wachsender Globalisierung und eines zusammenwachsenden Europas brauchen auch diese Kinder Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen. Um nur ein Beispiel zu nennen: Der Italienischunterricht für deutsche Schülerinnen und Schüler könnte viel attraktiver gestaltet werden, wenn die Sprachkenntnisse der italienischen Kinder mit einbezogen würden. Das Thematisieren von Mehrsprachigkeit kann das Sprachbewußtsein aller Kinder entwickeln und eine große Offenheit für Sprachenlernen insgesamt schaffen.

In vielen Fällen werden schulische Probleme mit dem Migrationshintergrund der Kinder in Verbindung gebracht. Etwa: zweisprachiges Lernen überfordert Kinder im Grundschulalter. Häufig zeigt sich aber, daß die eigentlichen Schwierigkeiten sich daher ergeben, daß viele dieser Kinder aus bildungsfernen Schichten kommen und z. B. noch

nie mit elementaren Formen von Schriftsprache in Verbindung gekommen sind. Vielen Kindern fehlt es deshalb an Sicherheiten beim Lernen selber. Sie lernen zwar irgendwie, aber wenig effektiv und unselbständig. Es sind dies Probleme, die sich auch bei deutschen Kindern beobachten lassen, die aus bildungsfernen Schichten kommen.

Bei der Debatte um die Qualitätsentwicklung und –verbesserung von Schule werden oft mit Blick auf die Migrantenkinder zwei fragwürdige Positionen formuliert. Die eine geht davon aus, daß die wachsende Anzahl dieser Schülerinnen und Schüler das Niveau senke bis zu nicht mehr akzeptablen Bedingungen. Diese Position ist offensichtlich darauf begründet, daß die Migranten sich anpassen müssen an die nicht zu verändernden Rahmenbedingungen der deutschen Schule. Mißerfolge sind damit natürlich vorprogrammiert. Die andere Haltung operiert stark mit dem „Ausländerbonus“: Die Migrantenkinder hätten es so schwer, daß man bestimmte Leistungen von ihnen einfach nicht erwarten könne, sie erhalten dann Noten, die sie eigentlich nicht verdient hätten. Auch diese Position geht von weiterbestehenden Rahmenbedingungen aus, die nicht in Frage gestellt werden. In beiden Fällen werden aber die Kinder nicht genügend qualifiziert, es werden zu wenig Lösungen für ihre Probleme innerhalb der Strukturen des Regelunterrichts angeboten. Und die Stärken der Kinder, die Anknüpfungspunkte für schulisches Lernen sein könnten, werden nicht thematisiert.

Migranteneltern beteiligen sich zu wenig an den etablierten Strukturen der Elternmitwirkung an den Schulen. Offensichtlich gibt es tiefe Gräben zwischen den Bildungs- und Erziehungsvorstellungen vieler Eltern und der Schulkultur. Internationale Studien belegen, daß die Unterstützung der Eltern großen Einfluß auf den Schulerfolg der Kinder hat. Die reale Entwicklung geschieht vor dem Hintergrund, daß die rechtlichen Rahmenbedingungen in NRW (vor allem im Schulmitwirkungsgesetz) sehr günstig sind, aber offensichtlich reicht das noch nicht.

Auf der Ebene der Erlasse, Verfügungen oder Empfehlungen werden die hier benannten Probleme durchaus thematisiert. Die Schwierigkeit besteht darin, daß diese Ebene nur selten als Leitlinie für das Handeln vor Ort gesehen wird. L. Reiberg (1998) hat dieses Phänomen „Vollzugsdefizit“ genannt. Auf dem Wege von oben bis zur einzelnen Schule gibt es offenbar Blockaden, die innovatives Handeln zum Ausnahmefall werden lassen. Es fehlt ganz offensichtlich an Implementationsstrategien, die eine Verbreiterung guter Praxis zum Ziel haben.

III.

Insgesamt habe ich den Eindruck, daß Unterricht mit Migrantenkindern, d.h. das Eingehen auf ihre Fähigkeiten und Probleme, vielfach abgetrennt, wenig integriert mit dem Regelunterricht stattfindet. Dahinter steht die in unseren Köpfen herrschende Vorstellung von Normalität an einer „deutschen“ Schule: In dieser Institution sprechen die Schülerinnen und Schüler Deutsch als ihre Muttersprache und bringen entsprechende sprachliche und kulturelle Standards mit, auf denen Unterricht aufbauen kann, die Eltern können ihre Kinder auf die monolinguale Schule entsprechend vorbereiten. Diese Voraussetzungen existieren aber an vielen Orten in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland nicht mehr, sie lassen sich in der Zukunft auch nicht wiederherstellen. Unterricht, der früher funktionierte, tut es heute nicht mehr und bringt vor allem Frust hervor, der sich bei den Lehrenden in Demotivierung und bei den Lernenden in zunehmenden Störungen Luft macht. Das alte Dogma „Deutschland ist kein Einwanderungsland“ lähmt das Denken. Ohne einen neuen Begriff von Normalität, der gerade von der vielfachen Heterogenität der Klassen ausgeht, werden Unterricht und Schulleben immer wieder Voraussetzungen einfordern, die einfach nicht erbracht werden können, und damit große Teile der Schülerschaft ausschließen. Die Vorstellung von der „deutschen Schule“ mit all ihren formellen und informellen Regelun-

gen paßt nicht zu den Realitäten der Zuwanderungsgesellschaft. Hier liegt auch die Ursache dafür, weshalb so viele Erlasse, Verfügungen und Empfehlungen Papier bleiben und zu selten in die Praxis umgesetzt werden: Sie widersprechen der Vorstellung von der „deutschen Schule“, ohne daß dieses Konzept selbst bereits abgedankt hätte.

Die aktuelle Qualitätsdebatte macht diese Situation noch problematischer, wenn sie nur darauf abzielt, die Normen zu erhöhen, aber nicht die Frage klärt, wie denn die Normen mit den Kindern, die in der Klasse sitzen, erreicht werden können. Ein aktuelles Beispiel: Die neue Ausbildungsordnung Sekundarstufe I verlangt, daß auch im Sachunterricht die sprachliche Richtigkeit bei der Notengebung berücksichtigt wird. Dahinter steht die sinnvolle Überlegung, daß auch Sachunterricht Sprachunterricht ist. Aber ohne entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der unterrichtlichen Arbeit werden in sprachlich heterogenen Klassen gerade die Schülerinnen und Schüler durch schlechtere Noten abgestraft, die diese Norm ohne zusätzliche Hilfe nicht erreichen können. Im Ergebnis kann nur der Frust steigen.

Die hier skizzierten Probleme werden noch vertieft durch eine parallel verlaufende Entwicklung, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden soll. Die Schulklassen werden zusätzlich dadurch heterogener, daß sich die Lebenswelten der nur deutschsprachigen Schülerinnen und Schüler verändern und ausdifferenzieren (vgl. Negt 1997). Und: auch diese Kinder brauchen Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen. Zur Begründung mögen Stichwörter wie „Zusammenwachsen Europas“ oder „Internationalisierung der Arbeitswelt“ genügen. Die Vorstellung von der „deutschen Schule“ geht auch an der Lebenswirklichkeit der Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund vorbei. Sinnvoll scheint mir deshalb, von einer Schule mit europäischem Profil auszugehen, die auf ein Leben in der multikulturellen Nation in einem zusammenwachsenden Europa ausgeht.

IV.

Wie lehrt und lernt man eigentlich in Schulklassen, die auf vielfältige Weise heterogen sind? Die Beantwortung dieser Frage scheint mir von entscheidender Bedeutung zu sein, wenn die Schulabschlüsse der Migrantenkinder verbessert werden sollen. Diese Frage stellt sich in allen Schulformen, nicht nur an der Gesamtschule oder an der Hauptschule, sondern auch an den Gymnasien oder Realschulen. Eine Schulformdebatte, die vor allem die Schulformen im Visier hat und je nach Interessenlage verteidigt oder angreift, scheint mir deshalb an der Sache vorbeizugehen.

Dabei ergibt sich eine doppelte Fragestellung: Wie sieht Lehren und Lernen aus, das einerseits die Schülerinnen und Schüler zu eigenständigem, eigenverantwortlichem Lernen ermuntert und andererseits die Gemeinsamkeiten unter ihnen entwickelt und stärkt? Wenn hier keine Lösungen gefunden werden, besteht die Gefahr, daß die Schule Bildungsgewinner und Bildungsverlierer produziert, solche, die es schaffen, und solche, die es nicht schaffen können. Dann wird Schule einen aktiven Beitrag zur Spaltung der Gesellschaft leisten – und unter den Verlierern werden viele Migranten sein. Ist die Schule ein Ort, an dem sich die Schülerinnen und Schüler mit ganz unterschiedlicher Herkunft begegnen, gemeinsam lernen und ihre je eigene persönliche Entwicklung entfalten – oder wird sie soziale und ethnische Spaltung vorantreiben?

Diese Entwicklung stellt sich durchaus weltweit. Eine international zusammengesetzte UNESCO – Kommission veröffentlichte 1996 eine Studie mit dem Titel: „Bildung für das 21. Jahrhundert. Lernfähigkeit : Unser verborgener Reichtum“. Darin heißt es: „Die Hauptgefahr ist das Entstehen einer Kluft zwischen einer Minderheit, die sich erfolgreich in dieser neuen Welt zurechtfindet, und einer Mehrheit, die sich den Ereignissen ausgesetzt fühlt, ohne Möglichkeit der Mitgestaltung dieser Gesellschaft.“ (S.42) Folgende Schlußfolgerung wird gezogen: „Die Sozialisierung der Individuen und ihre persönliche Entwicklung dürfen einander nicht zuwiderlaufen. Dazu müssen wir auf ein Bil-

dungssystem hinarbeiten, das sowohl den Integrationsgedanken als auch die Achtung vor individuellen Rechten miteinander in Einklang bringt.“ (S. 56)

Es geht um die neue Bestimmung des Lernbegriffs. Damit wird deutlich, daß die Beschulung der Migranten kein Anhängsel des Regelunterrichts ist, sondern deren integraler Bestandteil. Verbesserungen der Schulerfolge sind nicht durch isolierte Veränderungen, sondern nur als Element von Bemühungen um eine generelle „2. Bildungsreform“ (Negt 1997) zu haben. Anders gesagt: Bei allen Überlegungen zur Schulreform sind die Belange der Migranten immer mitzudenken, nicht aber an besondere Kommissionen oder isolierte Experten zu delegieren.

Im Folgenden soll der Versuch gemacht werden, Standards für die Qualität und das Profil derartiger Schulen mit europäischem Profil zu beschreiben. Es geht dabei nicht um eine möglichst vollständige Aufstellung, sondern um die Benennung möglicher Schlüsselbereiche und Aktionsfelder, die vor allem für die Migrantenkinder wichtig sind, zugleich aber auch neue Chancen des Lehrens und Lernens für die nur deutschsprachigen Kinder eröffnen. An dieser Stelle geht es in erster Linie um Ideen, nicht um Geld. So verständlich die Forderung nach mehr Geld für die Bildung ist – eine einfache Erhöhung von finanziellen Zuwendungen ohne neue Ideen und eine veränderte alltägliche Praxis würde die hier benannten Probleme nicht lösen. Was Schulen in der uns interessierenden Fragestellung fehlt, sind vor allem neue Ideen und Konzepte der Umsetzung. Danach wird man auch über notwendige finanzielle Mittel reden müssen, aber die Entwicklung neuer Visionen muß dem vorausgehen. Die Reduzierung des Veränderungswillens auf den finanziellen Aspekt lähmt das Denken, wie man vor Ort die alltägliche Praxis verändern und neue Formen des Lehrens und Lernens entwickeln kann. Dazu gibt es aber in der Regel genügend Spielräume. Es lenkt auch von der Frage ab, wie bestehende Ressourcen effektiver genutzt werden können. Gerade der Hinweis auf das „Vollzugsdefizit“ zeigt, daß zahlreiche ungenutzte Möglichkeiten exi-

stieren. Diese Situation schleppt sich vor allem deswegen fort, weil Ideen und Konzepte fehlen. Das gilt natürlich nicht nur für die Schulen selber, sondern auch für die entsprechende Hierarchie. Um nicht falsch verstanden zu werden: Natürlich fehlen Gelder, z. B. für die Einstellung neuer Kolleginnen und Kollegen. Aber eine Lektüre der oben benannten UNESCO – Studie, die von einem weltweiten Team erarbeitet wurde, zeigt: International geht es um neue Formen des Lehrens und Lernens, völlig unabhängig von der finanziellen Ausstattung der Bildungseinrichtungen.

a. mehrsprachige Schullaufbahnen für alle Kinder

Sprachliches Lernen in der Schule muß insgesamt dringend überdacht werden. Die koordinierte Entwicklung von Mehrsprachigkeit während der gesamten Schullaufbahn ist eine zentrale Entwicklungsaufgabe. Das Europäische Parlament formuliert es in dem „Bericht des Ausschusses für Kultur, Jugend, Bildung und Medien über kulturelle Vielfalt und die Probleme der Einwanderer in der Europäischen Gemeinschaft“ vom Dezember 1992 ganz drastisch: „Für das Sprachenlehren und –lernen in der Schule werden daraus revolutionäre Konsequenzen zu ziehen sein.“ Denn: „Wenn die Gemeinschaft in ihren Städten der Entwicklung von Verhältnissen in Los Angeles und San Francisco vorbeugen will, dann wird sie ein europäisches Modell des Umgangs mit kultureller und sprachlicher Vielfalt entwickeln müssen.“ Als Aufgabe wird dabei formuliert: „Für Kinder mit zweisprachigen Bildungsvoraussetzungen bedeutet das, daß ihre muttersprachliche Bildung integraler Bestandteil einer Erziehung zur Zweisprachigkeit werden muß.“ Zugleich müssen die mehrsprachigen Schülerinnen und Schüler auch als große Chance für neues Sprachenlernen der einsprachig aufwachsenden Kinder gesehen werden. Es müssen zwei bislang separate Dinge miteinander kombiniert werden: einerseits die bilingualen Angebote aus Gymnasien oder Gesamtschulen, andererseits die Mehrsprachigkeit der Migrantenkinder mit dem isolierten Muttersprachlichen Unterricht.

Es geht vor allem um Projekte des zweisprachigen Lehrens und Lernens in der Grundschule unter ausdrücklicher Einbeziehung der Migrantensprachen. Von großer Bedeutung ist hier die Eröffnung eines deutsch – italienischen Zweiges an der Meinolf – Grundschule in Hagen zu Beginn dieses Schuljahres. Dort werden alle Kinder in der Klasse, sowohl die deutschen wie die italienischen, in zwei Sprachen alphabetisiert. Es käme darauf an, dieses Beispiel auf andere Städte und Sprachen auszudehnen. Auch andere Modelle der koordinierten Alphabetisierung sind sinnvoll. Ähnliche Überlegungen sind auch für die Sekundarschule und die Berufsausbildung von Interesse. In Köln hat die Berufsbildende Schule 4 einen bilingualen Zweig deutsch – türkisch im kaufmännischen Bereich eingerichtet, der auf großes Interesse stößt. Es ist klar, daß mehrsprachiges Lernen auch erhebliche Konsequenzen hat für die Beziehungen der Kinder untereinander, für die Rolle der Lehrer oder die Mitsprache der Eltern. Mehrsprachiges Lernen bedeutet auch völlig neue Chancen für interkulturelles Lernen. Es wäre wichtig, in den kommenden Jahren hier weitere Beispiele mit unterschiedlichen Sprachen zu schaffen, die die Debatte um mehrsprachiges Lernen befruchten können.

b. fächerübergreifendes Lernen im Bereich Deutsch als Arbeitssprache

Die Erfahrung zeigt, daß Migrantenkinder zwar in der Regel eine hohe Kompetenz im mündlichen Sprachgebrauch haben. Wenn sie sich aber differenziert ausdrücken, eine Fachsprache benutzen oder mit Texten arbeiten müssen, wird es oft schwierig. (vergl. zu dieser Problematik grundlegend: Siebert-Ott, 1999). Wenn es richtig ist, daß auch der Sachunterricht Sprachunterricht ist, dann muß Schule den Fachdiskurs einüben: vorbereitend in der Grundschule, eingehend auf den neu einsetzenden Fachunterricht in der Sekundarstufe I und wissenschaftspropädeutisch arbeitend in der Sekundarstufe II. Kommunikative Fähigkeiten sind sicherlich wichtig, aber Schule darf sich damit nicht zufrieden geben. Viele Migrantenschüler scheitern gerade deshalb in

der Schule, weil sie nicht über gesicherte Qualifikationen in der Schriftlichkeit verfügen. Viele Schulen sind sich dieses Problems sehr bewußt, es mangelt aber an systematischen Strategien damit umzugehen. Es müßten Trainer zur Verfügung stehen, die Lehrerteams in Klassen oder Jahrgangsstufen beraten bei geeigneten Konzepten zum fächerübergreifenden Sprachunterricht. Eine entsprechende Fortbildung benötigt sowohl eine neue inhaltliche Orientierung als auch neue Methoden der Zusammenarbeit mit Schulen. Von einer solchen Maßnahme würden auch die nur deutschsprachigen Kinder profitieren, die oft auch an dieser Stelle ihre Probleme haben.

Ein hervorragendes Mittel zur Verbesserung der Deutschkenntnisse der Migrantenkinder sind die vom Land NRW unter einigem finanziellen Aufwand angebotenen Integrationshilfestellen. Diese Stellen leiden an einer doppelten Problematik: einerseits fehlt es an inhaltlichen Konzepten, wie denn fächerübergreifender Sprachunterricht aussehen könnte, andererseits ist die Vergabe der Stunden oft zu schematisch, zu wenig projektorientiert. Eine dringend notwendige Evaluation dieser Maßnahme müßte die guten Erfahrungen bei beiden Aspekten berücksichtigen, damit ein sinnvolles neues Verfahren erarbeitet werden kann, das nicht bürokratisch die Vergabe der Stunden kontrolliert, sondern auch berät bei der Gestaltung des entsprechenden Unterrichts.

c. Erziehung zur Selbständigkeit

Viele Migrantenkinder kommen aus Lerntraditionen, in denen ein sehr lehrerzentriertes, unselbständiges Lernen dominierte. Sie brauchen Strategien, wie sie ihre Probleme selber lösen, wie sie selber Fehler korrigieren können. Oft fehlt es ihnen an elementaren Fertigkeiten, die sie aber für ein selbständiges Lernen brauchen. Die Lösung kann nicht sein, ständig den Lehrer um Hilfe zu bitten, wenn eine bestimmte Aufgabe nicht gelöst werden kann. Das führt nur zu einer hoffnungslosen Überforderung der Lehrenden. Notwendig ist eine systematische Schulung in grundlegenden Methoden des eigenverantwort-

lichen Arbeitens: Arbeitstechniken, Kommunikationstechniken und Teamfähigkeit als Voraussetzung für lebenslanges Lernen. Das von H. Klippert vorgelegte Modell der Methodenschulung ist ein äußerst fruchtbarer Ansatz gerade auch beim Lernen mit Migrantenkindern. Es ist klar, daß von einem solchen Vorgehen auch viele deutsche Schülerinnen und Schüler profitieren würden.

d. Einrichtung eines eigenständigen Unterrichtsfaches „islamische Religionskunde“ und Pflege eines gleichberechtigten, authentischen interreligiösen Dialogs

Über die Notwendigkeit, ein ordentliches Unterrichtsfach „islamische Religionskunde“ einzuführen, ist schon genug gesagt worden, nicht zuletzt von Klaus Gebauer auf der LAGA – Tagung im Dezember 1997 (Gebauer 1998). Eine Lösung muß möglichst schnell auf politischer Ebene gefunden werden. Dabei ist die Einrichtung eines entsprechenden Schulversuchs an 37 Schulen in NRW ab dem Schuljahr 1999/2000 ein wichtiger Schritt. Darüber hinaus können Schulen einiges tun. An vielen Schulen findet innerhalb des Muttersprachlichen Unterrichts eine islamische religiöse Unterweisung statt. Diese Klassen können mit den katholischen und evangelischen Religionsgruppen in einen fruchtbaren Dialog treten, wo gemeinsam interessierende Themen bearbeitet oder Moscheen und Kirchen (nicht nur Moscheen!) besucht werden. Es geht darum, die religiösen Bedürfnisse der muslimischen Schülerinnen und Schüler ernst zu nehmen und sie als Gesprächspartner zu akzeptieren.

e. Interkulturelles Lernen als Querschnittsaufgabe des Sach- und Sprachunterrichts

Heterogen zusammengesetzte Klassen bieten jede Menge Lernstoff für interkulturelles Lernen. Die Unterschiede in Biographien oder Deutungsmustern bergen eine Fülle von Lernanlässen. Gerade das biographische Erzählen ermöglicht es, die Lebenswelten aller Schülerinnen und Schüler in den Unterricht hineinzuholen und es dort zu bearbei-

ten. Es fehlt an der Systematisierung von Erfahrungen auf diesem Feld und ihre Verbreiterung an Schulen in einem sinnvollen Handlungskonzept.

f. Motivierung und Kompetenzerweiterung einer multikulturellen Lehrerschaft

Die Lehrerinnen und Lehrer fühlen sich zu Recht in der Arbeit mit heterogenen Klassen allein gelassen. Eine systematische Kompetenzerweiterung durch Fortbildung, die auf Teambildung setzt, ist ebenso unerlässlich wie die Belohnung durch Stundenentlastung. Das Lernen durch Kennenlernen von Beispielen guter Praxis und eines systematisch organisierten Wissenstransfers ist sinnvoll. Dabei spielt die Zusammenarbeit von multikulturellen Lehrerteams eine Schlüsselrolle. Eine multikulturelle Lehrerschaft schafft nicht nur neue Lernbedingungen für Schüler oder eine höhere Chance zur Identifikation mit der eigenen Schule für Migranten. Sie würde die Sensibilität für interkulturelles Lernen und Mehrsprachigkeit innerhalb der gesamten Lehrerschaft enorm verstärken. Bei den jährlichen Neueinstellungen sollte dieser Gedanke dringend berücksichtigt werden. Aber auch die Kenntnisse der bereits im Dienst befindlichen Muttersprachenlehrer dürfen nicht unberücksichtigt bleiben. In Lehrerteams für fächerübergreifenden Sprachunterricht oder entsprechende Fortbildungen müssen sie hinzugezogen werden. Es ist merkwürdig, daß die Erfahrungen mit multikulturellen Teams, die in der Industrie oder in internationalen Organisationen seit längerer Zeit als besonders produktiv und lösungskompetent gelten, in der Schule kaum Bedeutung haben.

g. Neue Wege in der Elternarbeit

Die geringe Beteiligung von Migranteneletern an den schulischen Mitwirkungsorganen wird oft als mangelndes Interesse interpretiert. Es scheint demgegenüber an der Möglichkeit zu fehlen, daß die Eltern auf ihre Weise sich mit ihren Themen auseinandersetzen können. Die Eltern brauchen Foren, wo sie sich darüber verständigen, wie sie ihre

Kinder in dieser Gesellschaft aktiv erziehen und den Schulerfolg bewußt fördern können: Wie sollen sie mit der Mehrsprachigkeit produktiv umgehen oder ihre Kinder möglichst früh an die Schriftsprache heranführen. Dazu ist eine breite Debatte unter den Migranten notwendig, aber auch ein Zugehen von Schule auf diese Problematik. Beispiele guter Praxis vor Ort müßten zur Verfügung gestellt werden.

V.

Das oben benannte Vollzugsdefizit offenbart den Mangel an Strukturen, die neue Problemstellungen und Wissen aufgreifen und verbinden mit den Aktivitäten vor Ort. Neben dem Wissen um inhaltliche Standards von Qualität ist also noch eine zweite Art von Wissen gefragt, nämlich wie vor Ort Projekte entstehen und durchgeführt werden können, anders gesagt, wie das Vollzugsdefizit abgebaut werden kann. Dazu ist die Bildung von Netzwerken auf Landes- und kommunaler Ebene notwendig, die den notwendigen Wissenstransfer organisieren, Ressourcen bündeln und Prozesse dokumentieren. In solchen Netzwerken müßten sich Schulen, Schulaufsicht, Wissenschaft, kommunale Einrichtungen, freie Träger, die Politik, Migrantenorganisationen etc. zusammenschließen. Die RAA wären der ideale Partner, um hier initiierend und koordinierend zu wirken. Solche Netzwerke können nicht existieren ohne die Betroffenen selber, also die Migranten, und deren Repräsentanten in den Ausländerbeiräten. Hier liegt ein weites Feld für praktische bildungspolitische Initiativen der Beiräte.

Literatur

Deutsche UNESCO – Kommission (Hrsg.) 1997: Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum. UNESCO – Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert, Neuwied, Krieffel, Berlin

Europäisches Parlament 1992: Bericht des Ausschusses für Kultur, Jugend, Bildung und Medien über kulturelle Vielfalt und die Probleme der schulischen Bildung der Einwanderer in der Europäischen Gemeinschaft, Berichterstatterin: Frau Barbara Dührkop

Klaus Gebauer 1998: Islamischer Religionsunterricht – Es wird Zeit! Wir brauchen ihn! In: LAGA NRW (Hrsg.), Aus vielen Quellen schöpfen. Mehrsprachigkeit, religiöse und kulturelle Identität – eine Bereicherung für diese Gesellschaft, Düsseldorf

Oskar Negt 1997: Kindheit und Schule in einer Welt der Umbrüche, Göttingen

Heinz Klippert 1994: Methodentraining. Übungsbausteine für den Unterricht, Weinheim und Basel

Ludger Reiberg 1998: Erlasse, Verordnungen, Verfügungen – brachliegende Chancen für die interkulturelle Erziehung, in: LAGA NRW (Hrsg.), a.a.O.

Gesa Siebert – Ott 1999: Das Theorie-Praxis-Verhältnis in der Debatte um einen angemessenen Umgang mit Mehrsprachigkeit in Familie und Schule, in: Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung, herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn

Ludger Reiberg

INNOVATIVE ANSÄTZE IN DER BERATUNG



Bevor ich zur konkreten Vorstellung der neuen Beratungsformen komme, die im Rahmen des Projektes Innovationsdistrikt Köln in den letzten Jahren entwickelt worden sind, möchte ich ausführlich auf die Grundlagen unserer Neuansätze eingehen.

Diese Grundlagen finden sich in dem Synthesebericht „Junge Europäer und Berufsberatung: Was brauchen und wünschen die Jugendlichen“, der schon im April 1994 für das „Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung“ CEDEFOP erstellt worden ist. CEDEFOP ist ein Institut der Europäischen Union mit Sitz in Thessaloniki, angegliedert an die Generaldirektion XXII. Leider ist der Bericht weitgehend unbekannt. Daher möchte ich nachstehend seine Schlußfolgerungen auszugsweise, jedoch ausführlich vorstellen. Alle späteren Studien auf deutscher Ebene kommen zu den gleichen Ergebnissen und belegen damit, daß sich seit 1994 zu wenig geändert hat.

Schlußfolgerungen und Empfehlungen

Die nationalen Berichte machen deutlich, daß es derzeit an gesicherten Erkenntnissen über die Bedürfnisse und Forderungen junger Menschen auf dem Gebiet der Berufsberatung mangelt. Daher ist es schwierig, konkrete Empfehlungen für bestimmte Zielgruppen zu formulieren. Die Autoren der Studien waren in der Regel gezwungen, sich auf Umfragen zu stützen, die für andere Zwecke

durchgeführt worden waren, und dort nach Hinweisen auf die Bedürfnisse und Forderungen der Jugendlichen zu suchen. Erschwerend kommt die Tatsache hinzu, daß das vorhandene Material die anstehenden Probleme meist aus der Sicht der Anbieter darstellt, d.h. es werden nur die Probleme aufgegriffen, die von den offiziellen Beratungsdiensten als solche erkannt und erfahren werden. Da in den nationalen Berichten außerdem nachgewiesen wird, daß die Berufsberatung sich nicht ausreichend an den Lebensumständen der Jugendlichen orientiert, muß man davon ausgehen, daß die Anbieter-Seite kaum eine optimale Informationsquelle ist. Unsere erste Empfehlung lautet deshalb, unbedingt weitere Studien durchzuführen, in denen die Bedarfsseite gründlich untersucht wird. Dies wäre ein wesentlicher Beitrag zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Berufsberatung in der Gemeinschaft.

Empfehlungen

Grundlagen der Berufsberatung

Erstens: Alle Jugendlichen in der Phase des Übergangs zwischen Schule, Ausbildung und Beruf haben das Recht auf umfassende und optimale Information und Beratung. Die Berufsberatung ist aber nicht nur ein Instrument des Informationstransfers; und ihre Effektivität ist nicht nur eine Frage der Ausgewogenheit zwischen Angebot und Nachfrage. Vielmehr vollzieht sich Berufsberatung als pädagogischer Prozeß, der das Ziel hat, autonome Staatsbürger heranzubilden, die in der Lage sind, ihr Leben als eigenes Projekt vorzustellen, und aktiv daran arbeiten, ihre Lebensplanung zu realisieren.

Das bedeutet, daß Jugendliche als Bürger mit eigenständigen Rechten anerkannt werden, die persönliche und soziale Verantwortung für ihre eigene Zukunft und für die Gesellschaft und Wirtschaft ihres Landes tragen. Die Berufsberatung sollte bewußt Freiräume schaffen, in denen der konkrete Inhalt dieses Postulats für die Jugendlichen deutlich wird. Eine Möglichkeit dazu bietet

sich zum Beispiel durch die Ausweitung alternativer Angebotsformen: man könnte 'drop-in' Zentren für 'Spontanberatung' schaffen oder Räumlichkeiten nutzen, in denen sich die Jugendlichen aufhalten und wohlfühlen. Der Besuch einer offiziellen Dienststelle ist für viele Jugendliche abschreckend, vor allem für diejenigen, die bereits auf dem Weg der Marginalisierung sind. Für obdachlose und straffällig gewordene Jugendliche könnte man zum Beispiel Heime und offene Einrichtungen zu Anlaufstellen der Berufsberatung machen.

Alle strukturellen Überlegungen in der Berufsberatung sollten grundsätzlich von der Lebenswirklichkeit und von den Wertvorstellungen der Jugendlichen ausgehen. Bei der Neugestaltung der Angebotsstrukturen sollte man vor allem bedenken, daß Dezentralisierung dann dem Image der Beratung schaden kann, wenn sie auf die Klienten unübersichtlich und verwirrend wirkt. Die Umstrukturierung und Ausweitung der beruflichen Beratungs- und Orientierungsdienste bedarf sorgfältiger Koordination: die einzelnen Arbeitsbereiche müssen eng miteinander verzahnt werden.

Zweitens: Die Berufsberatung sollte vom Konzept und von der Perspektive der persönlichen Lebensbiographie und ihrer aktiven Gestaltung ausgehen.

Voraussetzung dafür ist ein umfassendes Angebot, das schon früh in der Schulzeit ansetzt und die gesamte Schullaufbahn und Ausbildungszelt der Jugendlichen begleitet. Da der Informations- und Beratungsbedarf nicht automatisch aufhört, sobald ein Jugendlicher einen Job gefunden hat, sollte die Beratung auch bei und nach dem Eintritt in den Arbeitsmarkt fortgesetzt werden. Auch dann sollte die Beratung sich an den Lebensumständen und Vorstellungen der jungen Arbeitnehmer orientieren, was durchaus bedeuten kann, daß die Arbeitgeber unmittelbar am Arbeitsplatz als Beratungsinstanz fungieren (mit Unterstützung unabhängiger Fachkräfte).

Drittens: Die Rolle der Berufsberatung könnte man als die eines unabhängigen „ehrlichen Maklers“ beschreiben, der durch Information und Beratung das verwirrende Geflecht von Einflüssen für junge Menschen durchschaubar macht und ihnen dadurch die Entscheidung über Schullaufbahn, Ausbildung und Beruf erleichtert. Berufsberater sollten sich als Mentoren verstehen, die den jungen Menschen beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben mit konstruktiver Kritik und positiven Anregungen beistehen. Die Jugendlichen selbst – vor allem junge Frauen – bestätigen, daß sie gern engeren Kontakt zu ihren Beratern hätten und daß sie sich Berater wünschen, die sich wirklich für sie interessieren. Das läßt sich aber nur mit ausreichender personeller Besetzung, bei angemessener zeitlicher und räumlicher Präsenz und bei erträglicher Arbeitsbelastung der Mitarbeiter erreichen.

Viertens: Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit mit den einschlägigen sozialen und pädagogischen Diensten, aber auch mit Eltern und Arbeitgebern sind unverzichtbar. Ein ganzheitlicher Ansatz läßt sich nur dann effektiv für die Berufsberatung nutzen, wenn es gelingt, die komplementäre Fachkompetenz formeller und informeller Instanzen in die Arbeit einzubeziehen: ihre Informationsmöglichkeiten und Ressourcen, ihr Rat und ihre Hilfe dürfen nicht ungenutzt bleiben. Eine zu starke Gewichtung schulischer Beratungsangebote reißt zum Beispiel nur allzu leicht Gräben auf zwischen Berufsberatung und Erwerbswelt. Dennoch haben die Klassenlehrer eine Schlüsselfunktion im Beratungs- und Orientierungsprozeß. Sie sind nicht nur diejenigen, die ihre Schüler detailliert kennen und über lange Jahre mit ihnen in ständiger Verbindung stehen, sondern sie sind für ihre Schüler auch eine ergiebige Informationsquelle und Berater in allen Fragen, die ihre berufliche Zukunft betreffen. Dies wird durch die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung belegt. Gleichzeitig erfüllen die allgemein zugänglichen, außerschulischen Beratungsdienste in der

kritischen Phase des Übergangs von der Schule ins Arbeitsleben eine wichtige Ergänzungsfunktion. Sie schaffen eine Sicherheitszone und greifen in Problemsituationen ein, bevor alles aus dem Ruder läuft. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Krisenintervention bei all den Jugendlichen, die bereits den Halt verloren haben und aus eigener Kraft keinen Ausbildungs- und Arbeitsplatz mehr finden können.

All diese Empfehlungen münden schließlich in eine fünfte Forderung: Die Reichweite der beruflichen Beratung und Orientierung muß größer werden, und die Förderung der sozialen Identitätsentwicklung muß im Mittelpunkt aller Bemühungen stehen. In diesem Zusammenhang geht es vor allem darum, das Vertrauen und das Selbstwertgefühl aller jungen Menschen – besonders aber der benachteiligten Jugendlichen – zu stärken. Das Selbstwertgefühl der sozial und im Bildungssektor benachteiligten Jugendlichen ist extrem verletztlich. Sie selbst schätzen die eigenen Fähigkeiten und Zukunftsaussichten in der Regel nur gering ein, und das wirkt sich negativ auf ihre Entscheidungen über Schullaufbahn, Ausbildung und Beruf aus. Zu beachten ist außerdem, daß der Übergang zwischen Schule, Ausbildung und Beruf in die sozialen, kulturellen und ökonomischen Lebensverhältnisse Jugendlicher als gesamtgesellschaftlichen Lebensabschnitt eingebettet ist. Und eben deshalb ist es unbedingt erforderlich, daß die Berufsberatung sich gesamtgesellschaftlicher Perspektiven bedient. Diese Forderung gilt besonders im Hinblick auf benachteiligte Jugendliche und Randgruppen, denn eine Lösung ihrer schulischen und beruflichen Probleme ist nur möglich, wenn es gelingt, ihre schwierige soziale Situation insgesamt zu verbessern. Allerdings wird eine holistische und positive Beratung nicht funktionieren, solange die Berater für Bewerbungs- und Testverfahren herangezogen oder mit Kontrollaufgaben im Bereich der Sozialhilfe betraut werden: die Beratungsdienste werden von den Klienten nur akzeptiert, wenn sie unabhängig sind.

Abschließend sei darauf verwiesen, daß die an den nationalen Berichten beteiligten Fachleute einhellig und ausdrücklich empfehlen, das Prinzip der positiven Diskriminierung in die Berufsberatung einzufahren. Dies würde zum Beispiel bedeuten, daß diese Gruppen und Regionen, die wirtschaftlich und sozial schlechter dastehen als andere, einen größeren Anteil der verfügbaren Mittel erhalten, daß man also das Prinzip eines „bürgerlichen Mindestrechts“ auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung durchsetzt. Das bedeutet außerdem, daß die Berater ihre Arbeit am Prinzip der Differenz orientieren und nicht am Prinzip der Gleichheit, das heute anerkannte Grundlage der Beratungspraxis ist und ihre Neutralität garantieren soll. Zum Beispiel entspricht es dem Prinzip der Gleichheit, wenn die Berufsberatung Mädchen und Jungen so behandelt, als spiele das Geschlecht keine Rolle, um so die „Chancengleichheit“ zu gewährleisten. In Wirklichkeit spielt Geschlechtszugehörigkeit eine entscheidende Rolle für die individuelle Lebensgestaltung, für die Identitätsentwicklung und für alle Erfahrungsbereiche. Mit anderen Worten: das Leben der Jugendlichen wird von Prinzipien der Differenz geprägt, nicht nur zwischen den Geschlechtern. An diesem Punkt muß berufliche Beratung und Orientierung ansetzen, wenn sie realitätsbezogen sein und ihre Klienten wirklich gleich behandeln will, d.h. wenn sie gleichwertige Ergebnisse erzielen will. Gleichbehandlung bedeutet logischerweise auch, daß man z.B. Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft als Berater einstellt, um allen Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre Situation und ihre Pläne mit Gesprächspartnern zu erörtern, die mit ihren spezifischen Lebensverhältnissen vertraut sind.

Methoden, Inhalte und fachliche Qualifikation

Die Prinzipien einer holistischen, positiven und realitätsbezogenen Berufsberatung machen es erforderlich, mit jedem Klienten einen persönlichen Aktionsplan auszuarbeiten, eine Art Vertrag

zwischen Berater und Klient. Die gemeinsame Entwicklung dieses Planes steht im Mittelpunkt des Beratungsprozesses, der dadurch zugleich den Charakter eines pädagogischen Prozesses erhält.

Voraussetzung ist erstens, daß die Berater auf Anwendung der traditionellen „psychologischen Testmethoden“ als Kernmethode verzichten. Für bestimmte Zwecke wird man zwar weiterhin auf ein diagnostisches Instrumentarium zurückgreifen müssen, aber die Beratung selbst sollte sich eher an der Person in ihrem sozialen Umfeld orientieren. Deshalb empfehlen wir, in der Beraterausbildung (Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung/Fortbildung) mehr Wert auf qualitative Untersuchungsmethoden zu legen: Interviewverfahren und die teilnehmende Beobachtung, vor allem Techniken des Zuhörens und „positiv-anehmende“ Interaktionsformen.

Zweitens sollte Beratung als zweigleisiger pädagogischer Prozeß verstanden werden, in dem den Klienten nicht nur eine aktive Rolle zugestanden wird, sondern gelegentlich sogar die Rolle eines Lehrers. Mit anderen Worten: Jugendliche informieren ihre Berater über ihre Lebensumstände und Bedürfnisse und fungieren dadurch als Ratgeber. Parallel dazu sollte die Gruppenberatung durch Gleichaltrige gefördert werden: Jugendliche werden oft von ihren Altersgenossen über allgemeine und berufliche Bildungsangebote und über Arbeitsmöglichkeiten informiert, die diese aus eigener Erfahrung kennen. Darüber hinaus sollten die Jugendlichen stärker an der Entwicklung von Beratungsmaterial beteiligt werden. Auf diese Weise könnte man sicherstellen, daß diese Materialien aktuell und für die Leser attraktiv sind und daß sie auf den alltäglichen Lebenserfahrungen der Jugendlichen aufbauen. Außerdem sollte den Informationsmaterialien eine holistische Perspektive zugrunde liegen: Ausbildung und Beruf kann man nicht losgelöst von anderen Lebensaspekten diskutieren. Diese Tatsache sollte in den Lehrplänen für die Berufsberaterausbildung stärker berücksichtigt werden: wenn die Erkenntnisse der Jugendfor-

schung über die Lebensumstände und die Wertvorstellungen junger Menschen sich dort niederschlagen, wäre das in jedem Fall eine Bereicherung.

Drittens sollte der „Außendienst“ ausgebaut werden, z.B. durch den Einsatz von Streetworkers, und die Berufsberatung im Gemeindeleben und im Alltag der Menschen verankert werden. Unter anderem muß die Zusammenarbeit mit den Eltern erheblich verstärkt werden, indem man sie in ihren Bemühungen um die Zukunft ihrer Kinder honoriert und unterstützt. Wenn Berater und Eltern sich gemeinsam dafür engagieren, die Jugendlichen zum Erwerb allgemeiner und beruflicher Qualifikationen zu ermuntern, wird das für alle Beteiligten von Vorteil sein. Diese Strategie kann aber nur Erfolg haben, wenn es gelingt, das Image der technisch-beruflichen Ausbildungsgänge zu verbessern und sie sowohl für die Jugendlichen als auch für deren Eltern attraktiv zu machen. Parallel dazu müssen die Berufsberatungsdienste sich auch um die Jugendlichen kümmern, deren Eltern nicht in der Lage sind, ihren Kindern Mut zu machen, sie zu informieren und ihnen in ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen beizustehen. Wissenschaftliche Untersuchungen haben eindeutig ergeben, daß Jugendliche, die nur in geringem Maß auf familiäre Hilfen zurückgreifen können, sehr viel stärker auf die formellen Beratungs- und Vermittlungsdienste angewiesen sind, wenn sie einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz suchen. Hochgradig benachteiligte Jugendliche und Randgruppen stellen die Berufsberatung vor ganz andere Probleme, weil sie weder von formellen noch von informellen Informationsquellen und Beratungsmöglichkeiten Gebrauch machen. Gerade im Hinblick auf diese Gruppe sind alternative Angebotsformen besonders wichtig.

Abschließend geben wir noch folgendes zu bedenken: Neue und alternative Methoden und Inhalte werden der beruflichen Beratung und Orientierung langfristig nur dann zu wirklicher Effektivität verhelfen, wenn eine prozeßbezogene Evaluation sämtliche

Arbeitsabläufe begleitet. So haben zum Beispiel die verschiedenen Initiativen zur Verwirklichung von Chancengleichheit, die in den letzten zehn Jahren gestartet wurden, die traditionellen geschlechtsspezifischen Verhaltensmuster im Berufsleben kaum verändert. Junge Frauen machen zwar häufiger und intensiver von den Angeboten der formellen Berufsberatungsdienste Gebrauch als junge Männer, aber ihre Erfahrungen sind eher negativ: sie halten sie für wenig hilfreich. Angesichts dieser Situation stellt sich die Frage, ob man bei den bisherigen Gleichstellungsinitiativen mit falschen Zielen und Strategien gearbeitet hatte oder ob die gängigen Beratungsmethoden und Praktiken für Mädchen generell weniger effektiv sind als für Jungen. Die geplante Erweiterung des Beratungsangebotes, die zu größerer Chancengleichheit der Geschlechter führen soll, muß auf jeden Fall von Evaluationsprogrammen begleitet werden.

Schule, Berufsberatung und die Übergangsphase

An den kritischen Wendepunkten des Schul- und Ausbildungssystems, d.h. in allen Übergangsphasen, benötigen die Jugendlichen systematische und umfassende Unterstützung. Der Wechsel zwischen einzelnen Schulformen und Fachrichtungen wird von ihnen in der Regel als Stress empfunden, und sie brauchen eine gewisse Zeit der Anpassung und Gewöhnung an neue Rhythmen, Anforderungen und Inhalte. Beim Übergang von der Primar- zur Sekundarstufe läßt sich das eindeutig feststellen: die wissenschaftliche Forschung hat nachgewiesen, daß die ersten beiden Jahre der Sekundarstufe für die gesamte anschließende Schullaufbahn entscheidend sind, auch für die Entscheidung zum Ausstieg. Der Übergang von der Pflichtschule zur weiterführenden Sekundarschule ist in vielen Mitgliedstaaten recht abrupt. Hier und an allen anderen „neuralgischen Punkten“ sind die Beratungsdienste intensiv gefordert: Information und flankierende Hilfen werden dringend benötigt. Auf derartige „überbrückende“ Beratungsan-

gebote sind vor allem die Schüler und Jugendlichen angewiesen, deren Selbstwertgefühl nur schwach entwickelt ist und deren Familien nicht in der Lage sind zu helfen, weil sie den Anforderungen, die das moderne Schul- und Ausbildungssystem an die Jugendlichen stellt, selbst nicht gewachsen sind.

Es muß unbedingt sichergestellt werden, daß alle Jugendlichen ein bestimmtes Minimum an Qualifikationen erwerben, bevor sie ins Erwerbsleben eintreten. Schulabgänger ohne Qualifikation sind am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht; alle Untersuchungen zeigen, daß die langfristigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend von der ersten Anstellung abhängen. Schulabbrecher und Leute, die nur gelegentlich oder überhaupt noch nicht erwerbstätig waren, lassen sich nur schwer rehabilitieren oder zu einem späteren Zeitpunkt wieder zu einer Ausbildung bewegen. Prävention ist hierfür das beste Heilmittel. Deshalb darf man junge Menschen auf dem schwierigen Weg durch Schule, Ausbildung und Beruf nicht sich selbst überlassen. „Eingliederungskurse“ für Schulabgänger und „Auflesungsprogramme“ für Jugendliche, die nach der Schule nicht sofort einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz finden konnten, sollten entwickelt werden und zu den Regelangeboten gehören. Mit anderen Worten: In allen Phasen des Übergangs müssen den Jugendlichen Überbrückungshilfen angeboten werden.

Sicherlich sind diese Ausführungen teilweise recht allgemein, aber sie bieten eine gute Grundlage für ein selbstkritisches Umgehen mit der augenblicklichen Praxis der Berufsberatung. Für unsere Überlegungen waren folgende Hinweise aus diesem Text wichtig:

- ▶ *positive Diskriminierung* – unser Projekt konzentriert sich daher auf die Stadtbereiche mit der höchsten Jugendarbeitslosigkeit. Sie sind dezentral angelegt, jedoch mit einem intensivem Aufwand an zentral zur Verfügung gestellter Begleitung.

- ▮ Prävention – unsere Projekte beginnen stets in den letzten Schulbesuchsjahren der Jugendlichen.
- ▮ Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit – dies ist die grundlegende Ausrichtung aller Aktivitäten. Sie haben immer eine kooperative Struktur.
- ▮ Evaluation – alle Aktivitäten werden regelmäßig intern und extern evaluiert. Dies bezieht insbesondere auch die Frage nach Sinn und Nutzen der kooperativen Anstrengungen mit ein.

Nach drei Jahren Projektarbeit ist die nachfolgend aufgeführte Struktur in das Regelangebot übernommen worden und kann Ausgangspunkt für eine flächenhafte Ausdehnung sein. Dies setzt voraus, daß die von den Schulen und allen anderen Beteiligten geäußerte Zustimmung in der gleichen Weise von der Berufsberatung mitgetragen wird, d.h. sie sich selbst zum Gegenstand kooperativer Anstrengungen macht.

Die Beratungsstruktur ist in den beiden unten aufgeführten Pilotregionen jeweils unterschiedlich. Spielt in Chorweiler der dort befindliche Deutsch-Türkische Verein Köln DTVK eine wesentliche Rolle auch in den schulischen Beratungen, so fehlt eine solche Einrichtung in Mülheim/Kalk. Das dort erarbeitete Modell des Wegeplaners basiert auf der Stärkung der schulinternen Beratungskompetenz. Es wird nachfolgend ausführlich dargestellt, die Situation in Chorweiler findet im Bericht des DTVK Berücksichtigung.

WEGEPLANERKONZEPT IM INNOVATIONSDISTRIKT KÖLN

Schulmüde Jugendliche und Frühabgänger haben ihren Ausgangspunkt in der Schule. Daraus ergibt sich, daß das Zentrum der statistischen Erfassung, der pädagogischen Interventionen und der prophylaktischen Maßnahmen die Allgemeinbildende Schule sein sollte. Erste Signale von Schulmüdigkeit, nicht selten bereits in den Klassen 6 und 7, müssen erkannt werden und bedürfen einer besonderen pädagogi-

schen Herangehensweise. Neben entsprechenden (Zeit-) Ressourcen ist persönliche Anbindung der Pädagogen an diese Schülerinnen und Schüler von großer Wichtigkeit.

Schule muß neben möglicher Wiedereingliederung Alternativen anbieten können, zum einen im Sinne von spezifischen methodischen Angeboten der Lernvermittlung, zum anderen in Kombination mit sozialpädagogischer Beratung. Darüber hinaus muß Schule auch bereit sein, sich zu ihrem Umfeld hin zu öffnen. Kontakte zu Beratern und anderen Maßnahmeangeboten im Schulumfeld sind ebenso bedeutsam wie Ansprechpartner in Klein-, Mittelständischen- und Großbetrieben. In der Schule müssen Schülerinnen und Schüler Ansprechpartner finden, die mit ihnen gemeinsam individuelle Berufs- und Lebensplanungen entwickeln können – Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die Wege aufzeigen können, als junger Erwachsener einen perspektivenreichen Einstieg in die Gesellschaft zu realisieren. Schule muß wieder begriffen werden als wesentlicher Ausgangspunkt für den Übergang in den Beruf und ein späteres Erwerbsleben.

Diese Überlegungen wurden zu einer Konzeptvorlage „Wegeplaner“ zusammengetragen und visualisiert:

WEGEPLANER

Der Arbeitsplatz der „Wegeplaner“ ist in der Schule. Die Kontinuität und persönliche Anbindung an das Kollegium – und insbesondere an Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer – müssen gewährleistet sein. Der Wegeplaner versteht sich darüber hinaus als Kontaktperson zur Zielgruppe.

Als Aufgabenschwerpunkt innerhalb der Schule pflegen sie Kontakte und stellen Kooperationsbeziehungen her zu folgenden Partnern:

- ▶ Schulleitung
- ▶ Klassenlehrer/innen
- ▶ schulschwänzende, schulmüde Schüler, Frühabgänger und

Schüler/innen mit „Abgangszeugnis“

- ▶ Eltern
- ▶ Berufsberater/innen.

Hieraus ergibt sich:

- ▶ die frühzeitige Erfassung der Schüler/innen, die als Zielgruppe definiert sind (ab den Klassen 6 und 7).
- ▶ die Organisation von Schülertreffs (z.B. in der Form eines Schülercafés).
- ▶ die Organisation einer schulinternen Lehrerberatung / -fortbildung im Zusammenhang mit dieser Zielgruppe.
- ▶ die Teilnahme an den entsprechenden Lehrer-, Team- und Schulkonferenzen.
- ▶ die Hilfe und Vermittlung bei der Organisation der Praktika / Jahrespraktika speziell bei dieser schwierigen Zielgruppe.

Aufgabenschwerpunkte im Schulumfeld:

Der Wegeplaner übernimmt verantwortlich

- ▶ die Organisation und Zusammenkunft der Schulumfeldkonferenz der Schule – dem sogenannten Schulpool -, in dem wichtige, fördernde Kooperationspartner im Stadtteil für die Zielgruppe gesucht, und alle möglichen Ressourcen genutzt werden sollten,
- ▶ das Kooperationsnetzwerk der im direkten Umfeld der Schule vertretenen Institutionen und Partner/innen (Schulpool), unterstützt von einem weiteren Koordinator aus dem Schulpool,
- ▶ die Kooperation mit dem Innovationspool Mülheim / Kalk und seinen entsprechenden Untergruppen.
- ▶ insbesondere die Pflege der Kontakte und die Kooperation mit der Innovationspoolvernetzung (Infokontaktbörse / Datenbank „Maßnahmenkatalog“),
- ▶ die Kontakte im Netzwerk „Übergang Schule und Beruf“ (Berufsberatung und Jugendberufshilfe des Jugendamts).

Zeitbudgetstunden bei den Lehrern als mittelfristige Zielsetzung zurückgestellt.

Zum Prozeß der Umsetzung des Wegeplanungskonzepts an ausgewählten Kölner Hauptschulen in den Bezirken Mülheim und Kalk ist folgendes anzumerken:

Im Verlauf der Entwicklung des Konzeptes Wegeplaner wurde der Arbeitsgruppe deutlich, daß eine Umsetzung der Vorlage aus finanziellen Gründen nicht umgehend realisierbar sein würde. Man einigte sich deshalb im Rahmen der angeforderten Umsetzung, die sich über die sogenannten Zeitbudgetstunden der Schulverwaltung entwickelten, auf eine Doppelstrategie, das heißt einer Maximal- und einer Minimalforderung zum Einsatz des Wegeplaners.

Dabei verdeutlicht das Maximalkonzept einen rein sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Arbeitsansatz. Dieser Ansatz versucht, das Wegeplanungskonzept an Schulen durch eine zusätzliche volle Sozialarbeiterstelle mit entsprechender Aufgabenbeschreibung umzusetzen. Das Minimalkonzept, wie es sich zur Zeit entwickelt, versucht – unter Einbeziehung aller Möglichkeiten in verschiedenen Bereichen – Ressourcen zu benennen und auszuschöpfen. Es geht hier vorrangig darum, die geforderten Sozialarbeiterstellen an den Schulen zu kompensieren, indem durch die verbesserte Kooperation der verschiedenen Berufsgruppen – im Umfeld mit dieser Zielgruppe – die geforderten Verbesserungen im Beratungsbereich und bei der Wegeplanung eingeleitet und umgesetzt werden.

Zur Zeit erarbeiten an sieben Hauptschulen in Mülheim und Kalk die zukünftigen „Wegeplaner“, also die Lehrerinnen und Lehrer, die bereits an der jeweiligen Schule tätig sind, spezifische Konzepte für „ihre“ Schulen auf der Grundlage dieser Vorlagen.

Dabei wird sich zeigen, ob eine Veränderung des schulischen Alltags zur besseren Integration der schwierigen Zielgruppe allein durch die Ressourcen der Schulen und ihrer Umverteilung möglich sein wird.

Darüber hinaus wird deutlich werden, wie Schule unter diesen Voraussetzungen in der Lage sein wird, sich nach außen hin zu öffnen,

um alle Möglichkeiten zu nutzen, den eingeklagten Mißstand an den Schulen mit dieser Zielgruppe zu verändern.

Mit Abschluß dieses Prozesses und mit Beginn der Arbeit der Wegeplanerinnen und Wegeplaner wird die Arbeit der Gruppe Wegeplanung in die konkrete Arbeit vor Ort, als tragende Struktur und wichtiger Baustein im Sinne der Schulpools, übergehen.

Gertrud Berres



JUGENDLICHE AUS ZUWANDERERFAMILIEN – NEUE WEGE DER BERATUNG UND ORIENTIERUNG

Im Folgenden möchte ich den Aspekt der Einbeziehung der Familie in den ganzheitlichen Beratungsansatz eines Projektes des Deutsch-Türkischen Vereins Köln DTVK vorstellen.

Seit Dezember 1995 bietet der DTVK im Rahmen des Projektes „EL ELE – Hand in Hand“ ein offenes Beratungsangebot für Jugendliche, vorwiegend türkischer Herkunft, im Übergang Schule/Beruf an. EL ELE wird mit Mitteln der Europäischen Union gefördert. Ein zentraler Bestandteil der Beratung ist die Einbeziehung der Eltern in den Prozeß der Berufsorientierung und Berufswahl.

Neben der vernetzten Arbeit im Stadtteil, wie z.B. im Innovationspool Köln, in Arbeitskreisen, Stadtteilkonferenzen und der aufsuchenden Beratung in den Schulen, ist besonders der ganzheitliche Beratungsansatz in der Sozialarbeit des DTVK ein erfolgversprechender Weg, Jugendliche im Übergang Schule/Beruf zu erreichen und im Prozeß der Berufsorientierung und Berufswahl zu begleiten.

Unter ganzheitlicher Beratung verstehen wir die Einbeziehung des gesamten sozialen Umfeldes. Das bedeutet, daß die Beratung Bezug nimmt auf die Lebenswelt der Jugendlichen. Die Beratungsgespräche werden geführt im Hinblick auf eine bewußtere Berufswahl und Lebensplanung. Ein sehr wichtiger Teil dieser Lebenswelt ist die Familie.

Bei Jugendlichen türkischer Herkunft spielt die Familie bei der Lebensplanung eine große Rolle. Dies gilt ganz besonders für die

Mädchen. Entscheidungen werden, auch bezüglich der Berufswahl, selten von den Jugendlichen individuell getroffen, sondern kollektiv in der Familie. Bei der Planung der beruflichen Zukunft wird hier eher auf informelle Beratungsinstanzen, z.B. andere Familienmitglieder oder Nachbarn, zurückgegriffen. Die Beratungsstelle des DTVK steht hier zwischen diesen informellen und formellen Beratungsinstanzen.

Die Situation der türkischen Familien, aus denen die Jugendlichen des Projektes kommen, ist geprägt durch ein niedriges Bildungs- und Ausbildungsniveau und dadurch bedingte hohe Arbeitslosigkeit. In den Familien der Jugendlichen verbinden sich gering qualifizierte Arbeit der Eltern mit einer weit überproportionalen Arbeitslosigkeit. Alle Erfahrungen der Arbeitslosenstatistik der letzten Jahre konkretisieren sich hier. Es liegen also für die Jugendlichen innerhalb der Familie kaum positive Erfahrungen und Vorbilder für die Bedeutung von Bildung und Qualifizierung vor.

Bedingt durch das niedrige Bildungs- und Ausbildungsniveau haben die Eltern der Jugendlichen bezüglich des Bildungs- und Ausbildungssystem sehr große Informationsdefizite. Viele türkische Eltern sind der Auffassung, daß nach einer Schulzeit von 10 Jahren die Möglichkeit besteht, ein Studium zu beginnen. Sie gehen hier vom Bildungssystem der Türkei aus. Bis vor zwei Jahren bestand in der Türkei eine 5jährige Schulpflicht, die jetzt auf 8 Jahre erweitert wurde.

Nun haben die Jugendlichen, im Gegensatz zu ihren Eltern, eine bessere Kenntnis des Schul- und Ausbildungssystem. Schwierig ist es aber für sie, dieses Wissen in die Familienkommunikation einzubringen, da die Kommunikationsstrukturen häufig sehr hierarchisch sind, oder aber Kommunikation kaum stattfindet. Durch den Kontakt zu den Eltern und das hier bestehende Vertrauensverhältnis gelingt es in der Beratung, zwischen Eltern und Jugendlichen zu vermitteln, oder aber sie miteinander ins Gespräch zu bringen. Durch die vorhandenen Informationsdefizite und die Orientierung auf nur wenige Berufe haben die Eltern kaum die Möglichkeit, ihre Kinder entsprechend ihren Stärken und Fähigkeiten zu unterstützen.

Das duale Ausbildungssystem mit 4 Tagen im Betrieb und nur einem Tag in der Schule genießt bei türkischen Eltern kein sehr hohes Ansehen. Akademische Berufswünsche oder schulische Ausbildungen werden bevorzugt. Die Ausbildung im Betrieb hat das Image des Arbeitens für wenig Geld.

Ein weiterer, die Lebensplanung der Jugendlichen betreffender Punkt ist die Rückkehrorientierung in den Familien. Ein erheblicher Teil der Jugendlichen kennt zwar die Türkei nur aus Erzählungen und Urlauben. Dennoch ermitteln fast alle Untersuchungen – und dies entspricht auch unseren Erfahrungen –, daß für die Jugendlichen eine irgendwann vorgesehene Rückkehr in die Türkei denkbar ist. Häufig wird aber das Rückkehrargument auch als Schutzbehauptung gebraucht, um die Realität zu verdrängen.

Das Rückkehrargument spielt bei der Berufswahl insofern eine Rolle, als Berufe ausgewählt werden, die in der Türkei den Zugang zu angesehenen Positionen eröffnen. Es geht also um eine doppelte Verwendbarkeit des angestrebten Berufes. Hinzu kommt, daß die Entscheidung für einen Beruf auch oft im Hinblick auf die Zukunft der gesamten Familie getroffen wird. Auch hier sind die Interessen, Stärken und Fähigkeiten des Jugendlichen eher sekundär.

In der Beratung der Jugendlichen ist es sehr wichtig, die Bedeutung der Familie bei der Berufswahl und Lebensplanung zu kennen, das Vertrauen der Jugendlichen wie auch der Eltern zu gewinnen und in einer Atmosphäre von gegenseitiger Akzeptanz und Achtung miteinander zu arbeiten.

Durch die seit über 20 Jahren stattfindende Sozialberatung von türkischen Migrantinnen und Migranten im Kölner Stadtteil Chorweiler ist die Akzeptanz des DTVK bei den türkischen Familien sehr hoch. Dabei spielt sicherlich eine große Rolle, daß der DTVK eine der wenigen Organisationen in Köln ist, die von Migranten und Deutschen gemeinsam getragen wird. Dies gilt sowohl für den ehrenamtlichen Vorstand als auch für die hauptberuflich tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Ziel der Vereinsarbeit war von Anfang an die Verständigung zwischen den Kulturen und die Verbesserung der sozialen und politischen Lebensbedingungen von Migrantinnen und Migranten.

Der DTVK nimmt mit politischen Veranstaltungen und Stellungnahmen Einfluß auf die Situation der in Köln lebenden Migrantinnen und Migranten. Er bezieht Stellung gegen Rassismus und Gewalt und plädierte schon sehr früh für eine doppelte Staatsbürgerschaft.

Schwerpunkte der Sozialarbeit des DTVK in Chorweiler sind:

- ▶ die Sozialberatung von vorwiegend türkischen Migrantinnen und Migranten durch zwei türkische Berater/innen. (Die häufigsten Probleme betreffen Arbeitslosigkeit, Sozialhilfe, Renten, Mietrückstände, Verschuldung, Trennungen und Scheidungen). Die Sozialberatung wird jährlich von etwa 500 Personen aufgesucht. Geht man davon aus, daß fast hinter jeder Person eine Familie steht, ist die Beratungsstelle bei etwa 2000 Personen bekannt, der Stadtteil Chorweiler hat etwa 6000 Einwohner türkischer Herkunft).
- ▶ Hausaufgabenhilfe an Chorweiler Grundschulen und Jugendeinrichtungen
- ▶ Treffpunkt für türkische Senioren mit wechselnden Angeboten (z.B. Veranstaltungen zu Rentenfragen, Theaterbesuche, Ausflüge ins Kölner Umland, gemeinsames Frühstück)
- ▶ Gesprächskreise für Frauen
- ▶ Sprachkurse für Jugendliche, Frauen und Senioren

Durch diese Arbeit und die Präsenz in den entsprechenden Facharbeitskreisen und Gremien ist der Verein in Chorweiler fest verankert und mit den Bedürfnissen und Problemen der Migranten und Migrantinnen bestens vertraut.

Ein zentrales Problem ist hier die Situation der Jugendlichen: ihre Schulabschlüsse, die Ausbildungssituation und der Arbeitsmarkt. Im Schuljahr 95/96 verließen doppelt so viele Jugendliche ausländischer Herkunft die Hauptschule ohne Abschluß als deutsche Jugendliche. Auch von der angespannten Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind nichtdeutsche Jugendliche besonders betroffen.

EL ELE bietet für diese Zielgruppe ein auf sie zugeschnittenes wohnortnahes Beratungsangebot an. Die binationale Besetzung des Teams ermöglicht eine adressatengerechte Beratung. Die enge Anbindung an die anderen Arbeitsbereiche des Vereins ermöglichen eine optimale Einbeziehung der Familien in den Beratungsprozeß. So kamen im Projekt EL ELE I etwa zwei Drittel der Jugendlichen über die Sozialberatung und ein Drittel über die aufsuchende Beratung in den Schulen oder über andere Einrichtungen.

Neben der Beratung gibt es für diese Zielgruppe noch folgende Angebote:

- ▶ Computerkurse für Jugendliche, offenes Computertraining
- ▶ Stützunterricht und Bewerbungstraining für Jugendliche im Übergang Schule/Beruf
- ▶ Gesprächskreis für Mädchen
- ▶ Informationsveranstaltungen für Eltern, monatlicher Elternstammtisch
- ▶ aufsuchende Beratung in Schulen

Diese Kompetenz des Zugangs in die Familien bringt der DTVK im Rahmen des Projektes EL ELE in die vorhandenen Netzwerke im Stadtteil ein.



Enver Şen



DIE VIELFALT ALS CHANCE: BETRIEBLICHE ASPEKTE

Das, was heute viele deutsche und ausländische Arbeitnehmer offen aussprechen, haben Unternehmer und vor allem viele Manager in den 60er Jahren sehr schnell erkannt. Unterschiedliche kulturelle Prägungen oder Sichtweisen der Personen bezogen auf die Arbeitsprozesse sind kein Hindernis, sondern ein positiver Faktor. Gemeinsame Zielsetzungen bringen mehr Erfolge. Die Arbeitnehmer haben schnell gelernt, sich untereinander als Kollegen zu betrachten, nicht als Konkurrenten. Die positiven Aspekte der Vielfalt innerhalb der Belegschaft in einer Firma sind mittlerweile unstrittig.

Viele Firmen holten von Anfang der 60er bis Mitte der 70er Jahre aus den Anwerbeländern Arbeiter und Facharbeiter nach Deutschland. Die Entwicklung könnte man heute in drei Phasen einteilen:

- I. Die Einarbeitungsphase der nicht-deutschen Arbeitnehmer: „Integration in den Betrieben“
- II. Die Qualifizierung der nicht-deutschen Arbeitnehmer: „Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt“
- III. Die Wettbewerbsfähigkeit in einer Zeit der Globalisierung: „Existenzsicherung“

I.

In der deutschen Industrie gab es immer schon Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Nachbarländern. Das Besondere dieser Phase liegt darin, daß die Industrie für einige Bereiche wie Bergbau,

Textil- und Stahlindustrie eine Vielzahl von nicht unbedingt qualifizierten Arbeitnehmern brauchte. Dies war auch der Grund, weshalb die Industriemanager die Arbeitnehmer aus den Ländern holten, die wir heute als Anwerbeländer bezeichnen. Das Positive an der Entwicklung war die Tatsache, daß jeder in den Betrieben, aber auch außerhalb der Betriebe, wußte, daß die Menschen aus den Anwerbeländern für die Industrie unverzichtbar und zwangsläufig für den Wirtschaftsboom mit verantwortlich waren. Deshalb hatten die Mitarbeiter innerhalb des gleichen Betriebs auch keine Probleme miteinander. Sie versuchten gemeinsam die Forderungen zu erfüllen, die man von seiten der Industrie an sie stellte.

Die kulturelle Vielfalt wurde zumeist als interessant empfunden. Die ausländischen Arbeitnehmer wurden neugierig beobachtet und in keiner Weise negativ gesehen. Das Erstaunliche war aus heutiger Sicht, daß die Annäherung sehr schnell voran ging, und daß die gemeinsame Arbeit die Menschen mehr und mehr zusammen führte. Aber auch die Vielfalt der kulturellen Unterschiede half dazu. Achtung und Respekt wurden als Ausdruck für ein Miteinander sichtbar. Es ist festzuhalten: Das Wahre gemeinsamer Interessen führt dazu, daß man aufeinander Rücksicht nimmt, aber auch aufeinander zugeht und Bereitschaft zeigt voneinander zu lernen. Es wurden auch die Achtung und der respektvolle Umgang miteinander gefördert. Das Resultat waren ein besseres Betriebsklima und eine zufriedene Belegschaft. In einem solchen Betriebsklima steigen auch die Leistungen. Die gewünschte Produktivität war die natürliche Folge.

II.

In den 70er Jahre haben viele nicht-deutsche Arbeitnehmer erkannt, daß sie doch nicht zurück in ihre Heimatländer gehen würden. Diese Erkenntnis hatte zur Folge, daß die einst als Hilfsarbeiter ins Land gekommenen den Wunsch entwickelten, etwas zum Besseren zu verändern. Um die Möglichkeit zu bekommen, mehr Geld zu verdienen und

auch in Zukunft größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu sichern, wurden viele beflügelt, sich zu qualifizieren oder mehr noch vereinzelt sich weiterzubilden. Die durchweg günstige wirtschaftliche Lage und die hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften machte es ihnen leichter, diese Vorhaben zu realisieren. Die anschließend neu gewonnene Sicherheit durch die Qualifizierung ermöglichte ihnen, gemeinsam mit den deutschen Kollegen gleichwertige Arbeiten durchzuführen. Dies bedeutete auch eine neue Motivation innerhalb der Belegschaft. Die deutschen Kollegen hatten Spaß und waren auch bereit, mit gleichwertigen Kollegen zusammen zu arbeiten und ihnen sogar ihr Wissen und Können weiter zu vermitteln. Auf diese Weise stieg das Selbstwertgefühl der Kollegen, die weitgehend selbstständige Arbeiten ausführen konnten. In vielen Betrieben setzten sich Kollegen für einander ein und unterstützten sich gegenseitig. Diese Verlässlichkeit war auch der Grundstein für eine gute Zusammenarbeit und reibungslose Arbeitsprozesse. Von dieser positiver Entwicklung innerhalb der Belegschaft profitierten natürlich die Betriebe. Die harmonische Zusammenarbeit ermöglichte bessere Qualität und auch höhere Produktivität.

III.

Heute haben wir eine Situation auf dem Arbeitsmarkt, die den Arbeitenden alles abverlangt. Jeder Arbeitnehmer muß sich den Forderungen der Leistungsgesellschaft stellen, unabhängig von der Nationalität. Jeder einzelne muß bereit sein sich zu verändern, so oft wie dies notwendig ist. Dies ist die Grundvoraussetzung und gilt für jeden.

In einer solchen Situation zählt nur die erworbene Qualifikation und die Leistungsbereitschaft. Es ist mittlerweile bekannt und auch sehr verbreitet unter den Arbeitgebern, daß die Migrantinnen und Migranten sehr fleißige und zuverlässige Mitarbeiter sind. Die soziale Sicherheit, die sie durch ihre Schaffenskraft erlangen, motiviert sie. Hierdurch entstehen sehr gute Kontakte zwischen den deutschen und

nicht-deutschen Arbeitskräften. Einen Aspekt sollte man auch nicht leugnen: Inzwischen identifiziert sich ein großer Teil der nicht-deutschen Arbeitnehmer sehr stark mit diesem Land und seinen Interessen. Sie wissen, daß sie alle miteinander dieselben Interessen haben. Das festigt auch die Kontakte zwischen den Arbeitnehmern aller Gruppierungen. Daraus resultiert auch eine verbreitete Meinung unter den Unternehmern und in den Betrieben, daß die fleißigen Migranten und die ordentlichen Deutschen sehr gut miteinander harmonieren. Die gewachsene Zusammenarbeit und das respektvolle Miteinander in den Betrieben ist eine gern gesehene Tatsache.

Die selbstbewußten und im Berufsleben gleichqualifizierten jungen Migranten setzen die erfolgreiche Zusammenarbeit weiter fort. Sie sind sich einig, daß sie für eine bessere Zukunft gemeinsam sorgen müssen. Durch Fleiß und Verlässlichkeit sichern sie sich ihre Existenzgrundlage. Sie wissen, daß gemeinsames Arbeiten nur dann fruchtbar ist, wenn man sich gegenseitig unterstützt und nie den Respekt voneinander verliert.

Wilfried Nodes



MANAGING DIVERSITY: EIN BEITRAG ZUR PERSONAL- UND UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

Daß Unternehmen im Zeichen des europäischen Einigungsprozesses und zunehmender Globalisierung international handeln und denken müssen, ist ein alter Hut.

Zugleich mit dieser Entwicklung hat sich mit zunehmender Einwanderung in Deutschland eine multiethnische Gesellschaft entwickelt. Die damit verbundenen Anforderungen und Chancen scheinen demgegenüber in der Praxis der meisten Unternehmen, anders als z.B. in den Niederlanden noch nicht wahrgenommen zu werden.

Viele Unternehmenssparten (z.B. Banken, Einzelhandel, usw.) sprechen fast nur eine deutsche Kundschaft an, mit der Folge, daß Arbeitsmigranten/innen eigene eher national orientierte Angebote nutzen (z.B. von ausländischen Bankinstituten).

Viele der angebotenen Dienstleistungen, vor allem die von Verbänden und Behörden, sind für Bürger/innen ausländischer Herkunft kaum transparent (Beispiele hierfür sind die Wirtschafts- und Eigentumsförderung, aber auch soziale Dienstleistungen).

Während sich z.B. der Gastronomie- und Hotelbereich zunehmend „internationalisiert“, orientieren sich die Ausbildungsinhalte nach wie vor an einer deutschen/europäischen Kunden- und Angebotsstruktur.

Außerhalb des Spitzenmanagements sind Führungskräfte nicht-deutscher Herkunft die Ausnahme. Damit bleiben wertvolle Personalressourcen ungenutzt, die kulturelle Kompetenz einer multiethni-

schen Mitarbeiterstruktur im Umgang mit Kunden wird nicht ausgeschöpft und in der innerbetrieblichen Kommunikation entstehen erhebliche Reibungsverluste (z.B. wenn in der Produktion zu einem hohen Anteil ausländische Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind).

Die demographische Entwicklung spricht dafür, daß in den nächsten Jahren weit mehr als bisher zunehmend junge Menschen beschäftigt werden, die nichtdeutscher Herkunft sind. Wenn sich dieser Entwicklung im Zugang zu qualifizierten Berufsbereichen weiter verschlossen wird, gefährdet dies nicht nur den gesellschaftlichen Frieden, sondern auch die Rekrutierung des notwendigen Führungskräftenachwuchses.

Unternehmen sind in ihrer Mitarbeiter/innenstruktur ein Spiegel der Gesellschaft. Vorurteile gegenüber und Diskriminierung von Menschen ausländischer Herkunft nehmen somit auch in den Betrieben zu. Dies beeinträchtigt nicht nur die „Corporate Identity“ eines der Akzeptanz menschenrechtlicher Grundsätze verpflichteten Unternehmens, sondern es führt auch zu Konflikten, die die Produktivität beeinträchtigen und das gewünschte Miteinander erschweren.

Zusammengefaßt:

Maßnahmen der Gleichstellung und Berücksichtigung von ethnischen Minderheiten in der Personal- und Produktentwicklung haben einen vielfachen Mehrwert: Sie erschließen neue Nachfragepotentiale, nutzen personelle Ressourcen, verbessern die betriebliche Kommunikation, fördern die Corporate Identity, minimieren Reibungsverluste in der Zusammenarbeit und sind somit Bestandteil der Personal- und Unternehmensentwicklung.

Gemeinsam mit der Sozialakademie Dortmund, Lehrstuhl Soziologie, Prof. Dr. Kühne haben wir das Unternehmensberatungskonzept *Managing Diversity* auf die bundesdeutschen Verhältnisse bezogen weiterentwickelt.

MANAGING DIVERSITY

Das Konzept des „Managing Diversity“ beinhaltet nicht den Versuch, moralische (und gleichwohl wünschenswerte) Ansprüche wie Toleranz gegenüber Ausländern und „Antirassismus“ vorzuschreiben. „Managing Diversity“ will auch nicht Elemente der biographischen Selbsterfahrung in der Angst vor dem „Fremden“ als Teil betrieblicher Weiterbildung etablieren.

Vielmehr ist „Managing Diversity“ ein ganzheitliches Prinzip für die Personal- und Unternehmensentwicklung.

Es läßt sich von folgendem Grundgedanken leiten:

Wenn wir in einer multiethnischen Gesellschaft leben (wie wir auch in einer Gesellschaft mehrerer Generationen, Orientierungen, usw. leben), sind die damit verbundenen Unterschiede, wie sie z.B. in den Werthierarchien (von Respekt, Effektivität, Fleiß, usw.) zum Ausdruck kommen, einander zu vermitteln. Diese Unterschiede gilt es zu moderieren («Managing Diversity»).

Es geht um die Benennung, die Akzeptanz, die Moderation und die Vernetzung von Unterschieden in Hinblick auf die Notwendigkeit der Weiterentwicklung des jeweiligen Unternehmens.

Im weiteren Sinn geht es um den „Mehrwert“ einer Gleichstellungspolitik, die Unterschiede akzeptierend vernetzt, ihre Potentiale nutzt und entsprechende Arbeitsverfahren und Produkte der multiethnischen nationalen und globalen Gesellschaft anbieten kann.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Personalverantwortliche, andere Führungskräfte, Betriebsräte etc. in die Lage versetzt werden:

- mit kulturellen Unterschieden umzugehen und die Entwicklung von z.B. ethnisch aufgeladenen Interessenkonflikten zu vermeiden bzw. zu bearbeiten;
- divergente Human-Potentiale im Unternehmen zusammenzuführen
- und die hierzu notwendigen personalplanerischen und organisationsstrukturellen Voraussetzungen zu schaffen.

Grundlage für die Entwicklung entsprechender Maßnahmen in Unternehmen ist eine Problembestandsaufnahme, die auch Auskunft über die Zielvorstellungen der jeweiligen Akteure gibt. Auf der Basis dieser Bestandsaufnahme („scans“) werden weitergehende Maßnahmen u.a. in den Bereichen Training, Kommunikationsstruktur und Personalentwicklung vorgeschlagen. Entscheidend ist, daß nicht ein einmaliges „Strohfeuer“ entsteht.

„Managing Diversity“ ist ein längerfristiger Prozeß, der in die Strukturen des jeweiligen Unternehmens aufzunehmen ist.

Medium der dazu notwendigen Abstimmungsprozesse ist ein „System kollegialer Beratung“ zwischen Mitarbeitern in Leitungs- und Multiplikatorenrollen, das fest im Unternehmen verankert und auf Dauer angelegt ist, autonom zu handeln versteht und allenfalls noch externer Beratung/Begleitung bedarf.

ABLAUF

Der Beratungsprozeß gliedert sich in folgende Handlungsschritte:

1. Vergleichende arbeits-, betriebs- und organisationsbezogene Problembestandsaufnahme in ausgewählten Bereichen des Unternehmens auf der Grundlage teilnehmender Beobachtung der Betriebsabläufe und qualitativer Interviews mit MitarbeiterInnen und Akteuren in Unternehmensleitung und Betriebsrat.
2. Workshops mit Betriebsrat und Unternehmensleitung zur Präsentation und Erörterung der Problembestandsaufnahme sowie zur Formulierung weiterreichender Arbeitsziele und -schritte.
3. Handlungsfeldbezogene Entwicklung und Durchführung von Trainings-, Informations- und Personalmaßnahmen.
4. Implementation, Protokollieren und Auswertung der Trainings- und Informationsprogramme.
5. Konstituierung und Begleitung eines „Systems kollegialer Beratung“ in den jeweiligen Unternehmensbereichen.

6. Auswertung des bisherigen Gesamtprozesses; Workshops zur Vorbereitung eines Transfers auf das gesamte Unternehmen.

In der Umsetzung eines solchen Konzeptes kann die Nutzung unterschiedlicher Methoden und Strategien sinnvoll sein (Trainingsangebote, strukturelle Rahmensetzungen, Organisationsentwicklung, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit, usw.), ohne daß die Anwendung einer Methodik für sich allein bereits die Lösung des Problems darstellt.



Isa Hümpfner

Brigitte Rimbach

PERSPEKTIVE UND CHANCEN FÜR EINE BERUFLICHE ZUKUNFT – SCHRITTE, MASSNAHMEN, PROJEK- TE



Berufsberatung

Noch nie haben so viele Jugendliche ausländischer Herkunft bei der Berufsberatung Informationen zu beruflichen Fragen eingeholt wie im Beratungsjahr 1996/1997. 67.760 Jugendliche ausländischer Herkunft suchten die Berufsberatung auf (16,8 % aller Ratsuchenden).

Junge Frauen ausländischer Herkunft suchten die Berufsberatung allerdings seltener auf als deutsche Frauen. Ihr Anteil an allen Ratsuchenden ausländischer Herkunft betrug rund 45 %. Die Anzahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber ausländischer Herkunft hat gegenüber dem vorherigen Berufsberatungsjahr um 4,2 Prozentpunkte zugenommen. Insgesamt suchten 25.055 Jugendliche ausländischer Herkunft mit Hilfe der Berufsberatungen der Arbeitsämter in NRW eine Ausbildungsstelle, der Anteil der jungen Frauen ausländischer Herkunft betrug dabei 44 %. Nicht vermittelt werden konnten rund 11 % (deutsche Bewerber 7 %). Die schulischen Qualifikationen der Ratsuchenden ausländischer Herkunft zeigen zwar den eindeutigen Trend zu höheren Schulabschlüssen, sie liegen im Durchschnitt jedoch niedriger als bei den Deutschen. So besaßen 17 % der ausländischen Ratsuchenden keinen Hauptschulabschluß (Deutsche: 10 %),

35 % verfügten über einen Hauptschulabschluß (Deutsche 23 %). Die mittlere Reife konnten 36 % nachweisen (Deutsche: 42 %), knapp 12 % hatten die Fachhochschulreife oder die Allgemeine Hochschulreife (Deutsche: 25 %).

Nach wie vor liegen bei den jungen Frauen an Ausbildungswünschen auf den Rängen 1-3 die Arzthelferin, die Bürokauffrau sowie die Kauffrau im Einzelhandel an der Spitze. Bei den jungen Männern der Kfz-Mechaniker, der Kaufmann im Einzelhandel und der Maler und Lackierer.

Ausbildung

Verbesserte schulische Voraussetzungen der Jugendlichen ausländischer Herkunft und das Engagement der Beteiligten im schulischen und außerschulischen Bereich haben dazu beigetragen, daß sich die Ausbildungsbeteiligung seit 1987 mehr als verdoppelt hat. 1997 war mehr als jeder 10. Auszubildende ausländischer Herkunft. Von den rund 313.000 Auszubildenden am 31.12.97 waren 10,3 % oder 32.200 ausländischer Herkunft.

Dies bedeutet jedoch gegenüber 1996 einen Rückgang um 0,9 Prozentpunkte oder absolut um knapp 2.000 Auszubildende aus Zuwandererfamilien und dies bei gleichzeitigem Anstieg der Auszubildenden um insgesamt 6.000.

Die vermehrten Anstrengungen der Akteure im Bereich der beruflichen Bildung haben offensichtlich zwar dazu geführt, daß mehr Jugendliche im dualen System der beruflichen Bildung ausgebildet werden. Die Jugendlichen aus Zuwandererfamilien haben jedoch nicht von dieser positiven Entwicklung profitieren können.

Nach wie vor sind die Anteile der Jugendlichen ausländischer Herkunft am höchsten im Bereich der Freien Berufe und des Handwerks.

Arbeitslosigkeit

Die September-Sonderuntersuchung des LAA über jüngere Arbeitslose 1997 zeigt vor allen Dingen in der Altersgruppe unter 20 Jahren,

daß die Jugendlichen ausländischer Herkunft mit 25,3 % ein Viertel der Arbeitslosen dieser Altersgruppe ausmachten. Diese Zahl ist hoch, wenn man bedenkt, daß nur 13 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 15 und 20 Jahren ausländischer Nationalität sind und nur knapp 20 % der Bevölkerung dieses Alters einen ausländischen Paß haben. 94 % verfügten über keine abgeschlossene Berufsausbildung. In der nächsthöheren Altersgruppe (20-24jährige) ist mit 26,9 % die Beteiligung der jugendlichen Arbeitslosen mit ausländischem Paß ebenfalls überdurchschnittlich hoch.

Die Zahlen belegen, wie wichtig eine qualifizierte abgeschlossene Berufsausbildung ist, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können und damit auch berufliche und persönliche Perspektiven entwickeln zu können.

SCHRITTE, MASSNAHMEN, PROJEKTE DER RAA IM ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt aller RAA ist der Übergang Schule/Beruf. Berufsorientierung, Beratung und sozialpädagogische Begleitung gehören ebenso zum Aufgabenspektrum wie die Entwicklung und Erprobung neuer Arbeitszugänge, konkreter Projekte im Bereich Berufsvorbereitung/-ausbildung und die Unterstützung von Ausbildung, z.B. durch Hilfestellung bei Problemen in der Ausbildung, durch entsprechende Materialentwicklung, die Initiierung von Fördermaßnahmen etc.

Dabei bemühen sich die RAA grundsätzlich darum, wichtige Multiplikatoren mit einzubeziehen, mit allen im Übergang Schule/Beruf beteiligten Partnern und Institutionen zusammenzuarbeiten und die Aktivitäten vor Ort miteinander zu verzahnen.

Als die ersten RAA in 1980 die Arbeit aufgenommen haben, haben sie zunächst das getan, was „anstand“, um die Integration von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien zu unterstützen:

Sie haben kontinuierliche Hilfestellung angeboten vom Vorschulalter an bis in die Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf.

Wichtiges Prinzip von RAA-Arbeit war dabei von Anfang an, vor Ort funktionierende Netzwerke aufzubauen, d.h. die Arbeit mit den Beteiligten vor Ort abzustimmen. Inzwischen ist es an vielen Stellen gelungen, solche Netzwerke in den Städten aufzubauen.

Im Rahmen des Verbundsystems gegen Jugendarbeitslosigkeit in Oberhausen werden bspw. flächendeckend alle Schulabgänger und Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen erfaßt. Kontinuierlich wird Kontakt gehalten zu nicht vermittelten Jugendlichen, spezielle Angebote sind bspw. Elternarbeit, spezifische Beratung für Mädchen und Frühabgänger. Besonders unterstützt werden auch die Ausbildungsabbrecher.

Funktionierende Verbünde gibt es aber auch in vielen anderen RAA-Städten. In Hagen und Köln bspw. stimmen Träger, RAA, das Arbeitsamt u.a. geplante Maßnahmen miteinander ab, informieren sich gegenseitig über vorhandene Angebote und überlegen gemeinsam, welche Fördermöglichkeiten und möglicherweise aufeinander aufbauende Maßnahmen für einzelne Jugendliche geeignet sein könnten.

Viele der bisherigen Arbeitsansätze und Aktivitäten sind ohne Zweifel auch in Zukunft weiterhin notwendig und sinnvoll. Offenbar reichen aber die bisherigen Bemühungen noch nicht aus bzw. die Fortschritte passieren zu langsam.

Auf folgende Themenkomplexe im Übergang Schule/Beruf müssen wir nach unseren Erfahrungen die Arbeit noch stärker konzentrieren:

- ▶ Qualifikationen weiter verbessern
- ▶ die Information der Jugendlichen und Eltern verbessern
- ▶ Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen verbessern durch Erschließung weiterer Ausbildungs-/Arbeitsplätze für diese Gruppe bzw. Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von potentiellen Ausbildungsgebern
- ▶ öffentliches Bewußtsein schaffen/Bewußtsein verändern.

ZUR VERBESSERUNG DER QUALIFIKATIONEN DER JUGENDLICHEN

Wir müssen weiter an der Qualifikation der Jugendlichen arbeiten – insbesondere natürlich für die schwächeren Gruppen. Obschon die Zahl der schulisch qualifizierten Jugendlichen wächst, gibt es noch immer zu viele, die die heute geforderten Formalqualifikationen nicht mitbringen.

Und es zeigt sich auf Landesebene und in den Städten, daß wieder vermehrt Kinder in die Schule kommen, die nicht deutsch sprechen. Die RAA bemühen sich um Hilfestellung in dieser Situation, z.B. indem sie versuchen, die Mütter in den Sprachlernprozeß mit einzubinden. Doch punktuelle Ansätze reichen nicht aus, wenn man Kindern aus Zuwandererfamilien gleiche Startchancen geben will.

Förderung im Vorschulbereich, die Unterstützung der Qualifizierung in der Schule und danach sind weiterhin wichtig, entsprechende Förderprogramme im Übergang Schule/Beruf müssen nach Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

In Nordrhein-Westfalen ergänzen die „Motivations- und Stützmaßnahmen“ der Landesregierung das vorhandene Förderspektrum im Übergang Schule/Beruf (Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, BüE, abH, Regionalprogramme etc.). Die Maßnahmen werden finanziert durch das MASSKS.

Die Motivationsmaßnahmen richten sich an „unversorgte“ Jugendliche aus Zuwandererfamilien (ehemalige Anwerbestaaten), die die Schule zumeist wenig erfolgreich durchlaufen haben und deren Chancen, einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz zu erhalten, gering sind. Ziel ist es, für die Ausbildung zu motivieren und die für den Erhalt eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes relevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln.

Die bisherigen Erfahrungen und auch eine zwischenzeitliche kritische Überprüfung der Programme hat ergeben, daß sich die Motivati-

onsmaßnahmen mit ihrer Teilzeitform (15 Std./Woche) sehr gut eignen, um Jugendliche an das bestehende Regelangebot heranzuführen.

Durch Stützmaßnahmen werden Auszubildende in einer Ausbildung im dualen System gefördert, die für den erfolgreichen Abschluß Unterstützung benötigen.

Stützmaßnahmen für Auszubildende in einer vollzeitschulischen Berufsausbildung in Berufen des Gesundheitswesens oder sozialpflegerischen/-pädagogischen Berufen werden über das EU-Programm QUAZI gefördert. Für diese Jugendlichen – überwiegend junge Frauen aus Zuwandererfamilien – gibt es von anderer Seite keinerlei Fördermöglichkeiten.

Im Rahmen der Landesprogramme können künftig nach einer entsprechenden aktuellen Neuregelung der Richtlinien (Dezember 1998) auch jugendliche Aussiedler sowie jugendliche Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung gefördert werden.

INFORMATION DER JUGENDLICHEN UND ELTERN VERBESSERN

Nach wie vor sind nicht alle Jugendlichen aus Zuwandererfamilien und ihre Eltern ausreichend informiert, was das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem betrifft. Grund dafür ist jedoch nicht, daß diese Informationen nicht vermittelt würden oder entsprechende Informationsmaterialien nicht vorliegen. Nicht die Quantität der vorhandenen Informationsangebote ist das Problem, sondern eher deren „Qualität“: D.h., daß vorhandene bzw. gängige Informationsstrukturen und -wege die Zielgruppen in vielen Fällen ganz einfach nicht erreichen.

Ein einfaches Beispiel: Wenn auf eine geplante Ausbildungsbörse hingewiesen werden soll, funktioniert das nicht über die deutschen Tageszeitungen – denn diese werden in der Regel von den Familien ganz einfach nicht gelesen bzw. bezogen.

Informationsarbeit muß genau überdacht werden und es muß

bspw. auch stärker als dies bisher geschieht mit der ausländischen Presse zusammengearbeitet werden. Gute Erfahrungen machen die RAA durchweg, wenn wichtige Multiplikatoren einbezogen werden.

Hier gibt es bspw. den Ex-Azubi-Stammtisch – eine Idee der BQN in Köln, die aufgenommen wurde von verschiedenen RAA, z.B. in Düsseldorf mit GLOBUS.

Im Ex-Azubi-Stammtisch engagieren sich Jugendliche aus Zuwandererfamilien, die eine Ausbildung erfolgreich durchlaufen haben. Diese Jugendlichen sind wichtige Multiplikatoren, wenn es um die Information anderer Jugendlicher und deren Eltern geht:

Sie sprechen ihre Sprache, bringen bei Veranstaltungen an Schulen, in Freizeiteinrichtungen, an Infoständen oder in persönlichen Gesprächen eigene Erfahrungen ein und sind damit wesentlich überzeugender und glaubwürdiger als eine professionelle „Beraterin“, ein professioneller „Berater“. Und sie sind der beste Beweis, daß man es schaffen kann, Positivbeispiel also.

Die Arbeit der Ex-Azubis beschränkt sich aber nicht nur auf die Jugendlichen und ihre Eltern, sie arbeiten auch mit Betrieben und anderen Beteiligten.

Wichtige Multiplikatoren sind für die RAA auch die Muttersprachenlehrer/-innen, ausländische Vereinsvorstände, Hodschas, Leitpersonen und Meinungsmacher/-innen also. In Unna wurden bspw. sehr erfolgreich gemeinsam Veranstaltungen zur Berufsberatung in der Moschee durchgeführt.

DIE AUSBILDUNGS- UND ARBEITSMARKTSITUATION VERBESSERN

Auch in diesem Bereich gibt es viele Aktivitäten bei den RAA. In Dortmund bspw. bemüht man sich im Rahmen des Projektes „Ausländische Selbständige bilden aus“ um die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Jugendliche aus Zuwandererfamilien. Hier berät die

RAA u.a. potentielle neue Ausbildungsbetriebe – viele der ausländischen Betriebsinhaber trauen sich nicht zu, selbst auszubilden, haben z.T. auch kein Interesse, auszubilden oder haben über diese Möglichkeit noch nicht ernsthaft nachgedacht.

Vielen fehlt auch die Ausbildereignungsprüfung. Hier gibt es in Dortmund das Projekt „Ausbildung der Ausbilder“, in welchem ausländische Betriebsinhaber auf die Prüfung vorbereitet werden. Außerdem wurden, in Kooperation mit der IHK, Seminarkonzepte für deutsche Ausbilder erarbeitet, z.B. „Türkische Jugendliche ausbilden“, in denen wichtige sozio-kulturelle Hintergründe vermittelt werden.

Mit ihren bilingualen Projekten „Berufliche Bildung türkischer bzw. portugiesischer Jugendlicher“ versucht die RAA Dortmund, die Ausbildungsmotivation der Jugendlichen zu fördern und türkischen bzw. portugiesischen Jugendlichen Hilfestellung für die berufliche Integration zu geben. Im Rahmen der Projekte werden deutsche und türkische bzw. deutsche und portugiesische Fachinhalte vermittelt und es gibt entsprechende Praktika in der Türkei bzw. in Portugal.

Dann bemühen sich einige RAA-Städte auch darum, zusätzliche Ausbildungskapazitäten über die sog. Ausbildungsverbünde zu schaffen. Ausbildungsverbünde ermöglichen die Ausbildung im Verbund, wenn Betrieben bspw. die Formalqualifikation „Ausbildereignung“ fehlt.

Initiativen zur Bildung von Ausbildungsverbänden und zur Einbeziehung ausländischer Betriebe gibt es bspw. in Duisburg, Dortmund, Düsseldorf, Hagen und Hamm.

Als problematisch erweist sich nach den bisherigen Erfahrungen häufig die Einbeziehung von Kooperationspartnern, die die konkreten Kontakte zu den Betrieben aufbauen. Unterstützende Strukturen vor Ort sind meist nicht vorhanden.

Verbünde sind sicher kein Patentrezept und das langfristige Ziel sollte nicht sein, im Rahmen von Verbänden auszubilden. Eher sollten ausländische Betriebe weiter dabei unterstützt werden, die erforderliche Formalqualifikation zu erwerben, damit sie selbst ausbilden kön-

nen.

Trotzdem sind Ausbildungsverbände aktuell eine Möglichkeit, zusätzliche Kapazitäten zu schaffen, die genutzt werden sollte.

UNTERSTÜTZUNG BEI DER SUCHE NACH EINEM ARBEITS- PLATZ

Mit der Landesinitiative „Jugend in Arbeit“ wird in Nordrhein-Westfalen aktiv etwas getan, um zusätzliche Stellen zu rekrutieren und junge Leute aus der Arbeitslosigkeit herauszuholen.

In Nordrhein Westfalen sind rund 100.000 junge Menschen unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet. 10.000 von ihnen haben schon seit mehr als einem Jahr keine Arbeit. Sie sind bereits am Anfang ihres Berufslebens langzeitarbeitslos. Davon sind ein Drittel junge Migrantinnen und Migranten.

Die Gruppe der langzeitarbeitslosen Jugendlichen wird vom Ausbildungskonsens nicht erreicht. Diese Jugendlichen sind auch kaum über konventionelle Wege der Arbeitsmarktpolitik anzusprechen.

Mit der Initiative „Jugend in Arbeit“, die gemeinsam getragen wird von der Landesregierung, den Arbeitgebern, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Arbeitsverwaltung, den Wohlfahrtsverbänden und den Kommunen, sollen für diese Zielgruppe berufliche Chancen eröffnet werden.

Im Rahmen der Initiative soll jedem einzelnen jugendlichen Langzeitarbeitslosen das Angebot auf eine zunächst auf ein Jahr befristete Beschäftigung in einem Betrieb gemacht werden. Dort wird an vier Tagen gearbeitet, der fünfte Tag gehört der Qualifizierung.

Für die Gruppe der jungen Migrantinnen und Migranten ist die RAA in die Initiative mit eingebunden, engagiert sich hier und vertritt deren Interessen. Die RAA fungieren im Rahmen der Initiative als Berater der Jugendlichen, nehmen in den Regionen an den runden Tischen teil, bringen dort die Interessen der Jugendlichen und ihre eige-

ne Fachkompetenz ein und arbeiten darauf hin, daß diese Gruppe an der Initiative partizipiert bzw. adäquat einbezogen wird.

PERSPEKTIVENWECHSEL – BEWUSSTSEIN VERÄNDERN

Bewußtsein schaffen bzw. Bewußtsein verändern – ist ein schwieriges Unterfangen und vor allem sehr langwierig.

In Zusammenhang mit Jugendlichen aus Zuwandererfamilien stehen wir vor der Herausforderung, vom Defizitansatz wegzukommen. Dieser Defizitansatz und Pauschalmeinungen zur Gruppe der Jugendlichen aus Zuwandererfamilien sind nicht nur in den Köpfen der allgemeinen Öffentlichkeit zu finden, sondern in fast allen Bereichen, in der Schule ebenso wie in der Wirtschaft und in der Verwaltung, in den Organisationen, in der Arbeits- und Berufswelt, in den relevanten Gremien vor Ort, in Kreisen, die sich mit beruflicher Bildung befassen etc.

Selbst bei uns, die wir in der Migrantenarbeit tätig sind, schleicht sich der Defizitansatz immer wieder ein. Wir reden z.B. von Wohnkonflikten und lenken den Fokus damit auf den Konflikt. Wir setzen nicht an gelungenen Beispielen von Zusammenleben an, an die man anknüpfen und vielleicht daraus dann weiter etwas entwickeln könnte.

Ein Beispiel für „fehlende/s Sensibilität/ Problembewußtsein“: Die verschwindend geringe Ausbildungsquote von Migrantenjugendlichen im Öffentlichen Dienst hat den Arbeitskreis Schule/Beruf der RAA dazu veranlaßt, Ende 1995 eine entsprechende Fachtagung „Schlußlicht oder Vorbild? Chancengleichheit für junge Migranten und Migrantinnen im Öffentlichen Dienst“ durchzuführen.

Im Vorfeld zu dieser Tagung wurde die Ausbildungssituation von MigrantInnen im Öffentlichen Dienst in den nordrhein-westfälischen RAA-Städten erhoben. Bei der Befragung wurde nicht nur deutlich, daß in der Tat junge Migranten kaum in diesem Bereich anzutreffen sind. Es zeigte sich auch in den Reaktionen, daß dieses Thema bisher einfach noch gar kein Thema gewesen ist, daß darüber noch nie diskutiert worden war.

Ein weiteres Beispiel: Entsprechende Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Migranten“ werden, selbst bei intensiver Werbung und

gezielter Ansprache, von Verwaltungsmitarbeitern, den Ämtern in den Städten, wie bspw. dem Sozialamt mit einem hohem Anteil von Kontakten zu Mitbürgern ausländischer Herkunft, nicht wahrgenommen.

Wir müssen uns also weiterhin bemühen, Bewußtsein zu wecken und Sensibilität zu schaffen. Und um die Abkehr vom Defizitansatz.

Eine ganz aktuelle Initiative der RAA zielt u.a. genau darauf ab: Eben positive Aspekte in den Vordergrund rücken, gelungene Integration darstellen! Die Idee ist nicht ganz neu, sondern abgeleitet und weiterentwickelt aus unseren guten Erfahrungen mit den Ex-Azubis: Wir bemühen uns z.Z., auf Landesebene einen sog. „Zuwandererexpertenpool Berufliche Bildung“ zusammenzustellen, abgekürzt den ZEP in NRW.

Mit der vom MASSKS gemeinsam mit den RAA konzipierten Initiative „ZEP in NRW“ soll eine Gruppe von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausländischer Herkunft zusammengestellt werden, die beruflich integriert und damit Positivbeispiele sind und die bereit sind, sich auf NRW-Ebene für die Verbesserung der beruflichen Bildungssituation von jungen Migrantinnen und Migranten zu engagieren und deren Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen.

ZEP in NRW wird

- ▶ die Landesregierung bei ihren Bemühungen um die Verbesserung der beruflichen Bildungssituation junger Migrantinnen und Migranten unterstützen
- ▶ Wirtschaft und Verwaltung für die Ausbildung von jungen Migrantinnen und Migranten aufschließen
- ▶ Vorbild für Jugendliche aus Zuwandererfamilien sein
- ▶ über eigene Erfahrungen, den beruflichen Werdegang, Aufstiegsmöglichkeiten, Hindernisse, Probleme und Unterstützung informieren
- ▶ mit zuständigen Stellen zusammenarbeiten (Landesarbeitsamt, WHKT, WIHKT etc.)

Es gab bereits ein erstes Zusammentreffen der potentiellen ZEPEs, die sehr engagiert waren, und wir werden gemeinsam entwickeln, wie

wir weiter vorgehen. Ähnliche Ansätze könnten andere sicher auch auf ihre Arbeitsbereiche übertragen.

Sicher gibt es zu wenige Erzieherinnen ausländischer Herkunft, aber es gibt einige und mit diesen Beispielen kann man arbeiten, man kann sie einbeziehen in die Diskussionen. In der Stadtverwaltung Herne gibt es 2 kopftuchtragende Mädchen – auch das sind Einzelfälle, aber es gibt sie!

Der Positivansatz bedeutet nicht Schönfärberei, als gebe es keine Probleme. Aber – es kann nur positive Konsequenzen haben, wenn die Politik, die Wirtschaft, die Betriebe, die Schulen, die Öffentlichkeit endlich auch wahrnehmen, daß Integration durchaus gelingen kann und auch gelingt. Daß immer mehr Jugendliche Erfolg haben, daß sie ihren Weg machen, eine qualifizierte Ausbildung durchlaufen und anschließend beruflich erfolgreich sind. Das muß wahrgenommen werden und die Jugendlichen damit in unserer Arbeits- und Berufswelt längerfristig „selbstverständlich“ werden, dazugehören ohne Sonderstatus.

Der ZEP-Ansatz ist ein Weg dahin.

Daneben sollten wir alle versuchen, unser Thema in alle wesentlichen Bereich hineinzutragen, und nicht nur in den Gremien, in denen man sozusagen unter sich ist, zu diskutieren, sondern vor allem auch vor Ort, in bestehenden Arbeitskreisen zum Übergang Schule/Beruf, in den Arbeitsstrukturen, in denen die potentiellen Ausbildungsgeber mit am Tisch sitzen, in Veranstaltungen, auf Messen und sonstigen öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten, die eben keine „Insider-Veranstaltungen“ zum Thema „Jugendliche aus Zuwandererfamilien“ sind.

Wir müssen auch weiter daran arbeiten, die Vorteile, die diese Jugendlichen daneben noch mitbringen, nach außen zu verdeutlichen. Zweisprachigkeit, das Kennen zweier Kulturen, sind Vorteile, die genutzt werden sollten. Das wird aber auf breiter Ebene noch nicht so gesehen.

Und es wundert eigentlich sehr, daß z.B. viele Unternehmenssparten weiter damit leben, nur die deutsche Kundschaft zu bedienen, nur

ZU DEN AUTOREN

Renate Canisius,
Bürgermeisterin der Stadt Köln

Dr. Hans Jürgen Baedeker,
Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW

Gertrud Berres,
Projektleiterin, Deutsch – Türkischer Verein Köln

Dr. Hans-Bert Bong,
Ford Werke AG, Köln

Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning,
Fachbereich 2 Erziehungswissenschaften, Ausländerpädagogik an der Universität Essen

Isa Hümpfner,
Hauptstelle RAA NRW, Essen

Thomas Jaitner,
Hauptstelle RAA NRW, Essen

Tayfun Kelttek,
Vorsitzender der LAGA NRW

Wilfried Nodes,
Balance Beratung, Düsseldorf

Ludger Reiberg,
pädagogischer Leiter der RAA Köln

Brigitte Rimbach,
Hauptstelle RAA NRW, Essen

Enver Şen,
Vorsitzender des Ausländerbeirats Mülheim/Ruhr

Prof. Dr. Faruk Şen
Zentrum für Türkeistudien, Essen

