



innen/Beamte des mittleren  
technischen Verwaltungsdienstes bzw.  
Tätigkeitsangestellte mit I. Angestelltenprüfung

**STELLENANGEBOTE**

**Monteur/in für Bühnentechnik**

**TON UND LICHT GEAR**

**Innovation und Partnerschaft  
Willkommen zu neuen Chancen!**

Die KÖHNE-POULENC BOWEN GMBH & CO.  
verbunden mit der AVENTIS PHARMA  
suchen für unterschiedliche Aufgaben  
Fachkräfte für die Bereiche: ...

eine(n) Sach...

**drei Maschinens...**

**Werkzeugkonstrukteur m...**

# Gleichbehandlung oder positive Diskriminierung?

Betriebliche Modelle der Integration von ArbeitnehmerInnen ausländischer Herkunft

**SICHERHEITSPERSONEN**

Wir suchen  
für Durchführung von Sicherheitsüberprüfungen bei Ein- und Ausreisefahrten  
mit Inzidenz über 1.000 durchgehender Security-Checks pro Woche  
gehört zu den größten Unternehmen für private Sicherheitsüberprüfung

**1 Fachlehrer/in für den Fachbereich Garten- und Landschaftsbau**

**Lehrerinnen/Lehrer**

**Sozialbetreuer/in (Dipl. Soz.-Päd./Dipl. S)**

**Psychologin/Psychologen**

**Verwaltungskraft**

**Chemielaboranten/In**

**Chemietechniker/In**

**Chemie-Ingenieur/In**

Tagung  
am 27.11.01  
in Bonn



# Gleichbehandlung oder positive Diskriminierung?

## Betriebliche Modelle der Integration von ArbeitnehmerInnen ausländischer Herkunft

Eine gemeinsame Tagung von:  
DGB Bildungswerk,  
Bereich Migration & Qualifizierung und  
der Friedrich-Ebert-Stiftung,  
Gesprächskreis Migration und Integration

am 27.11.01  
in Bonn

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>01</b>	Einführung von Dr. Ursula Mehrländer	<b>Seite</b>	<b>06</b>
<b>02</b>	Einführung von Leo Monz	<b>Seite</b>	<b>09</b>
<b>03</b>	Dr. Dagmar Beer-Kern Chancengleichheit im Betrieb	<b>Seite</b>	<b>11</b>
<b>04</b>	Hans-Dieter Göpfert Betriebliche Einstellungskriterien und Auswahlstrategien	<b>Seite</b>	<b>22</b>
<b>05</b>	Beate Mehnert, Deutsche Bahn AG Weiterbildung im Betrieb: Deutsche Bahn AG - Für eine aktive Integration durch Weiterbildung und Aufstiegschancen	<b>Seite</b>	<b>30</b>
<b>06</b>	Manuel Campos Weiterbildung im Betrieb	<b>Seite</b>	<b>35</b>
<b>07</b>	Podiumsdiskussion moderiert von Renate Faerber-Husemann (Zusammenfassung)	<b>Seite</b>	<b>42</b>
	Impressum	<b>Seite</b>	<b>50</b>

## 01

**Dr. Ursula Mehrländer**

**Einführung**

*Gleichbehandlung oder  
positive Diskriminierung? -  
Betriebliche Modelle der  
Integration von  
ArbeitnehmerInnen  
ausländischer Herkunft*

Das war das Thema der gemeinsamen Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bildungswerks des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Diese Veranstaltung dokumentiert die lange und kontinuierliche Zusammenarbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Beide Organisationen haben in den letzten Jahrzehnten daran mitgewirkt, die deutsche „Ausländerpolitik“ zu einer modernen „Einwanderungspolitik“ weiter zu entwickeln. Auch die Frage, wie wir die Integration von Zuwanderern systematischer und effektiver gestalten können, war eines unserer zentralen gemeinsamen Anliegen.

Die Bedeutung, die sowohl die Friedrich-Ebert-Stiftung als auch das DGB Bildungswerk diesem Politikfeld beimisst, erkennt man daran, dass in beiden Institutionen neue Strukturen geschaffen wurden. Seit Anfang des Jahres 2001 gibt es in der Friedrich-Ebert-Stiftung den Gesprächskreis „Migration und Integration“, der die langjährigen Aktivitäten unserer Abteilung Arbeit und Sozialpolitik zu diesem Thema fortsetzt und intensiviert. Das DGB Bildungswerk hat einen eigenen Bereich „Migration und Qualifizierung“ aufgebaut.

Das Thema der Konferenz war eingebettet in die gegenwärtige allgemeine politische Diskussion um die Neugestaltung unserer Zuwanderungs- und Integrationspolitik. Die rot-grüne Bundesregierung hat als erste Regierung der Nachkriegszeit anerkannt, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Sie hat die Konsequenz gezogen, dass dies einer umfassenden Neugestaltung der Zuwanderungs- und Integrationspolitik bedarf.

Mit der Einsetzung der Unabhängigen Kommission Zuwanderung unter der Leitung von Frau Professor Süssmuth wurde der Wille der Bundesregierung bekräftigt, ein Zuwanderungs- und Integrationskonzept zu erarbeiten. Auch die politischen Parteien haben sich intensiv mit den Fakten beschäftigt und jeweils eigene Positionspapiere erarbeitet.

Der Gesetzentwurf des Bundesinnenministeriums wurde am 7. November 2001 vom Kabinett verabschiedet. Er wurde in der Öffentlichkeit heftig diskutiert.

In diesem Gesetz wird zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland die Verpflichtung des Staates formuliert, die Integration von Einwanderern zu gestalten. Für die Umsetzung gibt es sicherlich noch eine Reihe von Unklarheiten und offenen Fragen: Was sind die konkreten Inhalte der Integrationskurse? Wie werden die Zuständigkeiten geregelt? Wie können die vielfältigen Integrationsangebote von Bund, Ländern und Kommunen aufeinander abgestimmt werden? Aber gerade diese relative Offenheit bietet die Chance eines großen Gestaltungsspielraums.

Das im Gesetz vorgesehene neue Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat u.a. die Aufgabe, ein umfassendes Integrationsprogramm zu erarbeiten. Der Präsident des jetzigen Bundesamtes zur Anerkennung von Flüchtlingen in Nürnberg, Dr. Albert Schmidt, der diese neue Aufgabe übernehmen soll, hat wiederholt darum geworben, mit ihm zusammenzuarbeiten und ihm die positiven Ansätze und Erfahrungen der Betreuungsorganisationen und Verbände zukommen zu lassen.

Auch die SPD-Bundestagsfraktion hat unter der Leitung von Ludwig Stiegler, dem Stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden, ein Positionspapier erarbeitet. Ein Schwerpunkt dieses Positionspapiers liegt auf der Gestaltung der Integrationsprozesse. Wir sollten den Appell der SPD-Bundestagsfraktion, dass wir vor einem „Jahrzehnt der Integration“ stehen, aufgreifen und sie beim Wort nehmen.

Dieses Jahrzehnt der Integration darf sich nicht ausschließlich auf die Neueinwanderer konzentrieren. Es gilt vielmehr, verstärkt die vorhandenen Potenziale aller hier lebenden Erwerbspersonen zu fördern. In dem Positionspapier der SPD-Fraktion wird deshalb auch in dem „Vier-Säulen-Modell der Integration“ ausdrücklich die berufliche Integration als ein zentraler Bereich genannt. Daneben werden Vermittlung von Sprachkenntnissen, grundlegender Kenntnisse unserer Rechtsordnung und unserer sozialen Systeme sowie die Förderung sozialer Kontakte genannt.

Die berufliche Integration war das Hauptthema der Fachkonferenz, wobei der Schwerpunkt auf der betrieblichen Ebene lag. Die zwei strategischen Hebel, an denen dabei angesetzt werden kann, sind zum einen die Einstellungspraxis und zum anderen die Weiterqualifizierung der Beschäftigten im Betrieb.

Es lässt sich immer wieder beobachten, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund mehr Probleme haben, die Einstellungshürde zu überwinden, als andere. Einstellungstests gehen nicht auf kulturspezifische Besonderheiten ein. Vorhandene manuelle, soziale oder fachliche Kompetenzen werden häufig wegen Kommunikationsproblemen nicht erkannt. Jugendliche mit Migrationshintergrund können seltener auf verwandtschaftliche Netzwerke zurückgreifen, um den Einstieg in die Betriebe zu erreichen. Nach wie vor existieren Stereotype und Vorurteile auf Seiten der einstellenden Personen, die zu einer Benachteiligung von Migrant\*innen führen.

Viele Betriebe haben inzwischen erkannt, dass die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten im härter werdenden Konkurrenzkampf überlebenswichtig geworden ist. Es gilt deshalb, die vorhandenen Potenziale in der Belegschaft zu erkennen und mit entsprechenden Konzepten die Ansprache der Kolleginnen und Kollegen zu organisieren.

Ausländische Kolleginnen und Kollegen sind in solchen Weiterbildungsangeboten noch unterrepräsentiert. Gerade bei der im Erwerbsleben stehenden Altersgruppe der zwischen 20- und 50jährigen Migranten sind noch erhebliche Qualifizierungspotenziale vorhanden, die es zu nutzen gilt.

Die Frage ist, welche Konzepte hierbei erfolgversprechend sind. Das Tagungsthema, sicherlich auch etwas provozierend formuliert, nennt die möglichen unterschiedlichen Konzepte. Soll es in den Betrieben ausschließlich nach Leistung gehen? Führen spezielle Programme für Migranten zu einer Ethnisierung der Belegschaften und zu einer Erhöhung der Konfliktpotenziale? Sind in unserer Wirtschaft gute Deutschkenntnisse absolute Voraussetzung für berufliches Fortkommen, und sind sprachliche Defizite nicht mehr hinnehmbar? Oder macht es durchaus Sinn, spezifische Formen der Weiterbildung zu initiieren, die die Besonderheiten der Migranten berücksichtigen und sie durch gezielte Förderungen erst befähigen, daran teilzunehmen? Ist es sinnvoll, ähnlich der Frauenförderung, Quoten einzuführen, um dadurch die Beteiligung von Migranten zu erhöhen? Wie viel Interkulturalität ist in Ausbildungsordnungen und Ausbildungsplänen sinnvoll?

Es gibt also eine breite Palette von Fragestellungen, die natürlich nicht in einer Tagung umfassend abgearbeitet werden kann. Aber: Die Diskussionen boten Antworten und präzisierten die Fragestellungen. Und sie boten praktische Beispiele für die Arbeit in den eigenen sozialen Zusammenhängen.



## 02

# Leo Monz

## Einführung

Ein Kollege der Friedrich-Ebert-Stiftung, der lange Jahre in Budapest beruflich tätig war, hat die Kooperation zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Friedrich-Ebert-Stiftung einmal so auf den Punkt gebracht:

*„Wenn man so lange zusammenarbeitet, ist es fast wie mit einer guten Ehe: Der eine Partner weiß schon, was der andere sagt oder was er denkt oder worauf es hinausgeht.“*

Die Tagung am 27. November 2001 war dann auch ein Ergebnis dieser langjährigen guten Zusammenarbeit. Und sie war auch ein Zwischenschritt, denn es werden weitere folgen.

Wir haben in der Zusammenarbeit aber auch manche Schlachten geschlagen. Das geschah aber oft eher im Hintergrund.

Es lässt sich derzeit noch nicht absehen, ob und wie die Fragen der Zuwanderungspolitik im anstehenden Bundestagswahlkampf eine Rolle spielen werden. Der Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung, aber auch das DGB Bildungswerk und der Deutsche Gewerkschaftsbund werden sich da im Interesse der Minderheiten in der Bundesrepublik Deutschland einmischen. Unsere Arbeit ist nicht wertneutral. Wir orientieren uns an Werten wie

Solidarität - die keineswegs so verstaubt ist, wie uns manche wahr machen wollen -, dem Schutz von Minderheiten.

Nach wie vor offen ist zum Beispiel die Frage, wie für Flüchtlinge der Zugang zum Arbeitsmarkt geregelt wird. Dies ist ein weites Feld, wo sicherlich noch Vieles geschehen muss. Arbeitsverbote für Flüchtlinge - da hat die Friedrich-Ebert-Stiftung ebenso wie der DGB vielfach unterstrichen - führen letzten Endes zum Gegenteil dessen, was eigentlich bewirkt werden soll, etwa zu mehr Illegalität und nicht weniger.

Unser Ziel ist es, auch in der Gesellschaft eine Situation herzustellen, die sich in der Arbeitswelt in Bezug auf die Rechtssituation seit vier Jahrzehnten bewährt: Es gibt keine Unterschiede zwischen Menschen unterschiedlicher Nationalität. Das wurde bereits beim ersten Anwerbevertrag von den Gewerkschaften gefordert. Und es war die erste sozialliberale Regierung unter Willy Brandt und mit dem Arbeitsminister Walter Arendt, die im Betriebsverfassungsgesetz das aktive und passive Wahlrecht für ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen festgeschrieben hat. Schon vorher war klar, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unabhängig von ihrer Nationalität die gleichen Rechte als Arbeitnehmer haben. Das war aber ein ganz wichtiges Signal.

Ein solches Signal ist heute das novellierte Betriebsverfassungsgesetz, das den seit 1972 bestehenden Auftrag zur Integration ergänzt um den Auftrag, aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen. Die Betriebsräte haben heute sehr viel mehr Möglichkeiten als in der Vergangenheit.

Auf dem Gebiet der Antidiskriminierung im Betrieb gibt es auch eine gute Tradition der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern. Am Anfang dieser Zusammenarbeit

stand 1995 die so genannte „Florenzer Erklärung“ zur Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung, die die Sozialpartner mit der EU-Kommission abgegeben haben. Da wurden diese Fragen auf europäischer Ebene diskutiert und die verschiedensten Modelle vorgestellt. Ich bin eigentlich kein Freund von Modellen, sondern bevorzuge Zielformulierungen, also Regelungen, die dafür sorgen, dass Minderheiten in dieser Republik gleichberechtigt an Ausbildung teilhaben können. Wie diese Regelungen funktionieren ist zweitrangig, entscheidend ist, dass sie funktionieren. Aber insgesamt hat sich dieser Anstoß positiv ausgewirkt. Und wer sich ein wenig auskennt weiß, dass einmal die Geschäftsleitungen die Initiative ergriffen und in anderen Unternehmen die Betriebsräte. Heute sind wir also in der Situation, dass Integration - verstanden als gleichberechtigte Partizipation in allen Lebensbereichen - um den Bereich des Antirassismus ergänzt wird.

Die Frage der positiven Diskriminierung - als unser Thema - war auch schon in der Florenzer Erklärung angesprochen. Es geht also nicht allein um Zugang zur Arbeit, sondern wie wir dafür Sorge tragen können, dass auch tatsächlich alle gleichberechtigt teilhaben. Dass es hier sehr viel Arbeit gibt wissen wir, wenn wir uns die Zahlen ansehen. Von den ausländischen Jugendlichen oder Jugendlichen mit Migrationshintergrund nehmen 39 Prozent eines Jahrgangs an einer Ausbildung im dualen Ausbildungssystem teil, bei deutschen Jugendlichen sind es zwei Drittel. Ein anderes Problem ist überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit unter ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Auch damit müssen wir uns auseinandersetzen. Als Gewerkschaften sagen wir seit Jahren, dass eine der Ursachen für Diskriminierung die Nationalität oder der Migrationshintergrund ist. Es gibt die bekannte ILO-Untersuchung, in der beim Zu-

gang zur Ausbildung nachgewiesen wurde, dass Diskriminierung stattfindet. Wir lassen uns dabei nicht auf Streitigkeiten ein, ob es nun zu fünf oder zehn Prozent ausschlaggebend ist. Schon ein Prozent wäre schon zu viel für unsere Gesellschaft.

Noch eine Anmerkung zur der Umstrukturierung, die im Bereich des DGB stattgefunden hat. Neben der politischen Interessenvertretung, die Aufgabe des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist, können wir als Bildungswerk bei der praktischen Umsetzung politischer Ziele etwa im Bereich der Gewerkschaften und der Betriebe Unterstützung anbieten - dies durch sehr verschiedene Aktivitäten, die wir auch deshalb entfalten können, weil wir über Programme der Bundesregierung, wie das Xenos-Programm, die personelle Ausstattung so ausbauen können, dass diese Arbeit geleistet werden kann. Hier hat ganz eindeutig eine positive Entwicklung stattgefunden. Eine Aktivität, die dadurch möglich wurde, ist die Unterstützung und Beratung von Betrieben, die in Sachen Antidiskriminierung aktiv werden und wir das so aufbereiten und dokumentieren, dass andere davon lernen können.

Eine letzte Anmerkung: Es gibt eine Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes, wie er sich zukünftig Zuwanderung vorstellt.

### Die Kernaussage:

Wir wollen Zuwanderung und sind froh darüber, dass dieser Wechsel in Deutschland stattgefunden hat. Endlich wird von der Politik erkannt, dass die Bundesrepublik Deutschland ein Einwanderungsland ist und dass sie auch Einwanderungsland sein wird. Für den DGB ist aber auch klar, dass diejenigen, die kommen, nicht jene von ihren Arbeitsplätzen verdrängen, die schon da sind. Der soziale Schutz steht für uns im Zentrum. Aber umgekehrt bedeutet es für uns, dass diejenigen, die kommen, auch Anspruch auf diesen sozialen Schutz haben, nämlich Anspruch auf Gleichbehandlung. Sie dürfen nicht zu Opfern von Ausbeutung werden.

## 03

Dr. Dagmar Beer-Kern  
Chancengleichheit im  
Betrieb

Was die gemeinsame Tagung angeht, war die Herangehensweise so, neben einer Einführung auf der einen Seite die gewerkschaftlich-betriebliche Perspektive vorzustellen und auf der anderen den Blickwinkel der Geschäftsführungen. Hier gibt es - das sei vorweggenommen: Unterschiede, aber auch viele Gemeinsamkeiten.

Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Wir haben keine Chancengleichheit auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt, wir hatten sie nie, aber wir werden sie auch im ureigensten Interesse haben müssen.

Der Ruf nach Integration ist zur Zeit in aller Munde. Quer durch alle Parteien und gesellschaftlichen Gruppen herrscht Einigkeit über die Notwendigkeit von Integrationsförderung. Dabei ist diese Diskussion nicht neu. Tatsächlich sind die Forderungen nach beruflicher und sozialer Integration mindestens so alt wie das Amt der Ausländerbeauftragten - über zwanzig Jahre.

Was aber ist Integration? Die immer wieder formulierte These, Einbürgerung könne nur am Ende einer gelungenen Integration stehen, spricht eine deutliche Sprache. Denn sie unterstellt Integration als Assimilation an eine - fiktive - deutsche Einheitskultur, an einen - gleichermaßen fiktiven - Einheitsdeutschen. Aber wie wir alle wissen, gibt es „den Deutschen“ nicht, an dem sich die Integrationsleistungen von Migranten messen lassen müssten. Ein solches Verständnis von Integration bleibt in dem überkommenen Bild der ethnisch und kulturell homogenen Nation verfangen.

Unsere Lebensrealität ist eine andere. Wir leben in Deutschland in einem multikulturellen und multilingualen Land mit einer Vielzahl von Lebensstilen, -auffassungen, Kulturen, Sprachen und Möglichkeiten. Diese

bestehende ethnische, sprachliche und kulturelle Pluralität muss Ausgangspunkt für das Verständnis von Integration sein. Im Bereich Erziehung und Bildung bedeutet ein solches Verständnis, die Neukonzipierung des schulischen und beruflichen Lernens im Sinne einer Öffnung für die bestehende Vielfalt. In der heutigen Zeit, in der Kinder und Jugendliche in einem mehrsprachigen und multikulturellen Lebensumfeld aufwachsen, muss es Aufgabe der Bildungseinrichtungen sein, die bestehende Vielfalt aufzugreifen, sie für alle Kinder und junge Erwachsene begreifbar zu machen und den Umgang mit ihr einzuüben. Unsere Bildungseinrichtungen sollten Orte der bewussten Erfahrung im Umgang mit Fremdheit, der Vorbereitung auf die kulturell, sozial und sprachlich heterogene Lebenswirklichkeit sowie Orte der Auseinandersetzung mit der vielschichtigen eigenen Identität sein. Dies gilt auch für innerbetriebliche Lern- und Kommunikationsstrukturen.

Es ist somit notwendig, in allen Bildungsbereichen vom Kindergarten, der Schule, der beruflichen Aus- und Weiterbildung bis zur Hochschule die weithin bestehenden Bildungskonzepte zu überwinden, die sich an dem deutschen Kind deutschsprachiger Eltern orientieren. Wir sollten die Pluralität nicht als Problem sehen, das eingeebnet und homogenisiert werden muss.

Konkret heißt ein solches Verständnis von Integration für den Bildungsbereich, zum einen die Deutschsprachkompetenzen von Kindern nichtdeutschsprachiger Eltern massiv zu fördern. Zum anderen bedeutet es, eine konsequente Respektierung der interkulturellen Realität, die Erziehung zur Mehrsprachigkeit für alle Kinder und jungen Erwachsenen unabhängig ihrer Nationalität, zu fördern. Die Herkunftssprachen der Zuwanderer müssen dabei Bestandteil der Ausrichtung deutscher Bildungseinrichtungen auf Mehrsprachigkeit sein.

In der gesamten Zuwanderungsdiskussion wird immer wieder das Primat der Inländerqualifizierung zur Deckung des qualifizierten Arbeitskräftebedarfs betont. Dies muss entsprechende Förderangebote für Migranten und Migrantinnen zur Folge haben, denn Integration ist vor allem auch die gleichberechtigte Teilhabe an den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ressourcen unserer Gesellschaft. Integration kann allerdings nur funktionieren in einer Gesellschaft, die sich insgesamt öffnet. Wie wir alle wissen, sind Fremdenfeindlichkeit, Vorurteile und Rassismus, aber auch Diskriminierungserfahrungen z.B. auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt Gift für jede Integration.

Dies führt zur nächsten Frage: Wer ist zu integrieren? Ich sage, alle Migranten mit einer dauerhaften Bleibeperspektive. Maxime sollte hier die Gleichbehandlung aller Zuwanderergruppen mit einer dauerhaften Aufenthaltsperspektive sein. Diese Zielgruppe zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu definieren birgt allerdings einige Probleme, denn wir treffen hier auf Jugendliche und junge Erwachsene, die z.T. in der dritten Generation auf keinerlei eigene Migrationserfahrung zurückgreifen können ebenso wie auf junge Aussiedler mit einem unmittelbaren Migrationshintergrund, die allerdings formalrechtlich Deutsche sind. Grob zu beschreiben ist diese Gruppe wie folgt:

1. Jugendliche und junge Erwachsene ausländischer Herkunft, meist Kinder von ehemaligen Arbeitsmigranten, z.T. in der dritten Generation, mit und ohne eigenem Migrationshintergrund; mit und ohne deutschem Pass.
2. Jugendliche und junge Erwachsene aus der Zuwanderergruppe der Aussiedler, die in der Regel allerdings Deutsche sind.
3. Die Gruppe der jugendlichen Flüchtlinge, deren vorübergehender Aufenthalt sich häufig über viele Jahre erstreckt und oftmals sogar dauerhaft ist.

Soll Integrationsförderung gelingen, brauchen wir daher ein Ende der Aufspaltung in „gute“ und „schlechte“ Zuwanderer und die Gleichbehandlung von Einwanderergruppen.

deutlichen Abbau solcher Arbeitsplätze voraus. Gute Arbeitsmarktchancen haben zukünftig nur noch solche Erwerbspersonen, die über einen oder mehrere formale Bildungsabschlüsse verfügen und diese durch Fort- und Weiterbildung laufend ergänzen.

Migranten sind jedoch nicht per se Objekt von Integrationsförderung. Eine solche Perspektive negiert die Tatsache, dass ein Teil der Inländer ausländischer Herkunft längst integriert ist. Der Migrant mit höherem Bildungsabschluss, hohen beruflichen Qualifikationen und guten Deutschkenntnissen, der sich im pluralen Spektrum des hiesigen Wertesystems verortet und erfolgreich z.B. auch selbstständig tätig ist, ist längst keine Seltenheit mehr. Auch in der ausländischen Wohnbevölkerung haben wir es mit einer zunehmenden Differenzierung von Lebenslagen zu tun.



Die Förderung von Chancengleichheit für zugewanderte Kinder und Jugendliche in der allgemeinen und beruflichen Bildung muss sich weit stärker als bisher auf die unterschiedlichen Bedarfslagen ausrichten, muss sich auf die Gruppen konzentrieren, die offensichtlich Probleme in diesem Integrations- und Bildungsprozess haben. Dies sind vor allem Jugendliche beim Übergang in den Beruf, jugendliche Seiteneinsteiger und ungelernte junge Erwachsene, insbesondere dann, wenn sie in sozialen Brennpunkten leben. Dies sind Arbeitslose und gering beschäftigte Zuwanderer und dies sind Flüchtlinge, denen - bedingt durch unsicheren Aufenthaltsstatus und fehlende Arbeiterlaubnis - der Zugang zu zentralen Bereichen gesellschaftlicher Integration verwehrt ist.

Unabhängig vom rechtlichen Status ist festzustellen, dass alle Zuwanderergruppen erheblich seltener als Deutsche über formale Berufsabschlüsse verfügen. Sie sind erheblich häufiger als un- und angelernte Arbeitskräfte beschäftigt, auf untere Positionen auf dem Arbeitsmarkt verwiesen und überproportional häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht bzw. betroffen. Die Anzahl der Arbeitsplätze für Un- und Angelernte hat sich durch den tiefgreifenden Strukturwandel der Wirtschaft in den letzten Jahren erheblich reduziert. Alle Prognosen für die nächsten zwei Dekaden sagen auch weiterhin einen

Ein niedriges berufliches Bildungsniveau der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft führt allerdings nicht nur zu größeren Problemen bei der beruflichen Integration, sondern erschwert auch die soziale Integration, durch eine niedrigere Akzeptanz der Migranten bei der einheimischen Bevölkerung. Darüber hinaus wird die soziale Unterschichtung unserer Gesellschaft perpetuiert.

Seit Mitte der 90er Jahre ist ein kontinuierlicher Rückgang in der Ausbildungsbeziehung zugewanderter Jugendlicher festzustellen. Lag der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden an allen Auszubildenden 1995 noch bei 9,7 %, so sank dieser Wert auf 7,1 % im Jahr 2000, bei einem Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung von ca. 12 % (alte Bundesländer).

In nahezu allen Ausbildungsbereichen wurden im Jahr 2000 weniger Jugendliche ausländischer Herkunft ausgebildet. In Industrie und Handel sank der Anteil auf 6,6 %, im Handwerk auf 8 % und nur bei den freien Berufen als einziger Wirtschaftsbereich stieg der Anteil gegenüber dem Vorjahr von 9,0 % auf 9,2 %. Insbesondere bei der Betrachtung der einzelnen Berufe z.B. der Arzt- und Zahnarzthelferin wird deutlich, dass die entsprechenden Ausbildungspraxen bereit sind, vor allem Mädchen ausländischer Herkunft auszubilden. Offensichtlich wird hier das zweisprachige Potential, das diese jungen Menschen mit in die Ausbildung bringen, besonders hoch geschätzt. In allen anderen Bereichen ist der Anteil ausländischer Jugendlicher an der Gesamtzahl der Auszubildenden deutlich geringer. Nach wie vor ist es jedoch der Öffentliche Dienst, dessen Ausbildungsleistung am geringsten ist. Gerade 2,6 % der Auszubildenden haben eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit und dies obwohl in den Empfehlungen der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit deutliche Verbesserungen in diesem Bereich zugesagt wurden.

Zu der im Vergleich zu deutschen Jugendlichen deutlich geringeren Ausbildungsbeteiligung kommt hinzu, dass das faktische Berufsspektrum der Jugendlichen ausländischer Herkunft viel enger ist als das der deutschen Gleichaltrigen. Die Auszubildenden mit ausländischem Pass konzentrieren sich auf wenige Berufe. Sie haben am ehesten in den Berufen eine Ausbildungschance, die für Deutsche weniger attraktiv sind. Die Berufe sind in der Regel gekennzeichnet durch:

- ungünstige Arbeitszeiten bzw. Arbeitsbedingungen
- geringere Verdienstmöglichkeiten
- geringere Aufstiegschancen
- geringere Übernahmechancen bzw. ein höheres Arbeitsplatzrisiko.

Ursache für diese Entwicklung ist bei den ausländischen Jugendlichen stärker als bei den deutschen die - insbesondere in Ballungszentren - verschlechterte Ausbildungsplatzsituation, die zu einer härteren Konkurrenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt führt, bei der die jungen Migranten - trotz teilweise guter Schulbildung - die Verlierer sind. Heute wie früher werden die Gründe für das Scheitern der jungen Ausländer auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Person des Jugendlichen gesucht (schlechtere Schulabschlüsse, unzureichende Sprachkenntnisse, falsche Berufswahl, mangelndes Interesse etc.). Für einen Teil der Jugendlichen mag dies auch zutreffen. Ein erheblicher Teil verfügt jedoch über die notwendigen Schulabschlüsse, ist zweisprachig und biculturell aufgewachsen, hat eine hohe Bildungsmotivation und ist dennoch beim Übergang in eine berufliche Ausbildung im Vergleich zu Deutschen benachteiligt.

Sowohl in den Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung vom Juni 1997 als auch in dem Beschluss der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit vom Juni 2000 wird festgestellt, dass der Zugang zur Berufsausbildung neben den Bildungsvoraussetzungen der Jugendlichen und ihrem Nachfrageverhalten auch vom Angebots- und Auswahlverfahren der Betriebe abhängig ist. Vorurteile und Barrieren gegen die Ausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft sind immer wieder festzustellen. Von Chancengleichheit und beruflicher Integration kann erst dann gesprochen werden, wenn Menschen ausländischer Herkunft in allen Berufen und Branchen, aber auch auf allen Hierarchieebenen, entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil vertreten sind.

Um dieses zu erreichen, sind sowohl Aspekte der positiven Diskriminierung auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt umzusetzen, als auch eine differenzierte Betrachtungsweise der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Gang zu setzen. Es ist davon auszugehen, dass diese Jugendlichen potentiell zweisprachig aufgewachsen sind. Sie beherrschen, im Gegensatz zu Deutschen, neben den schulischen Fremdsprachen, potentiell zwei Sprachen, die allerdings sowohl in der Schule als auch in der Berufsausbildung gefördert und ausgebaut werden müssen. Angesichts des Zusammenwachsens Europas, der Pluralisierung von Lebenswelten und der Diskussion um Einbeziehung von Fremdsprachen in die berufliche Bildung, bringen junge Migranten somit eine Kompetenz ein, die dringend genutzt werden sollte, zumal sie sich nicht nur auf Zweisprachigkeit bezieht, sondern auch bedeutet, dass junge Migranten es in der Regel gelernt haben, in verschiedenen Kulturen zu leben, sie zu integrieren und auch zu nutzen. Hier ist die immer wieder gestellte Forderung nach einer 100 %igen Deutschsprachfähigkeit durchaus in Frage zu stellen. Ist eine 60 bis 70 %ige Zweisprachigkeit für berufliche Handlungsfähigkeit möglicherweise nicht wirkungsvoller? Die deutlich höheren Ausbildungschancen für junge Migranten bei den freien Berufen sprechen hier eine deutliche Sprache. Es ist gerade diese zusätzliche Kompetenz, die in den Arztpraxen von besonderer Bedeutung ist.

Wir müssen uns darüber klar sein, welche Potentiale wir vergeben und welche zukünftigen Probleme wir schaffen, wenn wir bei der Ausbildung und Qualifizierung dieser Menschen versagen. Wir brauchen massive Ausbildungs- und Qualifizierungsanstrengungen, aber auch den Ausbau von ausbildungs- und weiterbildungsbegleitenden Hilfen. Denn es geht nicht nur um mehr Ausbildungsplätze, sondern auch um bessere, wenn diese Jugendlichen den Anschluss an unsere Wissensgesellschaft nicht verpassen sollen. Hier braucht es Anstrengungen aller Beteiligten auf allen Ebenen, bis hin zu positiver Diskriminierung oder auch Quotierung.

Anhand von **zwei Beispielen** lassen sich die gesellschaftlichen Mechanismen benennen, die eine Diskriminierung von jungen Menschen ausländischer Herkunft beim Zugang zu Ausbildung und Beruf zur Folge haben:

*Die Jugendlichen werden in der Regel als defizitär wahrgenommen. Es besteht Einigkeit darüber, was sie nicht können oder über welche Fähigkeiten sie nicht verfügen. Ausländischen und insbesondere türkischen Jugendlichen werden störende Verhaltensweisen, unzureichende Kenntnis der Sprache sowie der deutschen (Betriebs-)Kultur, aber auch spezifische Schwierigkeiten aufgrund einer anderen Kultur unterstellt. Hinzu kommt die vermutete mangelnde Kundenakzeptanz, insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben.*

*Bei Großbetrieben spielen solche Zuschreibungen eine weniger große Rolle. Dass Großbetriebe trotzdem verhältnismäßig wenige ausländische Auszubildende haben, ist weniger auf mangelnde Qualifikation oder auf falsche Berufsorientierung der ausländischen Bewerber zurückzuführen, als vielmehr auf ihre mangelnde Einbindung in betriebliche soziale Netzwerke. Der Zutritt zu diesen Netzwerken ist den meisten Migranten verwehrt und somit ist auch ihr Zugang zu hoch bewerteten Arbeits- und Ausbildungsstellen in Großbetrieben häufig blockiert.*

Neben Betriebsvereinbarungen ist ein Ansatzpunkt die Schaffung regionaler Netzwerke für die Förderung von Ausbildung, inner- und außerbetrieblicher Weiterbildung und Selbstständigkeit. Ich freue mich, dass das BIBB gemeinsam mit dem BMBF in den nächsten Jahren dazu beitragen wird, mehr regionale Beratungsstellen zur Qualifizierung zugewanderter Nachwuchskräfte (BQN) zu schaffen, die quasi als Lobby für diese Gruppe fungieren und Kammern, Betriebe, Schulen, Berufsschulen, Arbeitsämter, Verbände und Migrantenorganisationen u. a. zu regionalen Netzwerken zusammenführen. Wir haben mit diesen Beratungsstellen bereits gute Erfahrungen gemacht. Was wir brauchen, sind

aber nicht nur weitere Modellprojekte, sondern die flächendeckende und dauerhafte Absicherung solcher Lobbyeinrichtungen.

Wir müssen aber auch ausländerrechtliche Hürden beseitigen, die der beruflichen Qualifizierung mancher Jugendlicher entgegenstehen. So gilt es etwa minderjährigen Flüchtlingen, die lediglich über eine Duldung verfügen, den Zugang zu Ausbildungsgängen zu ermöglichen. Welchen Sinn macht es, wenn ein Jugendlicher aus dem Libanon, der nun seit zwölf Jahren hier lebt und nicht zurück kann, der seinen Realschulabschluss gemacht hat, dann gesagt bekommt, dass er eine Ausbildung nicht antreten kann, weil er keine Arbeitserlaubnis erhält?

Durch die weltweite ökonomische Vernetzung wird die Fähigkeit, international zu agieren, auf immer mehr Betriebe und Arbeitsplätze zukommen. Sich internationalen Anforderungen zu verschließen, wird in Zukunft immer schwieriger werden. Auch die Tatsache, dass die europäischen Länder im Zuge der jahrzehntelangen Migrationsbewegungen multikulturelle Gesellschaften geworden sind, stellt die Notwendigkeit internationaler Qualifikationen in den Vordergrund. Die gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner von 1995 macht dies deutlich. „Unternehmen und Organisationen arbeiten heute in einer zunehmend multikulturellen Umgebung mit Kunden, Lieferanten und Beschäftigten unterschiedlicher nationaler, ethnischer und kultureller Herkunft. Der Erfolg auf den Märkten hängt mehr und mehr von der Fähigkeit ab, das aus dieser Vielfalt erwachsene Potential zu

maximieren. Wer dies erfolgreich tut, steigert seine Wettbewerbsfähigkeit und ist besser in der Lage, mit Veränderungen erfolgreich fertig zu werden.“ Zu keiner Zeit wurde Internationalität so hoch gehandelt, die entsprechende Qualifikationsvermittlung hinkt jedoch dieser Entwicklung hinterher. Zu den beruflichen Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenz, Qualitätsbewusstsein, Kritikfähigkeit etc. müssen internationale Qualifikationen hinzutreten, denn sie haben den Charakter von Zukunftsqualifikationen. Es muss somit nach Wegen gesucht werden, die unterschiedlichen Kulturen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die Menschen aus anderen Ländern mitbringen, nicht mehr zu entwerten und ungenutzt zu lassen, sie gar als „Störfaktoren“ zu begreifen, sondern sie zu entdecken, anzuerkennen und weiterzuentwickeln. Das Primat der Inländerqualifizierung hat somit alle schon hier lebenden Menschen unterschiedlicher Herkunft und ihr ungeheures nicht ausgeschöpftes Potential einzubeziehen.

Die Liste der integrationspolitischen Aufgaben, insbesondere im Bildungs- und Ausbildungsbereich, ist lang. Und es wäre schön, wenn es wirklich gelingt, dieses Jahrzehnt zum Jahrzehnt der Integration zu machen. Dazu reicht es allerdings nicht aus, einen Integrationskurs unmittelbar nach Einreise durchzuführen, wie es im Zuwanderungsgesetzentwurf fixiert ist. Auch wenn der Rechtsanspruch auf Integrationskurse ein ungeheurer Fortschritt ist, suggeriert ein wie viele Stunden auch immer gestalteter Integrationskurs, dass nach dem erfolgreichen Absolvieren eines Kurses, keine Integrationsprobleme mehr existieren. Ein Kurs mit anschließendem Integrations-TÜV als Zertifikat wird die weit über Grundkenntnisse der deutschen Sprache und Gesellschaft hinausgehenden Integrationsprobleme nicht lösen. Eine sprachliche Erstförderung von Zuwanderern muss die anschließende qualifizierte Einmündung ins Bildungs- und Beschäftigungssystem zur Folge haben. Es muss klar sein, dass Integration nicht zum Nulltarif zu erhalten ist.

Abschließend eine Bemerkung zu dem leidigen Thema Sanktionen: Entgegen dem Rat vieler Fachleute, herrschte seit über 20 Jahren die Meinung vor, sämtliche Integrations- und vor allem Sprachprobleme lösen sich quasi von selbst, nämlich dann, wenn die Zuwanderer in der zweiten oder dritten Generation erst einmal alle



hier geboren , aufgewachsen und zur Schule gegangen sind. Ende der 90er Jahre stellte man dann überrascht fest, dass dem nicht so war. Im Gegenteil! Im Vordergrund stand nunmehr die scheinbare Verschlechterung der Deutschsprachkenntnisse vor allem bei Kindern. Dies löste die klare Schlussfolgerung aus, sie wollen ja nicht Deutsch lernen. Ergo, man muss die Daumenschrauben anziehen und sie zu ihrem sprachlichen Glück zwingen. Denn es weiß ja jeder, der patriarchalische türkische Ehemann wird seiner unterdrückten Frau einen Deutschkurs nur gestatten, wenn er gezwungen wird.

Ohne Berücksichtigung der Tatsache, dass Sprachkursangebote bei weitem nicht ausreichen und auch viele Zuwanderer aus formalen Gründen gar keinen Zugang zu staatlich geförderten Deutschkursen haben, wird die Lösung des Problems in mit Sanktionen belegten Integrationskursen gesehen. In einem solchen Klima kann Integration nicht funktionieren. Erst wenn wir Einwanderer als vollwertige Mitglieder dieser Gesellschaft anerkennen, wenn ihnen der gleichberechtigte Zugang zu Bildung und Qualifikation sowie die qualifizierte Einmündung in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird, wird Integration erfolgreich sein. Dies ist nicht nur die Aufgabe der Politik, insbesondere im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der qualifizierten Beschäftigung. Politik kann positive Rahmenbedingungen schaffen, kann Impulse setzen, aber in diesem Integrationsfeld sind vor allem die betrieblichen Entscheidungsträger gefragt.

Es ist eine Aufgabe sowohl der Personal- und Ausbildungsleiter als auch des betrieblichen Ausbildungspersonals. Bei Klein- und Mittelbetrieben sind es vor allem die Kammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften, die hier durch einen gezielten Einsatz von z.B. Ausbildungsberatern Betriebe unterstützen können. Es gilt aber auch die Weiterbildungsangebote der Kammern stärker für ausländische Arbeitnehmer zu öffnen und diese gezielt zu werben und zu motivieren. Es gilt stärker als bisher, ausländische Gesellen in Meisterprüfungskurse einzubeziehen und sie durch entsprechende Förderung zu unterstützen. Aber es ist auch eine Aufgabe der betrieblichen Interessensvertreter. Der Betriebs- und Personalräte ebenso wie der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Es gilt die Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen ausländischer Herkunft in den Vordergrund betrieblicher Entscheidungsprozesse zu stellen. Allein mit der neuen Anwerbung hochqualifizierter ausländischer Arbeitnehmer ist das Problem des qualifizierten Arbeitskräftebedarfs nicht zu lösen.



## Nachfragen und Diskussion

Für eine Diskussion, die zu konkreten Ergebnissen führt, sind oft Prämissen nötig, die nicht unbedingt explizit formuliert werden müssen. Eine solche Prämisse war in dieser Debatte die Tatsache, dass es einen Perspektivwechsel gegeben hat: Integration ist ein Thema, über das in einer breiten Öffentlichkeit diskutiert wird, damit als ein wichtiges gesellschaftliches Thema anerkannt ist und ein gewisses Nischendasein hinter sich gelassen hat. Eine weitere Prämisse - diesmal deutlich angesprochen: Es gibt keinen Integrations-TÜV, der am Ende seinen Stempel aufdrückt, um zu bescheinigen - und zwar beiden Seiten: Es ist vollbracht. MigrantInnen wie Aufnahmegesellschaft haben sich als integrationswillig und integrationsfähig erwiesen.

Zu der Vielschichtigkeit von Integration gehört zunächst einmal ganz banal die Tatsache, dass Menschen mit einem sehr unterschiedlichen Hintergrund kommen. Auf eine Frage nach der positiven Wirkung der im Zuwanderungsgesetz vorgesehenen Integrationskursen antwortete Dagmar Beer-Kern, dass dies aus ihrer Sicht ein sehr sinnvoller Ansatz sei. Nur müsse unabhängig davon, welche Stundenzahl denn nun angemessen sei - 600 oder 900 oder sonst etwas - zweierlei beachtet werden: Erstens ist nach einem solchen Kurs Integration nicht beendet. Und zweitens müsse - was die sprachliche Qualifizierung angeht - klar sein, dass niemand von den TeilnehmerInnen der Integrationskurse verlangen könne, dass sie alle gleichermaßen die deutsche Sprache beherrschen. In die Kurse kommen - um die Extreme zu nehmen - Menschen, die die Chance hatten, eine akademische Ausbildung zu durchlaufen und andere, denen es verwehrt war, eine grundlegende Bildung zu erlangen und die Analphabeten sind.

Eine andere Frage ist es, in welchem Zeitrahmen Zuwanderer ihre Stundenzahl absolvieren. Dies sollte aus Sicht von Dagmar Beer-Kern so flexibel wie möglich gehandhabt werden. Es wird sicherlich Zuwanderer geben, die einreisen und sich sofort in einem Kurs anmelden, andere brauchen vielleicht etwas länger Zeit, um sich zurecht zu finden. Und letztlich dürfen auch nicht die Menschen vergessen werden, die heute schon hier leben.

Diese Frage wurde in der Diskussion noch einmal aufgegriffen. Ein Teilnehmer fand, dass der Staat sich bei der Integrationspolitik weitgehend rausgehalten habe. Wenn zum Beispiel jemand aus der Türkei nach Deutschland gekommen ist, war es vor allem den Familien überlassen, denjenigen in die Gesellschaft einzuführen. Das, was an

Nur 21.000 TeilnehmerInnen an staatlich geförderten Kursen pro Jahr

Sprachkursen finanziert wurde, hat vorne und hinten nicht gereicht. Er halte es für doppelzünftig, wenn gerade die Konservativen dann den Betroffenen vorwerfen, sie würden sich nicht integrieren wollen. Es gebe durchaus ein großes Interesse an Sprachkursen. Auch die türkischen Mütter wissen, dass ihre Kinder ohne Deutschkenntnisse hier ziemlich verloren sind. Generell sollte so etwas wie ein Integrationsbüro eingerichtet werden, wo die Zuwanderer erfahren, wo sie einen Sprachkurs machen können, aber auch wo bestimmte Behörden, die Schule, eine Bücherei oder das Einkaufszentrum zu finden ist.

Bei den Sprachkursen - so Dagmar Beer-Kern - gab es in der Vergangenheit in der Tat große Versäumnisse. So konnten pro Jahr an staatlich geförderten Kursen gerade 21.000 TeilnehmerInnen Deutsch lernen. Das bewege sich im Promillebereich. Es müsse zu einer Sprachoffensive kommen. Die solle sich aber nicht nur darauf beziehen, dass Zuwanderer Deutsch lernen, sondern auch auf eine Förderung und Anerkennung von Mehrsprachigkeit.

Wie eigentlich - so die Frage eines Teilnehmers - muss bei einer solchen Offensive Sprachkompetenz definiert werden. Das Kriterium müsse sein, dass die Sprache soweit beherrscht wird, dass ein Einstieg in einen Beruf möglich ist. Da ist es sicherlich nicht nötig, dass die Sprache perfekt beherrscht wird. Das dürfte nur bei höheren beruflichen Positionen nötig sein.

Größtmögliche Deutschkenntnisse seien sicher eine unabdingbare Voraussetzung dafür, hier zu leben - so eine Antwort. Das heißt aber nicht, dass die Sprachbeherrschung zu 100 Prozent perfekt sein muss. Das ist sie ja auch bei Deutschen nicht. Dagmar Beer-Kern berichtete, dass sie vor einigen Jahren eine schriftliche Umfrage unter deutschen Handwerksmeistern gemacht hatte. Dabei gab es sehr viele orthographische Fehler und noch mehr Zeichensetzungsfelder. Und Meister sei schließlich eine relativ hohe Qualifikation.

Bei dieser Frage sei es auch wichtig zu wissen, dass Erstsprache und Zweitsprache offensichtlich in einem inneren Zusammenhang stehen. Bestimmte Sprachkenntnisse in einer Zweitsprache können nur dann erreicht werden, wenn die Erstsprache als Potential vorhanden ist. In Deutschland ist es allerdings die Regel, dass die Erstsprache der Zuwanderer in den Schulen nicht gefördert wird. Das heißt: Es gibt einen großen Teil von jungen Leuten, die ihre Erstsprache nicht perfekt beherrschen und von daher bei der Zweitsprache große Probleme haben.

Verknüpft mit dem Komplex Sprachkompetenz und Integration ist auch die Frage, ab welchem Alter eine Integration eigentlich nicht mehr möglich oder zumindest sehr schwierig sei. Konkret heißt das: Wo soll das Nachzugsalter für Kinder festgesetzt werden. Es ist sicher schwieriger - so die Meinung eines Teilnehmers - jemanden zu integrieren, der in Deutschland keine Schulausbildung durchlaufen hat, dennoch halte er eine Altersgrenze von 18 Jahren durchaus für möglich.

Bei der Diskussion um das Zuzugsalter gibt es auch Sicht von Dagmar Beer-Kern ein grundlegendes Missverständnis. Es werde nämlich davon ausgegangen, dass Menschen nur dann qualifiziert berufstätig sein können, wenn sie die deutsche Schule durchlaufen haben. Das grenze schon fast an Kulturarroganz. Eine gute Ausbildung könne auch in anderen Ländern erworben werden.

In den 80er Jahren gab es Modellversuche mit drei Gruppen von jugendlichen Zuwanderern. Eine Gruppe ist praktisch vollständig in Deutschland zur Schule gegangen, die zweite Gruppe bestand aus „Seiteneinsteigern“, die mit etwa 12 Jahren nach Deutschland gekommen waren und die dritte Gruppe hatten ihre schulische Ausbildung bereits im Ausland - zumeist in der Türkei - hinter sich gebracht. Das waren dort acht Jahre. Diese Gruppe hatte die besten Ergebnisse in der Berufsausbildung. Das betraf sowohl





die theoretische wie die praktische Prüfung. Und in ihr gab es die niedrigste Abbruchquote. Zum Teil hatten sie verkürzte Ausbildungsgänge. Aus Sicht von Dagmar Beer-Kern war das nicht verwunderlich. Die Jugendlichen aus dieser Gruppe beherrschten das schulische Basiswissen in Mathematik, Physik, Chemie. Die hatten eine gute schulische Grundausbildung. Ihr Problem lag darin, dass sie die deutsche Sprache nicht beherrschten. Die haben sie aber aufgrund ihres Bildungsniveaus parallel zur Berufsausbildung relativ schnell gelernt. Diejenigen, die hier zur Schule gegangen sind, schnitten sehr viel schlechter ab. Sie hatten im Schulalltag teilweise jahrelange negative Erfahrungen wegen ihrer schlechten Deutschkenntnisse gemacht und wiesen Lücken im schulischen Basiswissen auf. Gleichzeitig sprachen sie auch vergleichsweise schlecht Türkisch.

Wenn man sich die von der OECD durchgeführten Vergleiche der Leistungsfähigkeit der verschiedenen Bildungssysteme ansieht, fällt auf, dass Deutschland gerade im naturwissenschaftlichen Bereich ziemlich weit hinten liegt. Es gebe - so Beer-Kern - also keinen Grund zu glauben, dass alle so früh wie möglich einreisen müssten, damit sie in den Genuss des deutschen Schulsystems kommen. Und wenn die Kinder etwa mit zehn oder zwölf Jahren nach Deutschland kommen, ist es am schwierigsten, weil sie dann eine abgebrochene Schulausbildung im Herkunftsland haben und hier den Einstieg auch nur rudimentär schaffen können.

Einen anderen Aspekt von Integration warf eine Diskussionsteilnehmerin auf. Integration ist aus ihrer Sicht inzwischen ein Problem der Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht.

Und das dokumentiert sich dann auch nach außen durch eine Ballung zum Beispiel von Ausländern in bestimmten städtischen Bereichen, wo deren Anteil bis 30 oder 35 Prozent gehen kann. Eine solche Gettoisierung verhindere Integration, nicht zuletzt, weil Gegenden, wo sich sozial Schwache konzentrieren oft auch Bildungsgettos seien.

Gettoisierung hat - darauf verwies Dagmar Beer-Kern - zunächst einmal mit der Höhe der Mieten zu tun und auch damit, wem ein Vermieter eine Wohnung überlässt. Und natürlich gebe es auch von den Betroffenen einen Trend dahin zu ziehen, wo sie sich die Mieten leisten können. Das sei im Übrigen kein deutsches Problem, sondern existiere auch in anderen Ländern. Ein Beispiel, wie man damit umgehen kann, kommt aus den Niederlanden. Auch dort gibt es städtische Bezirke mit hohem Ausländeranteil der Wohnbevölkerung und dann auch an den Schulen. Und es gab Reaktionen wie etwa in Berlin-Kreuzberg, wo Eltern sich formal woanders anmelden, um ihre Kinder in einem anderen Bezirk zur Schule schicken zu können, wo der Ausländeranteil geringer ist. In Utrecht und Amsterdam zum Beispiel wurde schon vor 15 Jahren erkannt, dass hier etwas geschehen muss. Aus den besonderen Problemen wurde der Schluss gezogen, diese Schulen besonders mit Sachmitteln und auch Personal auszustatten. Durch diese zusätzliche Förderung wurden diese Schulen in Brennpunkten plötzlich auch für holländische Eltern attraktiv, weil ein interessanter und hochqualifizierter Unterricht geboten wurde. Damit kann zumindest das Bildungsgetto aufgelöst werden. Vielleicht sollte - so Beer-Kern - das auch einmal in Berlin versucht werden.

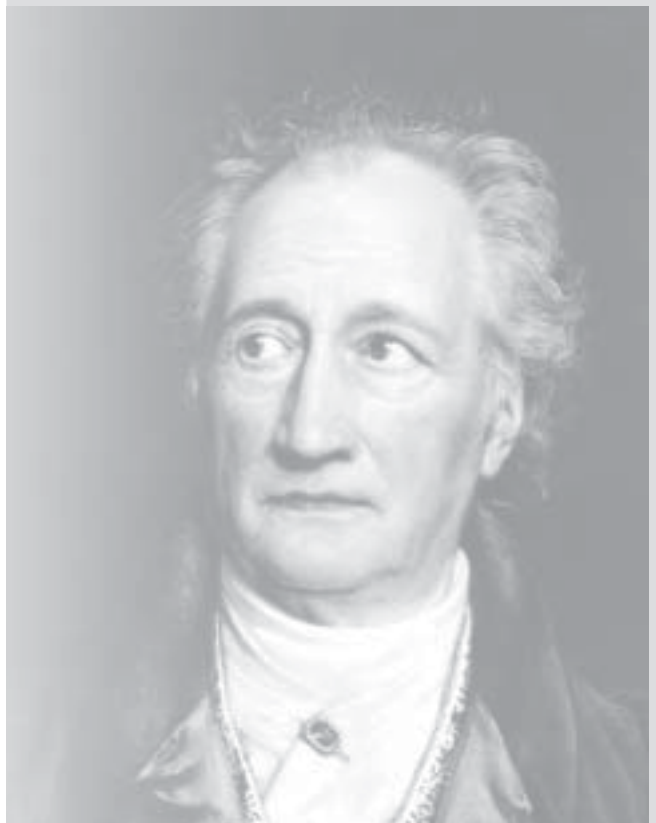
Eine solche Lösung kann aus Sicht eines Diskussionsteilnehmers auch die Ausbildungssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbessern. Nur sei dafür nötig, dass die Gesellschaft akzeptiert, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist und ihren Beitrag zu Integration zu leisten habe. Gleichzeitig warf der Teilnehmer die Frage auf, wie es komme, dass seit 1994 die Zahl der türkischen Jugendlichen, die an der beruflichen Bildung teilnehmen, rückgängig ist. Bis dahin sei die Zahl gestiegen.

Dies sei - so eine Ergänzung von Dagnar Beer-Kern - kein spezifisches Problem türkischer Jugendlicher. Mit Ausnahme der spanischen Jugendlichen gibt es bei allen Nationalitäten einen rückläufigen Trend. Die spanischen Jugendlichen übertreffen mittlerweile die



Quote der deutschen Jugendlichen. Ein Grund für den Negativtrend bei den anderen liegt zum Teil darin, dass der Ausbildungsstellenmarkt sich verschärft hat. Es gibt in bestimmten Ballungszentren immer noch zu wenig Ausbildungsplätze und zu viele Bewerber. Und da etwa türkische Jugendliche im Vergleich zu deutschen weniger gute Schulabschlüsse haben, sind ihre Chancen geringer. Daneben gibt es auch noch Vorbehalte der Betriebe, türkische Jugendliche einzustellen. Ein weiterer Punkt: Die türkische Community hat nicht die Netzwerke, die man nutzen kann, um an Ausbildungsplätze zu kommen. In solchen Netzwerken bekommen dann die „Mikis“ und „Kukis“ eine Lehrstelle, die Mitarbeiterkinder und Kundenkinder.

Auf einen weiteren Grund verwies ein Diskussionsteilnehmer. Die Einstellungstests - so sein Argument - seien sehr stark auf kulturelles Wissen der deutschen Gesellschaft konzentriert und weniger auf quasi universale Fähigkeiten wie Mathematik oder Naturwissenschaften. Von daher sind die Chancen eines türkischen Jugendlichen oder auch anderer AusländerInnen per se geringer. Hier - so ein weiteres Argument - spielt natürlich die Frage von Diskriminierung eine Rolle. Und so sehr eigentlich eine doppelte Staatsbürgerschaft zu begrüßen wäre oder auch, wenn AusländerInnen die deutsche Staatsbürgerschaft annehmen würden - an diesem Punkt hätte das keine unmittelbare Wirkung. Wenn ein türkischer Jugendlicher mit einem deutschen Pass sich bewirbt, und er hat einen entsprechenden Namen und einen entsprechenden Hintergrund, wird er vor den gleichen Schwierigkeiten stehen wie ein Altersgenosse mit einem türkischen Pass. Er wird die gleichen Diskriminierungserfahrungen im Alltag machen. Solche Zusammenhänge sind etwa aus Großbritannien oder Frankreich noch sehr viel deutlicher als in Deutschland. Gleichwohl ist es wichtig, dass es eine rechtliche Gleichstellung gibt und auch gesetzliche Regelungen gegen Diskriminierung. Dies nämlich werde sich auch auf das Alltagsbewusstsein und das Verhalten im Alltag auswirken, und zwar positiv.



## 04

## Hans-Dieter Göpfert

### Betriebliche Einstellungskriterien und Auswahlstrategien

*„Kein Kind käme von alleine auf die Idee, einen anderen Menschen wegen seiner Hautfarbe, seiner Sprache oder anderer Merkmale zu hassen.“*

Dieser Satz begegnet mir jedes Jahr „neu“, und zwar an einem Ort, wo wir mit unseren neuen Auszubildenden zu Ausbildungsbeginn eine Woche verbringen und mit der Integration junger Menschen in unser Unternehmen beginnen. Es ist die Jugendherberge in Pottenstein.

Ich bin Ausbildungsleiter bei einem großen Automobil-Zulieferer, der ZF Sachs, AG, mit Hauptsitz in Schweinfurt. Wir haben weltweit rund 21.000 Beschäftigte, zwei Drittel davon arbeiten im Ausland. 60 Prozent unserer Beschäftigten sind mit der spanischen Sprache erzogen und als „Native Speaker“ groß geworden.

Ich möchte nun an praktischen Beispielen schildern, wie wir mit unseren Auszubildenden umgehen und was wir tun, um junge Menschen in unser Unternehmen zu integrieren. Das hat nichts mit einem „Modell“ oder einer „Theorie“ zu tun, ich möchte vielmehr darüber berichten, was wir praktisch tun.

Der Kontakt mit Jugendlichen beginnt bei uns nicht erst mit dem Start der Ausbildung. Wir bieten bereits Schülern ein bis zwei Jahre vor dem Schulabschluß die Möglichkeit eines Praktikums oder einer Schnupperlehre an. Praktische Begabung ist, in Verbindung mit geistigen und sozialen Fähigkeiten eine wichtige Voraussetzung, eine Ausbildung mit Erfolg abzuschließen. Wenn die jungen Menschen dann bei uns sind, versuchen wir sie natürlich für eine Ausbildung in unserem Haus zu begeistern.

Entscheiden sich die Jugendlichen für eine Ausbildung in unserem Haus, dann treffen wir eine Auswahl, die sich auch an der Bevölkerungszusammensetzung in der Region orientiert. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die wir bereits im Vorfeld wegen einer Ausbildung ansprechen. Bei uns beträgt der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund heute rund 20 Prozent an allen Auszubildenden.

Um Jugendliche mit Migrationshintergrund zu erreichen, nehmen wir bereits früh Kontakt zu den Hauptschulen auf, wo sie anteilmäßig stark vertreten sind. Wenn wir sie für ein Praktikum oder eine Schnupperlehre gewinnen, bemühen wir uns, sie durch die Arbeit selber, durch praktische Tätigkeit, für eine Ausbildung zu gewinnen. Parallel dazu versuchen wir, in den Bereichen mit ihnen zu arbeiten, wo etwas gerechnet oder berechnet werden muß, was das praktische Tun sinnvoll ergänzt. Wir wollen sie also da stärken und Qualifikationen vermitteln, wo sie nicht a priori wegen sprachlicher oder anderer Sozialisationsschwierigkeiten im Nachteil sind.

### Der Einstellungstest: Hürde oder Klippe ?

Alle künftigen Auszubildenden haben sich einem Einstellungstest zu unterziehen. In diesem Test versuchen wir die Eignung für den gewünschten Beruf festzustellen. Dieser Test beinhaltet auch einen Deutschttest. Dieser ist aber nicht ein k.o.-Kriterium um zu selektieren, sondern er dient uns dazu um etwas über den Stand der sprachlichen Fähigkeiten zu erfahren. Generell ist der Einstellungstest für uns eine Bestandsaufnahme, die für uns eine Momentaufnahme darstellt und damit eine zusätzliche Aussage zum Schul-Zeugnis ermöglicht. Beide Eindrücke, Test und Schulzeugnis, zusammen liefern jedoch nicht das alleinige Kriterium, um junge Menschen für eine Ausbildung auszuwählen.

Das Berufsausbildungsgesetz verpflichtet uns, Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die einen jungen Menschen in die Lage versetzen, einen Beruf auszuüben. Aber nicht nur Kenntnisse und Fertigkeiten gehören zu unserem Auftrag, auch die charakterliche Förderung ist darin eingeschlossen. Und das heißt pädagogische Einflußnahme oder einfach ausgedrückt Erziehung. Für unserer Unternehmen gilt: Wir wollen die Auszubildenden nicht nur zu berufstauglichen Menschen formen, sondern auch ihre sozialen, persönlichen und interkulturellen Fähigkeiten fördern. Dies bedeutet, sich schon früh ein Bild über den Menschen zu machen, mit dem wir je nach Wunschberuf zwei, drei oder dreieinhalb Jahre gemeinsam arbeiten.

### Das Gesamtbild ist wichtiger als Details

Um uns ein Gesamtbild über Zeugnis und Einstellungstest hinaus machen zu können, führen wir mit jedem Jugendlichen, der sich bei uns bewirbt, ein Gespräch, in dem wir auf den Einzelnen intensiv eingehen. Die Auswahl findet also nicht vor dem Hintergrund eines Notendurchschnitts statt. Der persönliche Eindruck spielt eine ebenso wichtige Rolle.

Gleichzeitig richten wir auch immer die Frage an uns: Sind wir in der Lage, in diesem jungen Menschen in der Ausbildung etwas mit auf den Weg zu geben, was zu seinem persönlichen Reifungsprozeß beiträgt und - was das Wichtigste ist - auch ein Abschlußergebnis erreichen läßt, das zu ihrer persönlichen Zufriedenheit und zu einem Gefühl des Stolzes führt.

- **Unser Ziel ist es, dass die Jugendlichen, egal welcher Nationalität, ihre Ausbildung mindestens mit der guten Note abschließen. Die Absolventen der letzten Prüfung hatten einen Notendurchschnitt von 2,0 im gewerblichen und 1,6 im kaufmännischen Bereich. Ein Ergebnis auf das nicht nur wir aus Sicht des Unternehmens, sondern auch die Absolventen stolz sind.**

Wir trauen jedem jungen Menschen, der bei uns eine Ausbildung absolviert zu, dass er oder sie in den Berufen, in denen wir ausbilden, alle wichtigen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwirbt, unabhängig von Nationalität oder auch Geschlecht. Das ist aus unserer Sicht Integration.

Unsere jungen Beschäftigten übernehmen bereits in der Ausbildung einen Tutorenstatus. Sie bekommen damit die Aufgabe, die Jugendlichen, die neu in den Betrieb kommen, zu begrüßen und 16 Wochen lang zu begleiten. Dazu gehört auch, dass sie für die Neuankömmlinge eine Broschüre erstellen, aus der hervor geht, was für das Leben im Betrieb wichtig ist. Zu diesen praktischen Tipps für die Ausbildung zählen Fragen der Arbeitszeit oder welche Personen man kennen muss und ansprechen kann, wenn man etwas wissen will. Die Tutoren organisieren auch eine kleine Startveranstaltung. Und sie

gestalten für die Neuen die einführende Erlebniswoche mit einem speziellen Schwerpunkt. Im letzten Jahr ging es um die Ureinwohner Australiens, über deren Umgang mit der Natur und den Mitmenschen. Daran lassen sich dann ganz aktuelle Fragestellungen diskutieren, etwa wenn man weiß, dass diese Aboriginies erst vor kurzem die australische Staatsbürgerschaft bekommen haben. Zwei Dinge sind im Betrieb absolut Tabu: Drogen und Gewalt. Gleich in der ersten Woche erklären wir ganz eindeutig: Wer Drogen nimmt oder Gewalt anwendet, fliegt raus. Wir machen damit klar, dass es einige einfache Dinge gibt, die funktionieren müssen. Das klare Verbot von Drogen und Gewalt gehört dazu.

Unsere Strategie ist, Anreize zu schaffen und zu belohnen. Wenn etwas gut gelaufen ist. Da Sachs ein sehr großes Werk ist, bietet sich die Möglichkeit, Überraschungseier oder sonstige Süßigkeiten zu verstecken, die die Jugendlichen dann finden. Oder: wenn sie ihre Sicherheitsschuhe abholen bekommen sie ein kleines Geschenk. Jeweils nach der Probezeit, also im Dezember findet immer eine Präsentation statt, bei der die neuen Auszubildenden das vorstellen, was sie bis dahin hergestellt haben. Und sie stehen Rede und Antwort über Fragen, die ihr Ausbildungsjahr betreffen.

In der eingangs erwähnten Erlebniswoche versuchen wir, den Auszubildenden ein natürliches Lebensgefühl in der Natur zu vermitteln. Wir thematisieren auch den Begriff Mut. Was ist Mut? Ist es Mut, sich 35 Meter tief abzuseilen? Oder ist es Mut, „nein“ zu sagen? Ist es Mut mit einem Kanadier durch Stromschnellen zu rasen? Es werden die verschiedensten Situationen durchgespielt, in denen die jungen Menschen lernen, sich gegenseitig zu helfen. So bauen sie gemeinsam eine Seilbrücke, über die alle gehen können. Danach haben sie das Gefühl: Wir

haben etwas geschafft. Und sie sind stolz auf ihre gemeinsame Leistung. Das ist, was wir vermitteln wollen, und zwar nicht nur in der Erlebniswoche zum Beginn der Ausbildung, sondern während der ganzen Ausbildung.

Dieser Ansatz kommt aus der so genannten Erlebnispädagogik. Grundmotive dabei sind die Ganzheitlichkeit von Körper, Seele, Geist und Sinnen, Völkerverständigung, Achtung vor dem Leben und der Natur, Dienst am Nächsten, Übernahme von Verantwortung für sich und für andere, konkretes Handeln und praktischer Lebensbezug. Damit werden auch Schlüsselqualifikationen herausgebildet, die auch für den Beruf wichtig sind.

#### Ein Beispiel: Verantwortung umfasst aus unserer Sicht

- Zuverlässigkeit,
- Sorgfalt,
- Zielverfolgung,
- Initiative,
- Lern- und Denkfähigkeit,
- Kreativität,
- Spontaneität,
- Koordination und Konzentration,
- Teamfähigkeit.

#### Sie bedeutet aber auch

- Akzeptanz,
- Verständigung,
- gegenseitige Unterstützung,
- Gerechtigkeit zu praktizieren,
- Mut zur eigenen Meinung, aber auch Mut, sich zu den eigenen Grenzen zu bekennen,
- Mut, Fragen zu stellen.

#### Das sind auch die Werte, die in diesem pädagogischen Ansatz stecken.

Nun zum Lernprozess insgesamt. Wichtig ist zunächst, dass wir weg wollen von einem extern kontrollierten oder gesteuerten Lernen hin zu einem von den Menschen selbstgesteuerten oder zumindest weitgehend selbstgesteuertem Lernen. Das ist das Ziel vom ersten Tag der Ausbildung an. Wir wollen den jungen Menschen beibringen, dass sie sich auch künftig für das Lernen begeistern. Lernen heißt nämlich immer, sich selbst einzugestehen, dass man etwas nicht kann oder weiß. Dazu, sich das einzugestehen, gehört übrigens auch Mut. Eine Grundorientierung, die für uns alle verbindlich ist, besteht darin, dass wir die Bedürfnisse der Lernenden akzeptieren und Möglichkeiten bereit



stellen, neue Erfahrungen mit vorhandenen Potentialen zu verknüpfen, dazu zählt auch die Andersartigkeit in einer vielfältigen Welt. So gibt es unter anderem einen Bildungsblock zum Thema Ernährung, wo die Unterschiedlichkeiten bei der Ernährung von Muslimen und Deutschen thematisiert werden. Diese Unterschiedlichkeiten werden anhand des Glaubens und des historischen Hintergrunds erarbeitet.

Durch diese Diskussionen soll bei allen Auszubildenden ein Bewusstsein persönlicher Wertschätzung entwickelt werden und zwar für sich selbst als auch für die anderen. Wir fördern grundlegende Fähigkeiten, um in einer kulturell vielfältig geprägten Gesellschaft zu leben, diese nicht als etwas Außergewöhnliches oder gar Bedrohendes zu betrachten, sondern als eine Chance zu erkennen, in einer kulturellen Vielfalt zu leben.

Wir wollen pädagogische Entscheidungen persönlich machen und den Lernenden in den Prozess seiner eigenen Entwicklung einbeziehen. Das heißt auch in dem Lernenden einen Reifegrad zu entwickeln, um Entscheidungen mit zu beeinflussen und zu treffen.

Wir kennen in diesem Zusammenhang die wichtige Rolle von Gefühlen und beziehen persönliche Werte und Wahrnehmungen als Teile in den Lern- und Entwicklungsprozess ein. Das, was die Auszubildenden in der Erlebniswoche kennen gelernt haben, versuchen wir auch während der Ausbildung zu praktizieren. Wenn etwas besonders gut gelingt oder misslingt, reflektieren wir es, um Veränderungen abzuleiten und neue Wege zu suchen - und zwar gemeinsam Auszubildende und Ausbilder. Dadurch wird ein Lernklima geschaffen, das eine persönliche Entwicklung fördert und als interessant und angstfrei empfunden wird. Und wir entwickeln bei dem Lernenden den Respekt für den Wert des Mitmenschen und die Fähigkeit, Konflikte zu lösen.

Das sind die Grundsätze, die uns leiten. Diese Grundwerte sind sehr bestimmend bei der Auswahl der Auszubildenden. Ob jemand in dieses Wertesystem passt kann man weder aus der Note in Deutsch, Mathematik oder anderen Fächern ablesen. Deshalb sind die Eindrücke, die wir von einem jungen Menschen in Gesprächen gewinnen, zumindest gleich gewichtig wie die Noten.

In der Praxis ist es bisweilen schwierig, dies alles auch eins-zu-eins umzusetzen. Zum Beispiel bei den Kaufleuten wird eine Vorauswahl getroffen, ohne mit ihnen ein Gespräch geführt zu haben. Das ist aus der Not geboren. Denn bei 500 Bewerbungen auf zehn Ausbildungsstellen ist ein anderes Handeln nicht möglich. Es ist nicht zufriedenstellend, aber wir haben uns auf einen Notendurchschnitt von 2,8 geeinigt. Dann gibt es immer noch eine sehr hohe Zahl an Bewerbern, aber die Arbeit machen wir uns dann.

Im gewerblichen Bereich ist es nicht so dramatisch. Es gab auf 100 Ausbildungsplätze 366 Bewerber. Bei diesen machen wir keine Vorauswahl, sondern führen den Bewerbungsprozess durch und laden alle zu einem Gespräch ein.

## 500 Bewerbungen auf 10 kaufmännische Ausbildungsplätze



Was uns allerdings beunruhigt ist die Tatsache, dass bei uns in der Region etwa 30 Prozent Jugendliche mit türkischem Hintergrund leben, wir aber nur einen Bruchteil dieser Jugendlichen in der Ausbildung haben. Deshalb werfen wir immer wieder die Frage auf, mit welchen Schulen gehen wir welche Kooperation ein, um diese Zielgruppe besser anzusprechen, sie zu begeistern, einen Beruf zu erlernen. Denn viele von ihnen haben bessere Noten als deutsche Jugendliche sowohl im Theoriebereich als auch in der Praxis. Sie stellen auch oft die Kammerieger, belegen also den ersten, zweiten oder dritten Platz in ihrer Berufsgruppe. Wenn das so ist, dann muss sich jeder Verantwortliche für Ausbildung die Frage stellen, wie er diese Zielgruppe motiviert. Für mich heißt das, verstärkt in die Schulen gehen, mit diesen Menschen arbeiten, bevor sie sich bewerben. Den Beruf bekannt machen, damit sie sich vorstellen können, was gelernt wird, was praktische Arbeit bedeutet und über diesen Weg die Jugendlichen zu motivieren.

## Nachfragen und Diskussion

Ausländische Jugendliche werden bei Mannesmann Sachs für die Ausbildung gezielt über die Schulen angesprochen, alle Azubis bekommen eine Ausbildung, die über dem Durchschnitt liegt, sie werden nicht nur fachlich qualifiziert, sondern auch charakterlich gebildet. Liegt da eine kleine heile Welt in Schweinfurt? Durchaus nicht. Die Schnupperlehre, die den Jugendlichen eine gute Möglichkeit bietet, die Arbeitswelt kennenzulernen, versetzt - so Hans-Dieter Göpfert - die Ausbilder in die Lage, die jungen Leute kennen zu lernen. Das gilt gleichermaßen im kaufmännischen wie im gewerblichen Bereich. Sie können zum Beispiel sehen, wie weit sie in der Lage sind, Probleme gemeinsam mit anderen zu lösen, was wichtig für die Ausbildung ist. Und junge Leute, von denen die Ausbilder sagen, die würden gut ins Unternehmen passen, werden ermuntert und bedrängt, sich später auch zu bewerben. Soziale Verantwortung ist also keineswegs eine altruistische Veranstaltung, sondern rechnet sich auch für das Unternehmen.

Die Erläuterung war Teil einer Antwort Göpferts auf die Nachfrage einer Teilnehmerin, wie es möglich ist, Bewerber nicht nur nach formalen Qualifikationen, Bildungsabschlüssen oder Noten zu beurteilen. Wie könne man zum Beispiel in einem Gespräch heraus finden, ob jemand teamfähig sei? Daneben wollte sie wissen, wie sich die Gewichtung gestaltet, denn formale Qualifikation wie Bildungsabschlüsse oder Noten dürften auch eine nicht ganz unwesentliche Rolle spielen.

Es sei richtig - so Hans-Dieter Göpfert -, dass ein Gespräch nur be-

grenzte Möglichkeiten eröffnet, sich ein Bild über einen jungen Menschen zu machen. Allerdings lässt sich schon einiges erfahren. Die Ausbilder, die solche Gespräche führen, sind sehr stark dahingehend sensibilisiert, zu sehen, wie jemand lernt, wie er seine Probleme löst. Das lässt sich zum Beispiel dadurch erreichen, dass die Jugendlichen ermuntert werden, ein Ereignis zu schildern und wie sie damit umgegangen sind. Da lässt sich gemeinsam herausarbeiten, wie jemand Probleme löst, ob er sie alleine oder zusammen mit anderen angeht. Aus einer solchen Gesprächsführung lassen sich schon viele Hinweise ableiten.

Noten und auch Testergebnisse spielen schon eine Rolle. Allerdings sind sie nicht ausschlaggebend. Göpfert schilderte das an einem Beispiel. Das Unternehmen hat im Jahr 2001 35 Jugendliche, die sich für einen Ausbildungsplatz im kaufmännischen Bereich beworben haben, zu einem Gespräch eingeladen. Einer davon lag in der Rangliste, die sich aus dem Zeugnis und einem Test ergibt, auf Platz 74. Die Arithmetik sage über den Menschen zunächst einmal nichts aus. Deshalb sieht Göpfert bei der Auswahl etwa auf die Bemerkungen in den Zeugnissen und darauf, was die Jugendlichen in der Bewerbung von sich als Person frei geben, wie sie es verpacken. Das sagt oft sehr viel mehr aus als ein Notendurchschnitt. Und die Mehrheit der Bewerber hat bereits durch ein Praktikum oder die Schnupperlehre einen Eindruck hinterlassen.



Dieses Verfahren hat sich aus Sicht Göpferts bewährt. Dafür gibt es verschiedene Belegen. So ist noch nie ein Auszubildender nach der Probezeit entlassen worden. Und nach der Ausbildung haben bislang alle einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen. Und zu denjenigen, die sich entscheiden, nach der Lehre an der Universität oder Fachhochschule zu studieren, hält das Unternehmen Kontakt. Ihnen wird angeboten, in den Ferien dort zu arbeiten, notwendige Praktika zu machen und auch die Diplomarbeit im Unternehmen zu schreiben.

Wie sieht nun im Rahmen der Ausbildung die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus? Welche besonderen Instrumente gibt es dabei? So weitere Nachfragen in der Diskussion. Ergänzt wurde dies durch eine Teilnehmerin, die dezidiert auf die Frage Gleichbehandlung und positive Diskriminierung einging.

Gleichbehandlung - so ihre Argumentation - sei zunächst einmal eine formale Frage. Wenn es um Gleichstellung gehe, müsse gesellschaftspolitisch das Ziel angepeilt werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung vertreten sind. Dieses Ziel könne allein mit Gleichbehandlung nicht erreicht werden. Nötig sei vielmehr eine positive Diskriminierung. Allerdings sei nicht einfach zu definieren, was das eigentlich sei. Förderung oder Weiterbildung falle sicher nicht darunter; dies seien Schritte, um die Voraussetzung für

Gleichbehandlung zu schaffen. Diskriminierung - auch positive Diskriminierung - schließe immer ein, dass formal jemand benachteiligt wird. Das könne - so eine andere Meinung - dadurch der Fall sein, dass das Unternehmen gezielt mit Schulen kooperiert, die in Stadtteilen mit hohem Ausländeranteil liegen.

Er wisse nicht - so Hans-Dieter Göpfert -, ob das, was er als Verantwortlicher für Ausbildung praktiziert, theoretisch unter dem Begriff der positiven Diskriminierung zu fassen sei. Er stelle sich die relativ einfache Frage: Mit welcher Zielgruppe bin ich erfolgreich? Das habe nichts mit Nationalität zu tun. Insgesamt hat er positive Erfahrungen mit ausländischen Jugendlichen gemacht - und zwar nicht nur mit Türken, die allerdings eine Mehrheit bilden. Von daher ist es auch aus Sicht des Unternehmens sinnvoll, mit dieser Zielgruppe zu arbeiten.

Von daher gibt es auch keine besonderen Instrumente zur Förderung von Integration. Es gibt - so Göpfert - bestimmte Verhaltensweisen, die je nach kulturellem Hintergrund unterschiedlich bewertet werden. Dazu zählt etwa Mut. Wichtig ist, das zu thematisieren. Wenn die Jugendlichen sich an einem Erlebniswochenende 30 Meter von einem Felsen abseilen, ist nicht das wichtig. Wichtig ist, dass sie gemeinsam darüber reden, was sie dabei empfunden haben, das Abseilen also zum Thema der Reflexion zu machen. Dann wird den Jugendlichen deutlich, dass es kulturelle Unterschiede gibt, aber auch individuelle und Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen. Und dann wird auch klar, dass Mut dazu gehört, Angst zu haben. All das bindet den Ausbildungsjahrgang zusammen. Wenn das gleichzeitig ein Beitrag zur Integration ist, sei das zu begrüßen. Das wäre dann - so Göpfert - ein positiver Nebeneffekt, aber nicht das primär angestrebte Ziel der beruflichen Bildung bei Sachs.

Bei dem hohen Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund - stellt sich natürlich die Frage ob es auch Ausbilder mit einem Migrationshintergrund gibt und wie die anderen auf diese interkulturelle Ausbildung vorbereitet werden.

Entscheidend für die Ausbildung - so Hans-Dieter Göpfert - ist es, Erlebnisse zu schaffen, Schlüsselerlebnisse. Das vermittelt er den Ausbildern nachdrücklich. Und dabei geht es um bestimmte Werte, die den jungen Menschen nahe gebracht werden, etwa die Achtung des Menschen und auch die Achtung der Natur. Ein Beispiel: In der Ausbildung wurde etwa über Indianer geredet. Den Orten, die sie verlassen haben, sah man nicht an, dass dort Menschen gelebt haben. Dies macht einerseits die Hochachtung vor der Natur deutlich und zeigt andererseits, dass man von anderen Kulturen sehr viel lernen kann. Von daher spielt die Frage der Nationalität oder des kulturellen Hintergrunds in der Ausbildung keine besondere Rolle. Es geht um Werte und Einstellungen, und die schlagen sich dann auch im Umgang miteinander nieder. Um dies vermitteln zu können, müssen auch die Ausbilder oft ihre Einstellung zur Arbeit und zu jungen Menschen verändern. Wenn man diesen Prozess in Gang gesetzt hat, dauert es zwei bis drei Jahre, bis er in der täglichen Praxis gelebt wird. Dann aber verstärkt er sich durch die Praxis selbst.

Was den kulturellen Hintergrund der Ausbilder angeht, sieht Göpfert zunächst einmal, dass es im Betrieb eine relativ hohe Kontinuität bei den Ausbildern gibt. Und diejenigen, die im Beruf sind, sind Deutsche. Allerdings gibt es jetzt den Fall, dass zwei gewerbliche Ausbilderstellen neu besetzt wurden. Eine hat ein Mann türkischer Herkunft bekommen. Der hat im Betrieb die Ausbildung gemacht und seinen Meisterbrief. Danach hat er eine Zeit lang in einem Tochterunternehmen in Mexiko gearbeitet. Für die Stelle war er also sehr gut qualifiziert.

Es könne sehr gut sein - so eine Kritik an den Ausführungen Göpferts -, dass die Nationalität und der kulturelle Hintergrund in diesem Betrieb keine Rolle spielt. Das liege dann daran, dass Göpfert als Leiter der Ausbildung sich in die Richtung engagiert und das seinem Denken entspricht. Da die Praxis und Unternehmensphilosophie in vielen Unternehmen aber ganz anders aussieht, müsse darauf geachtet werden, dass strukturelle Bedingungen geschaffen werden, um etwa bei den Bewerbungsverfahren sicher zu stellen, dass darauf geachtet wird, auch Jugendliche mit Migrationshintergrund einzustellen. Ein Weg dafür ist, dass im Bildungsausschuss, den es in mitbestimmten Betrieben gibt, auch ein ausländischer Betriebsrat vertreten ist.

Für Hans-Dieter Göpfert ist das nicht unbedingt eine Sicherung, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zur Ausbildung erhalten. Im Bildungsausschuss sind zwei Vertreter des Betriebsrats, die aber wechseln. Einmal ist ein ausländischer Mitarbei-

ter dabei, das andere mal nicht. Wichtig ist, dass im Vorfeld Transparenz über die Kriterien, die bei der Einstellung eine Rolle spielen, hergestellt wird. Dieser Abstimmungsprozess wird mit dem Betriebsrat insgesamt geregelt. Und da gibt es von Seiten des Betriebsrats auch ein Vertrauen, das durch die Einstellungspraxis gewonnen wurde.

Auch das Unternehmen hat kein Interesse daran, das Vertrauen des Betriebsrats zu verspielen. Von daher ist es wichtig, Glaubwürdigkeit zu bewahren, und zwar dadurch, dass im Bewerbungsverfahren auf die jungen Menschen gesehen wird und sie nicht auf einen Notenschnitt und Testergebnisse reduziert werden.



# 05

**Beate Mehnert  
Deutsche Bahn AG**

## **Weiterbildung im Betrieb: Deutsche Bahn AG - Für eine aktive Integration durch Weiterbildung und Aufstiegschancen**

Die Deutsche Bahn AG fühlt sich als großer Verkehrsdienstleister in Europa und wichtiger Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland besonders den Fragen zur gesellschaftlichen Integration der in Deutschland lebenden Ausländer verpflichtet. Die öffentliche Präsenz als Verkehrsunternehmen mit der Vielzahl der täglichen Kundenkontakte ist ein weiteres Argument, zu diesem Thema öffentlich Stellung zu beziehen und durch verschiedenste Maßnahmen zur gesellschaftlichen Integration der Migranten/Migrantinnen beizutragen und der Ausländerfeindlichkeit entgegenzuwirken.

Im Vergleich mit anderen Unternehmen - z.B. der Eisen- und Stahlindustrie, der Autoindustrie oder dem Bauwesen - weist die Deutsche Bahn AG einen geringen Anteil an ausländischen Mitarbeitern aus. Dieses Verhältnis erklärt sich aus der vergangenen Unternehmensstruktur als Staatsunternehmen Deutsche Bundesbahn, in der die Beschäftigten den Beamtenstatus erlangten. Es ist bekannt, dass eine Voraussetzung zum Beamtenstatus die deutsche Staatsangehörigkeit ist. Seit der Bahnreform und der Umwandlung des Unternehmens in eine Aktiengesellschaft ändert sich auch die Mitarbeiterstruktur.

So kommen heute die Beschäftigten aus über 70 Nationen aus allen Erdteilen dieser Welt. Etwa 3.900 (1,81 %) der rund 215.500 Beschäftigte der DB AG sind ausländische Mitbürger und ca. 380 (4,75%) der rund 8.000 Auszubildenden der DB AG sind ausländische Mitbürger.



Um die Integration der ausländischen Mitarbeiter in das Unternehmen zu fördern und negativen Erscheinungen entgegenzuwirken, wurde im Jahr 2000 die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) „Für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander - gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen“ geschlossen. Ein wesentliches Element der KBV ist die Einrichtung der Paritätischen Kommission (PK) bestehend aus je drei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern.

Die vorrangigen Aufgaben der Paritätischen Kommission bestehen in der Unterstützung der ausländischen Mitarbeiter bei personellen und sozialen Angelegenheiten, der Annahme von Beschwerden der Beschäftigten, Verfolgung der Erledigung, der Dokumentation aller diskriminierenden Ereignisse im DB Konzern, Initiieren von Maßnahmen gegen Diskriminierung und Benachteiligung, in der Unterstützung und Begleitung von Projekten gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sowie öffentlichkeitswirksame Initiativen mit Vertretern aus Verbänden und Politik.

Konkret agiert die Paritätische Kommission durch regelmäßige Sitzungen und zusätzliche monatliche Telefonforen für Beschäftigte, in denen sämtliche Anliegen zu Fragen der Situation von ausländischen Mitarbeitern und Kollegen vorgebracht werden können.

Zum Aufgabenbereich der Paritätischen Kommission sind als weitere Maßnahmen der Deutschen Bahn AG zur Integration von ausländischen Arbeitnehmern folgende Aspekte zu nennen:

Einrichtung der Funktion „Ausländerbeauftragter“ beim Konzernbetriebsrat Der Ausländerbeauftragte steht den ausländischen Beschäftigten als kompetenter Ansprechpartner für alle sozialen Angelegenheiten zur Verfügung

Implementierung spezieller Schulungsbausteine für Ausbilder und Auszubildende

Teilnahme am Wettbewerb „Freiheit und Verantwortung“ für nachhaltiges Engagement in der Jugendarbeit, Bildung und Weiterbildung und Integration von Minderheiten mit dem Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“

Die Deutsche Bahn AG versteht alle Maßnahmen als flankierende Initiativen, um den Anforderungen der gegenwärtigen Situation gerecht werden zu können. Ein besonderes Augenmerk gilt aber den langfristig angelegten und in die Zukunft ausgerichteten Maßnahmen zur Integration von ausländischen Mitarbeitern, die im Bereich von Aus- und Weiterbildung angesiedelt sind. Dieser Aufgabenbereich obliegt dem Dienstleistungszentrum Bildung (DZB). Das DZB ist einer der großen Bildungsanbieter in Deutschland und seit 1995 eigenständiger Bereich innerhalb der Deutschen Bahn AG. Es ist Bildungspartner der Deutschen Bahn AG, aber darüber hinaus Trainingsanbieter für mehr als 500 externe Kunden national und international. Mehr als 900 fest angestellte, fachlich kompetente TrainerInnen und AusbilderInnen agieren in einem bundesweiten Netz von mehr als 70 Trainings- und Lernzentren. Das Dienstleistungs-

Zentrum Bildung nimmt außerdem die Aufgabe wahr, neue Weiterbildungs-konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Im Rahmen dieser Neuentwicklungen ist das Konzept zur Erleichterung des Zuganges zu Aufstiegspositionen für ausländische Mitarbeiter entstanden.

Das Projektvorhaben verfolgt als Ziele, Migranten/Migrantinnen für berufliche Qualifikation und Weiterbildung zu gewinnen, die Einstellung der Migranten/Migrantinnen zu Beruf, Berufsausbildung, Weiterbildung sowie beruflichem Aufstieg zu verändern. Damit soll grundsätzlich eine bessere Qualifizierung, eine konsequente Nutzung von Berufsausbildungsmöglichkeiten und das Erreichen von höher dotierten Positionen erreicht werden.

Bedingt durch Tradition im Heimatland, Vorbildung und angebotenen Arbeitsplätzen in Deutschland messen Migranten häufig der beruflichen Tätigkeit hauptsächlich nur den Stellenwert des Einkommenserwerbs bei. Durch die Lohngestaltung mit Zuschlägen für Schwerst- und Schichtarbeit wählen Migranten häufig eine Arbeitsstelle allein nach Einkommensgesichtspunkt und arbeiten daher überproportional in Tätigkeitsbereichen, die durch niedriges Qualifizierungsniveau, schwere körperliche Arbeit oder geringwertig eingeschätzte Arbeit im Dienstleistungsbereich gekennzeichnet ist. Dieses berufliche Umfeld prägt wiederum die Einstellung zu Arbeit und Beruf. In Bezug auf den Stellenwert der beruflichen Ausbildung der Kinder setzt sich diese grundsätzliche Haltung fort. So wird es häufig für vorteilhafter betrachtet, wenn ein Jugendlicher nach Schulabschluss einer angelernten Tätigkeit nachgeht, anstatt eine dreijährige Ausbildungszeit mit geringer Auszubildendenvergütung zu durchlaufen. Erst allmählich ändert sich bei Familien, die bereits länger in Deutschland leben, die Gewichtung

der beruflichen Erstausbildung. Besonders für junge Frauen ist eine fundierte Berufsausbildung oft nicht durchsetzbar, weil außer der grundsätzlich skeptischen Haltung gegenüber der Ausbildung noch das traditionelle Rollenverständnis ein Hemmnis darstellt.

Auch bei grundsätzlichem Interesse für berufliche Qualifizierung ist es für Migranten oft schwierig, die Strukturen des Aus- und Weiterbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland zu kennen, die Rahmenbedingungen zu interpretieren und sinnvolle Entscheidungen für Qualifizierungsmaßnahmen abzuleiten.

So setzt das Projekt durch Beratung, persönliche Aufstiegsplanung und Coaching bei der Einstellung von Migranten zum beruflichen Aufstieg an. Es wird aufgezeigt, dass durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen berufliche Weiterentwicklung und damit auch das Erreichen von besseren Arbeitsstellen mit höherer Dotierung möglich ist. Der langfristige Nutzen des Weiterbildungseinsatzes wird dargestellt und damit erreicht, dass sich die grundsätzliche Haltung der Migranten

als alleinige Maßnahme kann nicht die angestrebte Wirkung entfalten. Wichtig ist, dass die Rahmenbedingungen nachhaltig geändert werden.

Durch die berufliche Förderung von Migranten im Rahmen von Aufstiegsqualifizierung wird erreicht, dass Migranten höherwertige Arbeitsstellen und bessere Positionen in der Unternehmenshierarchie einnehmen. Dieses fördert die Identifikation mit dem Arbeitsplatz und der sozialen Struktur im Unternehmen. Die berufliche Tätigkeit rückt aus dem Bereich des reinen Lohnerwerbs in den Bereich der Selbstbestätigung. Dieses bewirkt zusätzlich eine stärkere Integration ausländischer Mitarbeiter in das Berufs- und Arbeitsleben und damit in das gesellschaftliche Leben insgesamt.

Da eine höherwertige Arbeitsstelle in der Regel mit einer höheren Dotierung verbunden ist, ermöglicht das gestiegene Einkommen einen besseren Lebensstandard und fördert damit langfristig ebenfalls die gesellschaftliche Integration von Migranten, da sich das gesellschaftliche Wertesystem eng an der Hierarchie beruflicher Positionen orientiert. Ein Mitarbeiter in einer Berufsebene, die durch qualifizierte Tätigkeit gekennzeichnet ist, genießt höheres Ansehen, als die Zugehörigkeit zu Niedriglohngruppen, die in der Regel ungelernete oder angelernte Tätigkeiten beinhalten. Wenn Migranten auch höhere Berufsebenen und gehobene Positionen erreichen, wird diese grundsätzliche Akzeptanzhaltung auch auf diese Personen übertragen. Die bisher ungewohnte Vorstellung, einen Migranten als Vorgesetzten zu haben, sollte sich langfristig dahingehend ändern, dass diese Konstellation als normal empfunden wird.

**Das Konzept „Erleichterung des Zuganges zu Aufstiegs- und Führungspositionen für Migranten“ besteht aus folgenden wesentlichen Elementen: Potenzialanalyse, Entwicklung bedarfsgerechter Qualifizierungs- und Karrierepläne, Coaching, Patenschaften, Tutoring-Konzepte sowie Seminare zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit.**

zur positiven Einstellung gegenüber Aus- und Weiterbildung hin wandelt.

Die oft geforderte Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Migranten wird durch die gezielte Förderung von Aufstiegsqualifizierung und der Erlangung gehobener Positionen realisiert. Durch die Projektkonzeption wird vor allem das Umfeld für den beruflichen Aufstieg für Migranten geschaffen. Eine Qualifizierung der Migranten

Durch den Einsatz gezielter und methodisch fundierter Potenzialanalysen sollen die Kompetenzen der ausländischen Mitarbeiter ausgelotet werden. Die derzeit in Deutschland praktizierte Methode, um Mitarbeiter anhand von Schul- und Arbeitgeberzeugnissen, Diplomen und weiteren Zertifikaten hinsichtlich ihrer Fachkompetenz umfassend zu beurteilen, reicht bei Migranten bei weitem nicht aus, da die Dokumentationsform und -tiefe in den jeweiligen Heimatländern nicht dem in Deutschland üblichen Standard entspricht. Dazu kommen bei Migranten häufig Unsicherheiten und sprachliche Probleme bei der Selbstdarstellung zur beruflichen Kompetenz.



Durch die Potenzialanalyse können auch zusätzliche Kompetenzen der Migranten erkannt und beschäftigungswirksam genutzt werden. Eine offensichtliche Zusatzkompetenz ist die Zweisprachigkeit (zumindest bei in Deutschland aufgewachsenen Ausländern/Ausländerinnen), die im Zuge der zunehmenden wirtschaftlichen Verflechtung in der EU eine immer größere Bedeutung als berufliche Kompetenz erlangt. Hier spielen auch die Detailkenntnisse einer anderen sozialen und ggf. religiösen Kultur eine wesentliche Rolle und stellen ebenfalls eine Kompetenz dar.

Ein weiterer Aspekt ist der Mangel an Facharbeiterkräften, der es für ein Unternehmen besonders wichtig macht, eventuell vorhandenes fachliches Know-How durch direkten Einsatz oder durch Weiterentwicklung auszuschöpfen. Ein positiver zusätzlicher Effekt ist die zu erwartende höhere Zufriedenheit und Selbstbestätigung der ausländischen Mitarbeiter. Die Potenzialanalyse bildet die Grundlage für bedarfsgerechte Qualifizierungspläne, da vorhandene Fähigkeiten durch Weiterbildung gefördert werden und erkannte Defizite gezielt abgebaut werden können.

Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen orientieren sich an den Bedingungen der organisatorischen Struktur und des Wertesystems des Unternehmens. Aspekte wie Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten, Dokumentation von Weiterbildungsergebnissen (Zertifikate), Darstellung positiver Arbeitsleistung (Punkte für interne Bewertungssysteme), Knüpfen von Kontakten zu weiterführenden Stellen, Bildung von Netzwerken, Nutzung von Informationssystemen über Aufstiegsmöglichkeiten sind für ausländische Mitarbeiter, die ihre Berufstätigkeit vorwiegend im Bereich der angelernten Tätigkeiten ausüben, nicht vertraut. Eine selbstständige Qualifizierungs- und Karriereplanung findet daher selten statt.

Um die Potenziale ausländischer Mitarbeiter effektiv zu nutzen und durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, ist es sinnvoll, individuell angepasste und bedarfsgerechte Qualifizierungs-, Förder- und Aufstiegspläne zu entwickeln. Dadurch soll erreicht werden, dass generell eine berufliche Zielsetzung entwickelt wird, der betriebliche Bedarf an Fach- und Führungskräften berücksichtigt wird und durch Qualifizierung vorhandener Mitarbeiter gedeckt werden kann, die berufliche Weiterentwicklung des Mitarbeiters in Gang gesetzt wird und durch entsprechende Begleitung systematisch verfolgt wird, die Motivation des Mitarbeiters erhöht wird und durch absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen eine positive Selbstbestätigung des Mitarbeiters erreicht wird und die Eingliederung ausländischer Mitarbeiter in die soziale Struktur eines Unternehmens wirksamer wird und die Identifikation dieser Mitarbeiter mit dem Unternehmen erhöht wird. Gleichzeitig wird eine intensivere Anbindung des Mitarbeiters an das Unternehmen erreicht.

Die Entwicklung von individuellen Förderprogrammen soll durch „Karriereberater“ in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Führungskräften erfolgen. Die Potenziale des Mitarbeiters und der Bedarf des Unternehmens werden abgestimmt und somit ein Karriere- und Qualifizierungsplan mit konkreter Perspektive erarbeitet.

Wenn schon der Start in den Qualifizierungsprozess schwierig sein kann, so ist der Gesamtprozess ebenso mit Hemmnissen belegt. Zur Problematik der Entscheidung und der Organisation kommen eventuelle Sprach- und Verständnisbarrieren, Motivationstiefpunkte und Akzeptanzprobleme. Um diesen Schwierigkeiten zu begegnen, soll ein Coaching-Konzept entwickelt werden, um die ausländischen Mitarbeiter im Qualifizierungsprozess zu begleiten und durch fachliche und organisatorische Unterstützung zum Erfolg zu führen. Gegenseitige Unterstützung durch die Bildung von Lerngruppen oder Lernpartnern und / oder die Ernennung eines Paten sind ebenfalls Elemente eines Coaching-Konzeptes. Die Förderung der partnerschaftlichen Hilfe soll gezielt dazu beitragen, ein Netzwerk aufzubauen, das auch bei dem weiteren beruflichen Karriereweg nützlich ist und Synergieeffekte entstehen lässt. Tutoren für fachlichen Rat und Unterstützung runden die Begleitmaßnahmen ab.

Auch in der ersten Arbeitsphase in einer neuen Position sollen begleitende Maßnahmen unterstützen, um den Einstieg in eine neue Funktion zu erleichtern. Hier bietet sich der Einsatz von Mentoren, also älteren, erfahrenen Kollegen aus dem Unternehmen, die ihre Kenntnisse und Erfolgsstrategien an die jüngeren Kollegen weitergeben, an. Dieses Modell hat zudem den Vorteil, dass nicht dokumentiertes betriebliches Know-How im Unternehmen weitergegeben wird und somit Wissenstransfer und -sicherung erreicht werden. Die persönliche Anbindung an ei-

nen Mentor unterstützt den Integrationsprozess der Migranten/ Migrantinnen.

Beim beruflichen Aufstieg von ausländischen Mitarbeitern sind Vorbehalte, Abneigungen und Diskriminierungen durch deutsche Kollegen und unterstellte Mitarbeiter nicht auszuschließen. Diskriminierungen erfolgen dabei i.d.R. nicht offen und als fremdenfeindliche Aktivitäten erkennbar, sondern meist subtil und indirekt. Oft sind sich die Beteiligten ihrer Ressentiments nicht bewusst. Um Vorurteile abzubauen, fremdenfeindlichen Haltungen zu begegnen und Diskriminierungen zu beseitigen, soll ein umfassendes Seminarkonzept zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung entwickelt werden.

Zielgruppen könnten sein alle Mitarbeiter, die als Kollegen und/oder unterstellte Mitarbeiter mit Ausländern zusammenarbeiten, Mitarbeiter, die in ihrem Arbeitsumfeld oft Begegnungen mit Ausländern haben (z.B. als Kunden) und/oder damit konfrontiert sind, mit ausländerfeindlichen Aktionen von außen (durch Dritte) umzugehen. Führungskräfte, zu deren Mitarbeitern ein hoher Anteil Ausländer zählt und die vor die Entscheidung gestellt sind, ggf. Fördermaßnahmen zu initiieren und fachlich geeignete Mitarbeiter auszuwählen.

Ziele der Seminare sind der Einbezug deutscher Arbeitskollegen und Führungskräfte in das Integrationskonzept, Abbau von Vorurteilen, Schaffung von Akzeptanz sowie Multiplikatorenfunktion im Integrationsprozess.

Durch das Seminarkonzept soll auf die Rahmenbedingungen für ausländische Mitarbeiter in der Berufs- und Arbeitswelt eingewirkt werden. Letztlich werden Integrationsprozesse durch die Offenheit der beteiligten Menschen und die Bereitschaft, ohne Vorurteile aufeinander zuzugehen, erst möglich. Ohne die persönliche Mitwirkung verfehlen organisatorische Regelungen, Weiterbildungsangebote und Karrierepläne ihre Wirkung. Daher ist das Seminarkonzept, auch wenn es sich vorrangig an deutsche Teilnehmer wendet, als wesentlicher Beitrag zum Integrationsprozess zu sehen.

# 06

**Manuel Campos**

**Weiterbildung im Betrieb**

*Einführend zwei Formeln,  
die sich zunächst etwas  
merkwürdig anhören:  
A geht vor I und Q gleich I.*

Die erste Formel: A steht für Akzeptanz und I für Integration. Wenn die gesellschaftliche, politische und betriebliche Akzeptanz nicht vorhanden ist, lässt sich kein Ausländer integrieren, noch integriert er sich. Dies deutet auf eine aktive und auf eine passive Rolle hin. Ich integriere mich nicht, wenn ich mich nicht akzeptiert fühle. Und wenn der gesellschaftliche Rahmen stimmt, dann können mir zusätzliche Maßnahmen helfen, mich zu integrieren.

Die andere Formel -  $Q = I$  - meint: Qualifikation ist Integration. Das bedeutet, dass die Integration über die Qualifikation stattfindet. Nur muss auch die Qualifikation stattfinden.

Hier muss man noch an einen Unterschied erinnern. Bei den Olympischen Spielen kennen wir zwei Arten von Spielen. Es gibt auf der einen Seite die „normalen“ Spiele und auf der anderen Seite die Paralympics. Und die finden auch getrennt statt, weil die Gleichbehandlung dort nicht stattfinden kann.

Jetzt könnte man sagen: Lass uns für Ausländer eine unterschiedliche Qualifizierung anbieten. Ich bin nicht dieser Meinung. Ich plädiere dafür, dass wir keine positive Diskriminierung anstreben, sondern eine positive Gleichbehandlung. Denn Gleichbehandlung findet nicht statt, wenn ein hinkender Athlet von der selben Startlinie startet wie

ein normaler olympischer Spieler. Er muss vorher andere Bedingungen bekommen, um die Chance zu haben, mit ihm zu konkurrieren. Deswegen kann nur eine positive Gleichbehandlung stattfinden, indem sie vorher andere Bedingungen schaffen für die, die hinten stehen. Und das ist bei vielen Ausländern der Fall.

Einige Stichworte zu den Formen von Diskriminierung. So gibt es eine geringe Nachfrage nach den spezifischen Fähigkeiten der Ausländer, zum Beispiel Zweisprachigkeit. Eine Anerkennung ihrer in den Herkunftsländern erworbenen Ausbildungen findet oft nicht statt. Sie starten mit Defiziten, die sich in den Strukturen weiter multiplizieren. Migranten besitzen die gleichen Fähigkeiten wie die deutschen Beschäftigten. Fähigkeiten, aber die liegen brach. Bei tatsächlich mangelnder Qualifikation wird oft dann kein Angebot an Maßnahmen gemacht, um das zu beseitigen. Ein weiterer Punkt: Die Beschäftigung findet oft in ganz anderen als den erlernten Berufen statt. Eine vorhandene Qualifikation führt bei Ausländern nur selten zu einer besseren Position. Qualifizierungsmaßnahmen richten sich fast nur an ohnehin qualifizierte Arbeitskräfte. Es wird in den Unternehmen auch wenig für Aus- oder Weiterbildung ausgegeben, dafür werden bereits Qualifizierte eingestellt. Bei Anmeldung für Qualifizierung wird auf mangelnde Deutschkenntnisse hingewiesen und abgelehnt. Auch das Arbeitsamt macht das manchmal so. Es mangelt aber an Angeboten für Sprachkurse. Und die Kurse, die vorhanden sind, sind oft nicht angepasst an die Menschen, die sie brauchen. Das ist die eine Seite.

Doch es gibt auch positive Beispiele aus den Betrieben und zwar deshalb, weil die Betroffenen, die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer, die Betriebsräte zusammenarbeiten. Aber die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Und diese haben sich durch das neue Betriebsverfassungsgesetz verbessert, so bei den verpflichtenden Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Ausländerfeindlichkeit und zur Integration.

Ein wichtiger Bereich, um den es hier geht, ist Qualifizierung und Berufsbildung. Es gibt Vorschlagsrechte des Betriebsrates zur Qualifizierung ausländischer Arbeitnehmer und die Beratungspflicht des Arbeitgebers. Es kann kein Vorschlag angenommen werden, wenn nicht vorher die Situation des Betriebes vorher dahin gehend analysiert worden ist, welcher ausländischer Beschäftigte welche Qualifizierungen hat. Auch muss bekannt sein, wie der Betrieb sich weiterhin entwickelt und welche Qualifikationen für die Zukunft notwendig sind. Es gibt auch weitere Rahmenbedingungen, die uns helfen, etwa durch Betriebsvereinbarungen. Das sind zum Beispiel Betriebsvereinbarungen für Qualifizierung. Die wirken auch gegen Diskriminierung, denn die findet dort statt, wo Qualifizierung fehlt. Es gibt im Moment zwei EU-Richtlinien, die in diesem Zusammenhang wichtig sind. Die eine verpflichtet jede Regierung in der EU, Antidiskriminierungsmaßnahmen umzusetzen. Das Justizministerium hat gerade ein Eckpunktepapier dazu - das heißt für ein Antidiskriminierungsgesetz - vorgelegt. Die zweite Richtlinie legt den Sozialpartnern, also Gewerkschaften (Betriebsräten, Vertrauensleuten) und Arbeitgebern die Aufgabe auf, im Bereich Beschäftigung und Beruf positive Beispiele und Maßnahmen durchzuführen. Das hat mit Qualifizierung zu tun. Eine Möglichkeit hier aktiv zu werden, ist der Vorschlag, auf dieser Basis eine Musterbetriebsvereinbarung zu erarbeiten.

Ganz wichtig dabei ist es, dass wir auch diejenigen qualifizieren müssen, die diese Betriebsvereinbarung umsetzen sollen. Und das sind eigentlich alle. Die Beschäftigten, die Abteilungsleiter, die Betriebsräte müssen qualifiziert werden, um gegen Diskriminierung im Betrieb vorzugehen. Wir haben bereits abgeschlossene und wirksame Betriebsvereinbarungen bei Thyssen Krupp Stahl, bei TWB-Presswerk, Ford, Faber Castell, Opel AG. Inzwischen wird auch bei Daimler Chrysler verhandelt.

## Im Folgenden einige Beispiele, wie es zu den Betriebsvereinbarungen gekommen ist.

**Thyssen Krupp Stahl** bat uns vor Jahren um Hilfe, weil im Betrieb Probleme aufgetaucht sind. Wir haben eine Musterbetriebsvereinbarung gegen Diskriminierung sowie für berufliche Qualifizierung vorgelegt und Thyssen hat Vorschläge gemacht. Ein Ergebnis war, dass Türkisch für Deutsche und Deutsch für Türken vor Ort in Kooperation mit den Volkshochschulen und mit anderen Organisationen angeboten wurde.

**TWB-Presswerk** brauchte eine Betriebsvereinbarung aus einem anderen Grund. Fünfzehn Jahre lang waren türkische Mitarbeiter und andere Migranten willkommen. Sie haben gut produziert. Dann rüstete die Firma die Maschinen auf neue Technologien um und den bisherigen Beschäftigten drohte der Rauschmiss. Der Betriebsrat schlug als Möglichkeit, dies zu verhindern, eine Qualifizierung vor. Es wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen und die Leute sind qualifiziert worden.

Ein weiteres Beispiel ist der **Tarifvertrag von Baden-Württemberg**. Es sind 820.000 Menschen davon positiv betroffen. Sie haben Anspruch auf regelmäßige Gespräche über Qualifikationsmöglichkeiten und konkrete Maßnahmen.

Ein weiterer Punkt in den Betriebsvereinbarungen ist die Frage der Konfliktlösung. Bei Betrieben bis zu 300 Beschäftigten erfolgt die Konfliktlösung über Betriebsrat und Arbeitgeber. In größeren Betrieben gibt es die so genannte Konfliktlösungsagentur. Das ist etwas Neues in vielen Betrieben. Die Leute wissen zwar, wie man einen Vertrag unterschreibt und eine Betriebsvereinbarung abschließt, aber wie man einen Konflikt löst, das wissen viele nicht. Deshalb braucht man auch Qualifizierung in Bezug auf Konfliktlösung oder Begleitung und Unterstützung bei der Konfliktlösung. Dies können auch Agenturen und andere darauf spezialisierte Organisationen im kooperativen Auftrag leisten.

Zur Zeit wird vom Bezirk Baden-Württemberg ein zusätzliches Informationspapier für Migranten erarbeitet. Da erhalten die Beschäftigten Informationen, wie sie diese Möglichkeit für sich in An-

spruch nehmen können, mit wem und wo sie Hilfe holen können, also etwa bei einer Agentur vor Ort oder beim Arbeitsamt. Ein Betrieb kann dies allein nicht alles leisten. Und die Beschäftigten brauchen eine Reihe kompetenter Hilfe, die auch von außen durch Institutionen und Organisationen kommen kann.

Beim nächsten Beispiel geht es um den Tarifvertrag **VW 5000 mal 5000**. Es gab viele böse Stimmen gegen die IG Metall, weil sie dem nicht gleich zugestimmt hat. Doch die Beharrlichkeit hat sich gelohnt. Denn wir haben im Tarifvertrag festgeschrieben, dass jeder, der im Rahmen dieses Vertrags eingestellt wird, vor der Einstellung eine dreimonatige Fortbildungsmaßnahme durch das Arbeitsamt erhält. Bei Beschäftigungsbeginn erhalten die Beschäftigten eine sechsmontige Qualifizierungs- und Einarbeitungsphase. Und ab dem siebten Monat der Beschäftigung eine prozessorientierte Qualifizierung von insgesamt drei Stunden pro Woche während der Arbeitszeit. Die ersten anderthalb Stunden zahlt der Arbeitgeber, die anderen anderthalb Stunden zahlt der Arbeitnehmer. Die Inhalte der Qualifizierung werden zwischen Management und Betriebsrat vereinbart. Die Beschäftigten haben schließlich Anspruch auf einen individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsplan. Sie sind verpflichtet, vereinbarte und angebotene Maßnahmen zu absolvieren. Diese Maßnahmen werden dokumentiert und zertifiziert. Einen Schwerpunkt bildet die Vermittlung von sozialen Kompetenzen, wie zum Beispiel Fähigkeit zur Kooperation, Kommunikation, Gruppenarbeit und Konfliktlösung.

Ein weiteres Beispiel ist die **Frankfurter Uniklinik**. Diese bekommt Patienten aus aller Welt. Nicht jeder kann die deutsche oder englische Sprache. Und ohne Kommunikationsmöglichkeit kann der Arzt auch keine Diagnose stellen. Also steht diese Klinik vor der großen Frage, wie das Problem zu lösen ist. Ein Übersetzungsbüro ist nicht zu bezahlen. Dann ist man auf die Idee gekommen, die Mitarbeiter zu fragen, welche Sprachkenntnisse sie besitzen. Und es stellte sich heraus, dass 50 verschiedene Sprachen innerhalb des Hauses gesprochen werden. Man hat sich auf 30 Sprachen einschließlich Dialekte konzentriert. Heute hat diese Klinik einen Übersetzungsservice aus dem eigenen Mitarbeiterpool und bietet diesen Service auch anderen Kliniken und Krankenhäusern im Frankfurter Raum gegen Bezahlung an.

Um die Palette der positiven Beispiele noch zu erweitern: Eine Firma in Velbert hat eine Reihe von ausländischen Mitarbeitern, die weiter qualifiziert werden sollten. Man machte ihnen Angebote und stellte fest, dass sie aufgrund zu geringer Deutschkenntnisse nicht alles verstanden haben. So gab es von Seiten der IG Metall das Angebot an den Arbeitgeber, sich mit 100 Mark pro Arbeitnehmer, der in der IG-Metall-Mitglied ist und an einem Deutschkurs teilnimmt, zu beteiligen. Es entstand eine Kooperation zwischen einer weiteren Firma und der Volkshochschule und der Fortbildungskurs läuft bereits in der dritten Phase. Damit haben die Mitarbeiter eine Basis zum Ausbau und zur Weiterentwicklung ihrer beruflichen Qualifikation.

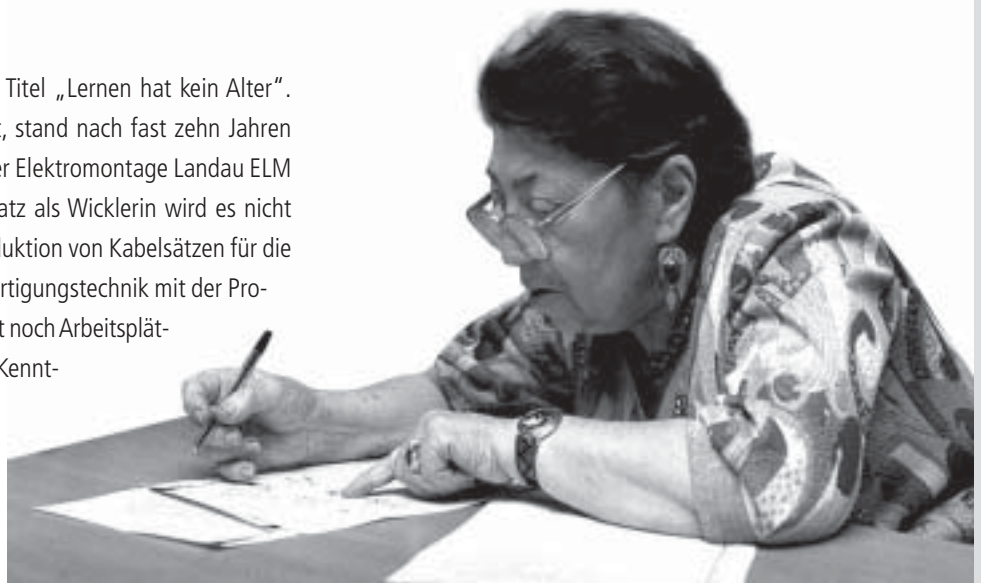
Für die **Autoproduktion bei Ford** gibt es ein kleines Werkzeug, der so genannte Bügelmesser. Dieses kleine Gerät hat fünf oder sechs Komponenten. Die Leute, die damit arbeiten müssen, wissen wie das funktioniert, sie kennen aber nicht die Begriffe für die einzelnen Komponenten, auch nicht in der deutschen Sprache. Da stellte sich die Frage, warum sie dies nicht lernen sollen und dann gleichzeitig Kenntnisse erwerben, mit einem Computer umzugehen. So wurde eine CD-Rom über den Bügelmesser entwickelt. Und in dem Selbstlernzentrum, das in Kooperation mit Volkswagen betrieben wird, haben die ausländischen Mitarbeiter die Möglichkeit, mit der CD-Rom Kenntnisse über das Bügelmesser sowohl in ihrer Heimatsprache als auch in Deutsch zu erwerben. Gleichzeitig erlernen sie den Umgang mit dem Computer. Darüber hinaus haben sie auch die Möglichkeit, die erworbenen Deutschkenntnisse über die technischen Begriffe hinaus zu vertiefen und zu erweitern.

Bei der **Firma Tewes** in Gifhorn gab es eine Reihe von Mitarbeiterinnen griechischer Herkunft, die sehr schlecht Deutsch sprachen. Die IG Metall hat mit dem Arbeitgeber gesprochen und vorgeschlagen, Deutschkurse während der Arbeitszeit für diese Frauen anzubieten. Das wollte der Arbeitgeber auf keinen Fall. Die Lösung sah nach langen Verhandlungen dann so aus: Das Deutsche Institut in der Erwachsenenbildung, erhielt Zugang zum Betrieb, hat die Arbeitsplätze dieser Frauen untersucht und einen Sprachkurs darauf angepasst. Der Kurs soll am Wochenende angeboten werden. Der Arbeitgeber hat sich aber noch nicht zur Umsetzung bewegen können.

Als Beispiel, wie vorhandenes Infomaterial umgesetzt werden kann: Vor zwei Jahren haben wir eine Broschüre mit diesem Kürzel Q=I, „Qualifikation ist Integration“, herausgegeben. Zielgruppe waren unsere Ausländerausschüsse. Der Ausländerausschuss in Landshut hat unsere Broschüre genommen und Stück für Stück auf die Tatsachen vor Ort angepasst. Sie haben eine Analyse der Situation gemacht. Sie haben sich beraten. Sie haben eine Zeitschiene entwickelt. Was machen wir, von wann bis wann, mit wem. Inzwischen arbeiten sie mit einer Reihe von Organisationen vor Ort.

Zum Schluss ein Beispiel unter dem Titel „Lernen hat kein Alter“. Eine türkische Kollegin, 59 Jahre alt, stand nach fast zehn Jahren Tätigkeit in der Kabelfertigung bei der Elektromontage Landau ELM GmbH vor dem Aus. Ihren Arbeitsplatz als Wicklerin wird es nicht mehr geben. Die Firma stellt die Produktion von Kabelsätzen für die Automobilindustrie ein. Eine neue Fertigungstechnik mit der Produktion für Innenausstattungen bietet noch Arbeitsplätze, die andere Anforderungen an die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten stellen. Seit dem 21. Mai 1991 ist die Frau als angelernte Arbeiterin beschäftigt. Jetzt droht die Arbeitslosigkeit. Für den Weg in die Rente reichte es noch nicht. Da nahm sie das Angebot der Betriebsvereinbarung über Qualifizierung wahr. Am 8. Januar 2001 begann der dreimonatige Kurs. Die älteste Teilnehmerin bestand diesen Test ohne Probleme. Zitat.: „Die Qualifizierungsmaßnahme war am Anfang schwer, da Themen behandelt wurden, von denen ich nichts wußte und meine Deutschkenntnisse nicht so gut waren“. Wie viele türkische MigrantInnen hat sie in der Türkei nur fünf Jahre die Schule besucht. Sie konnte weder Deutsch lesen noch schreiben. Nur mit der Unterstützung einer Dolmetscherin hat sie die Herausforderung, etwas Neues zu lernen, bewältigt. Sie arbeitet nach ihrer erfolgreichen Qualifizierung - sie hat übrigens ein Zertifikat in der Hand - in der Abteilung zur Folienkaschierung. Und das sicher bis zur Rente.

Es gibt doch viele unterschiedliche und effektive Formen der Weiterbildung im Betrieb sowie Wege für eine effizientere Nutzung von dort vorhandenen Fähigkeiten. Wichtig ist aber der Einsatz von Akteuren und Adressaten, damit etwas zustande kommt. Und das ist möglich, wenn wir es wollen.





## Nachfragen und Diskussion

Welchen Stellenwert haben Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung und für Gleichstellung? Was wurde bislang auf diesem Gebiet erreicht? Diese Fragen tauchten in der Diskussion mehrfach auf - mit unterschiedlichen Ansatzpunkten.

Die von der IG Metall abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen - so ein Diskussions Teilnehmer - seien zwar sehr positiv zu bewerten, aber die Klein- und Mittelbetriebe werden nicht erreicht. Und wenn derzeit immer wieder davon zu hören sei, dass etwa in freien Berufen - bei Anwälten oder Ärzten - der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund steigt, sei das nicht

unbedingt ein Schritt gegen Diskriminierung. Diese Azubis ersparen den Betroffenen Übersetzungskosten, wenn sie eine neue Klientel erschließen wollen.

Ein anderer Diskussionsteilnehmer fand aus seiner Beobachtung heraus, dass nicht nur in Klein- und Mittelbetrieben zu wenig geschieht, sondern auch in großen Unternehmen. Die von Manuel Campos vorgetragenen Beispiele seien zwar nachahmenswert, aber angesichts der großen Zahl von Betrieben, die die IG Metall betreue, sind sie eine kleine Minderheit. Das Thema Antidiskriminierung werde in den Betrieben viel zu wenig diskutiert - auch von den Betriebsräten.

Die Diskussion in den Gewerkschaften - so Manuel Campos in einer Antwort - gehe ihm zu oft in die Richtung, ausschließlich Probleme zu thematisieren. Probleme gebe es in der Tat genug, es gibt aber eben auch positive Beispiele. Die möchte er nicht gerne zerreden lassen. Von diesen Beispielen könne man lernen - entweder indem man sich an ihnen orientiert und ähnliche Betriebsvereinbarungen abschließt oder bessere Ansätze findet und dann eine Vereinbarung abschließt. Nur sollte es so sein, dass Betriebsvereinbarungen geschlossen werden und nicht nur darüber geredet wird, was alles noch im Argen liege.

Was die Klein- und Mittelbetriebe angeht, sieht Manuel Campos auch einige Schwierigkeiten, Betriebsvereinbarungen über Qualifizierung durchzusetzen. Das heißt aber nicht, dass es unmöglich ist. So waren einige der im Referat genannten Beispiele Mittelbetriebe, etwa Satorius. Richtig sei aber, dass die Gewerkschaften in den Großbetrieben über größere Macht und damit Durchsetzungsmöglichkeiten verfügen. In Klein- und teilweise auch Mittelbetrieben sind die Gewerkschaften oft gar nicht vertreten. Da muss als erster Schritt versucht werden, die Beschäftigten gewerkschaftlich zu organisieren. Das geht nur vor Ort und kann nicht von der Zentrale in Frankfurt erledigt werden. Wer - so ein Einwurf - sich beklagt, dass es in Kleinbetrieben keine Betriebsvereinbarungen gibt, kann ja helfen, einen solchen Betrieb gewerkschaftlich zu organisieren.

Unterstützung bekam Manuel Campos von einem Betriebsrat, der Betriebsvereinbarungen in einen größeren Zusammenhang stellte. Generell gehe es um die gesellschaftliche Gleichstellung von



Migrantinnen und Migranten. Dies sei kein einmaliger Akt, sondern ein Prozess. Dabei sind Betriebsvereinbarungen, aber auch ein Antidiskriminierungsgesetz wichtige Hilfsmittel. Sie sind kein Selbstzweck, sondern legen grundlegende Spielregeln des Zusammenlebens fest. Überall, wo Menschen zusammen sind, können Konflikte auftreten. Damit die nicht „unter der Gürtellinie“ ausgetragen werden, braucht es solche Spielregeln. Deshalb sollten, wo immer es geht, Betriebsvereinbarungen und andere Regelungen getroffen werden. Für die gesellschaftliche Gleichstellung sei das von zentraler Bedeutung. Die Betriebe sind hier durchaus Vorreiter, auch wenn sie keine heile Welt des interkulturellen Zusammenlebens sind.

Es sei zwar zu begrüßen - so ein anderer Diskussionspunkt -, wenn in dem Vertrag der IG Metall mit VW, 5000 mal 5000, Qualifizierung festgeschrieben sei. Der Preis dafür, nämlich geringere Löhne, sei zu hoch.

Hier widersprach Manuel Campos. Hätte die IG Metall den Vertrag in der ersten Fassung unterschrieben, hätten die Betroffenen in der Tat Geld eingebüßt. Deshalb habe die IG Metall ja noch einmal verhandelt. Und jetzt ist vereinbart, dass die Beschäftigten entsprechend dem Tarif bezahlt werden. Und der Anspruch auf Qualifizierung bis hin zu einem individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsplan ist bislang noch bei keinem anderen Unternehmen durchgesetzt worden. Das sei durchaus ein beachtlicher Erfolg und vor allem eine konkrete Hilfe für die Betroffenen vor Ort.

An Beate Mehnert richtete sich die konkrete Frage, in welchem Zeitrahmen das von ihr vorgestellte Projekt umgesetzt werden soll und welche Ressourcen es dafür gibt.

Ursprünglich war - so Beate Mehnert - beabsichtigt, diese Projektidee im Rahmen eines europäischen Förderprogrammes finanzieren zu lassen. Das konnte leider nicht realisiert werden. Dies müsse nun aus eigener Kraft geschehen. Das mache die Sache nicht einfacher. Gleichwohl gehe sie davon aus, dass im ersten Halbjahr 2002 das Projekt starten könne, wenn auch nicht in dem ursprünglich geplanten Umfang, sondern als größeres Pilotprojekt in einigen Einheiten des Unternehmens. Dafür gäbe es auch die Unterstützung der Paritätischen Kommission, die im Rahmen der Konzernbetriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung eingerichtet wurde.

Ein letzter Themenkomplex bezog sich darauf, inwieweit die vorgestellten Beispiele repräsentativ seien und inwiefern sie als Vorbild dienen können, um im eigenen Betrieb aktiv zu werden und Vereinbarungen zum Thema Weiterbildung abzuschließen. Als Vorbild - so ein Argument - insofern, dass es Ansporn sein kann, selbst aktiv zu

werden. Es können sicher auch Elemente übernommen werden, allerdings lassen sich Vereinbarungen nicht eins zu eins von einem auf einen anderen Betrieb übertragen. Jeder Betrieb braucht spezifische Qualifikationen, jeder Betrieb hat eine andere Ausgangsbasis. Das muss man genau analysieren, und davon ausgehend, sollten Vorschläge erarbeitet werden. Gleichzeitig - so eine Ergänzung - ist es wichtig, die Voraussetzungen zu beachten, die die einzelnen Beschäftigten mitbringen, die sehr unterschiedlich sind. Und - so Manuel Campos - gerade ältere ausländische Beschäftigte müssen überzeugt werden, dass sie weiter gebildet werden können. Sie sind oft für niedrig qualifizierte Arbeiten angeworben worden und glauben nicht mehr, dass sie zu einer Qualifizierung in der Lage sind.

Das knüpfte dann auch an die Frage nach der Repräsentativität der Beispiele an. Sie sind sicherlich nicht repräsentativ für die Mehrheit der Betriebe. Es sind eben bewusst positive Beispiele. Aus Sicht von Manuel Campos sind viele Unternehmen nicht bereit, ausländische Beschäftigte gezielt in die Weiterbildung einzubeziehen und entsprechend zu investieren. Und wenn sie diesen Weg gehen wollen, sind oft die Personalverantwortlichen und die Personalabteilungen dafür nur unzureichend vorbereitet. Das gelte aber in gleichem Maße auch für die Betriebsräte. Von daher können die positiven Beispiele für die Betriebsräte eine Anregung sein, sich intensiver mit solchen Fragen zu beschäftigen.

Positive Beispiele - so ein letzter Hinweis - sind nicht zwangsläufig an Betriebsvereinbarungen geknüpft. Es gibt etwa in Kleinbetrieben unterhalb der schriftlichen Regelungsebene Beispiele für eine Einbeziehung ausländischer ArbeitnehmerInnen in die Weiterbildung.



## 07

## Podiumsdiskussion

moderiert von Renate  
Faerber-Husemann

(Zusammenfassung)

Den Abschluss der Tagung „Gleichbehandlung oder positive Diskriminierung - Betriebliche Modelle der Integration von ArbeitnehmerInnen ausländischer Herkunft“ bildete eine Podiumsdiskussion, die von der Journalistin Renate Faerber-Husemann moderiert wurde.

Beteiligt waren:

**Joachim Koch-Bantz**, Referatsleiter in der Abteilung Bildung beim DGB-Bundesvorstand in Berlin,

**Hildegard Altevogt** vom Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen,

**Dietmar Niedzella**, Leiter des Fachbereich Berufliche Bildung und Bildungspolitik beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und

**Vincente Riesgo** von der spanischen Weiterbildungsakademie in Bonn.

Es gibt - so eine These von Joachim Koch-Bantz - kein gesellschaftliches Konzept für Gleichbehandlung und keines für positive Diskriminierung von AusländerInnen in Deutschland. Hingegen gebe es eine tradierte - wenn bisweilen auch nur latente - Ungleichbehandlung. Ein Beispiel dafür ist aus seiner Sicht die Tatsache, dass die Gesellschaft sich nicht der Aufgabe stellt, jungen Ausländerinnen eine Ausbildung zu sichern, sondern - zumindest teilweise - sich der Verantwortung entledigt, indem sie die Betroffenen der Obhut von SozialpädagogInnen übereignet. Das ist aber die Berufsgruppe, die sich des Problems anzunehmen hätte. Vor diesem Hintergrund erinnerte Koch-Bantz an die fast 40 Jahre dauernde Diskussion über die Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft. Die Zeit, in der die Gleichstellung von Frauen über eine freiwillige Selbstverpflichtung versucht wurde, hat gezeigt, dass dies nicht zu den gewünschten Ergebnissen führt. Auch was die Zielgruppe ausländische ArbeitnehmerInnen angeht, wird das aus seiner Sicht nicht funktionieren.

Im Bündnis für Arbeit - berichtete Koch-Bantz - hat die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung die Ausbildungssituation 1999 und 2000 ausgewertet. Dabei hat sich eine deutlich erkennbare Rangfolge ergeben:

Gut qualifizierte Jugendliche, die das Schulsystem verlassen und einen Ausbildungsplatz finden,

Benachteiligte, die aufgrund ihrer Zeugnisse noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben

und dann diejenigen, die ohne Abschluss oder mit extrem schlechten Abschlüssen die Schule verlassen.

Diese drei Teilbereiche lassen sich noch intern differenzieren: Deutsche, die als Deutsche geboren sind, Deutsche, die als AusländerInnen geboren sind und AusländerInnen, die als solche in Deutschland leben. Eine weitere Differenzierung besteht darin, dass all diejenigen ausgeschlossen werden, die als Flüchtlinge zu uns kommen und keine Perspektive auf eine dauerhafte Aufenthaltsberechtigung haben. Es gibt also eine fein aufgegliederte Stigmatisierung.

Diese Situation der Benachteiligung kann nur verändert werden, wenn entsprechende Modelle in die Praxis umgesetzt werden können. Das - so Koch-Bantz - ist in der Regel nur da möglich, wo der Druck der Gewerkschaften und der Betriebs- und Personalräte groß genug ist, Betriebsvereinbarungen oder Tarifvereinbarungen durchzusetzen. Nur dann bewegt sich die Arbeitgeberseite. Dies wird aus Sicht von Koch-Bantz auch durch die von Manuel Campos aufgeführten Beispiele belegt.

Bislang war das Handwerk bereit, schlecht qualifizierten Jugendlichen die Chance zu geben, einen Ausbildungsberuf erfolgreich abzuschließen. Hier beobachtet Koch-Bantz aber eine Veränderung. Der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Dieter Philipp, hat Anfang 2001 erklärt, dass das Handwerk künftig Auszubildende aus den EU-Beitrittsländern brauche. Das verschiebt die Dimension. Das bedeutet nämlich, dass es eine schwindende Bereitschaft des Handwerks gibt, sich um die Zielgruppe junge AusländerInnen in Deutschland zu bemühen und sie für den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu motivieren. Aktuell sieht es so aus, dass im Handwerksbereich rund 7.000 betriebliche Ausbildungsplätze weniger angeboten werden als im Vorjahr. Das zeigt, dass nur dort, wo ein gesellschaftlicher Druck auf die Arbeitgeberseite entsteht, sie auch bereit ist, sich auf Vereinbarungen einzulassen, die sie dann binden. Ansonsten bleibt es bei der Selbstverpflichtung und die - so Koch-Bantz - führe nicht zu positiven Ergebnissen.

Trotz verschiedener Initiativen, die von der Bundesregierung gefördert werden, drohen weiterhin Verdrängungsprozesse, unter denen vor allem ausländische Jugendliche leiden werden. Das äußert sich als ein Abdrängen aus normalen Berufsausbildungen nach dem Bildungsgesetz und der Handwerksordnung in Ausbildungsberufe für Behinderte. Dort landen überproportional ausländische Jugendliche, die von ihren Fähigkeiten her nicht dorthin gehören.

Insgesamt sieht Koch-Bantz die Situation ausländischer Jugendlicher stark polarisiert. Auf der einen Seite gibt es unter ausländischen Jugendlichen und jugendlichen Spätaussiedlern ein hohes Maß an Bandenkriminalität. Die Betroffenen haben in der Regel abgebrochene Schulkarrieren und schlagen sich ohne Ausbildungsplatz mit Aushilfsjobs durch. Damit sind sie extrem anfällig für jede Form von Kriminalität.

Auf der anderen Seite gibt es eine große Zahl von Jugendlichen ausländischer Herkunft mit höchsten Qualifikationen. Dies wird auch gefördert, etwa durch binationale Ausbildungsprojekte mit der Türkei, Griechenland, Italien, Spanien und Portugal. Diese Projekte sind nicht mehr, wie ursprünglich angelegt, Bestandteil von Rückkehrprogrammen, sondern extrem notwendig für die Europatauglichkeit gerade von kleinen und mittleren Unternehmen. Diese aber behindern die Projekte dadurch, dass sie die Jugendlichen nicht für die erforderlichen Auslandspraktika fünf Wochen im Jahr freistellen. Damit nehmen sie sich selbst die Chance, sich fit für Europa zu machen und den Jugendlichen die Möglichkeit, ihre Beschäftigungsfähigkeit deutlich zu verbessern.

Dietmar Niedziella vom DIHK unterstrich gleichfalls, dass der Anteil der ausländischen Jugendlichen, die keine Ausbildung machen, deutlich über dem der Deutschen liegt. Bei diesen beträgt die Quote pro Jahrgang 12 Prozent. Eine Ursache für diese schlechte Ausbildungssituation sieht er darin, dass die Vorbereitung für Lehre und Beruf in der Schule nicht ausreichend ist. Ein wesentliches Manko ist eine schlechte Beherrschung der deutschen Sprache, die für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung nicht ausreicht. Das spielt bei gewerblichen Berufen eine geringere Rolle. Bei der Mehrzahl der kaufmännischen Berufe kommt man hingegen ohne gute Deutschkenntnisse aber nicht aus. Diese Ursache müsse dringend behoben werden, um überhaupt eine Chance zu haben.

Eine weitere Ursache sieht Niedziella in einer unterschiedlichen Mentalität in den ausländischen Familien. Deutsche Jugendliche sind durch Erziehung und Elternhaus dahingehend geprägt, eine berufliche Erstausbildung zu durchlaufen. Das gehört wie die Schule zum Leben. Dies sei in vielen ausländischen Familien nicht so. Da wird häufig die Frage aufgeworfen, warum überhaupt eine Ausbildung absolviert werden solle. Oft werden dann einfache berufliche Tätigkei-

ten gesucht, die zunächst im Vergleich zur Vergütung von Azubis ein wesentlich höheres Einkommen sichern. Hier muss aus Sicht von Niedziella der Wert einer Berufsausbildung deutlich gemacht werden. Das ist für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt unabdingbar.

Die spanische Weiterbildungsakademie - so Vincente Riesgo - beschäftigt sich weniger damit, betriebliche Konzepte zu erarbeiten. Es wurden anschauliche Beispiele über vorhandenes Humankapital dargestellt - so Riesgo. Sein Institut geht der Frage nach, wie dieses Kapital gebildet wird, bevor es im Betrieb verwertbar wird. Diese Grundfrage, wie Humankapital entsteht, ist die Basis für gesellschaftliche Konzepte der Weiterbildung. Ein zentrales Element dabei ist das lebenslange Lernen, das bereits in früher Kindheit beginnen muss. Wenn es um einen gesellschaftlichen Ansatz geht, die berufliche Qualifikation und Weiterbildung in multiethnischen Belegschaften zu verbessern, muss es aus Sicht Riesgos einen Paradigmenwechsel geben. Dabei müsse erstens die so genannte Defizithypothese durch eine Sichtweise ersetzt werden, dass Migration eine Bereicherung im menschlichen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Bereich ist. Dies zeige auch die Wirtschafts- und Sozialgeschichte sehr deutlich: Einwanderungsgesellschaften sind Glücksfälle der Geschichte. Die zweite Ausprägung des Paradigmenwechsels: Integration muss auf den eigenen Stärken und der eigenen Identität aufbauen und nicht auf deren Aufgabe. Ansonsten bilden sich desintegrierte, verunsicherte Persönlichkeiten heraus. Drittens müssen Bilingualität und Bilinguismus als ein Migrationsgewinn betrachtet werden. Sprache und Kultur müssen auch als Erfolgsfaktoren im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich erkannt werden.

Um dies in der Praxis zu erproben, wurde das Projekt Impulso initiiert, das Riesgo kurz vorstellte. Impulso ist ein Projekt zur Förderung der bilingualen und bikulturellen Fachkräfte in der internationalen Wirtschaft. Ein Hauptziel ist es, diese bilingualen und bikulturellen Fachkräfte mit Unternehmen aus den Herkunftsländern in Verbindung zu bringen - dies vor allem bezogen auf kleine und mittlere Unternehmen. Dazu werden solche Unternehmen in den Herkunftsländern - im konkreten Fall in Spanien und Portugal - darüber informiert, dass es dieses Potential der zweiten und dritten Migrantengeneration gibt und ihnen verdeutlichen, wie sie dieses Potential zu ihrem Vorteil nutzen können. Ein weiteres Ziel von Impulso ist es schließlich, eine Art Bestandsaufnahme über die vorhandenen Humanressourcen in diesem Bereich zu machen.

Das Projekt geht derzeit ins dritte Jahr und kann erste Erfolge aufweisen. Es konnten Verbindungen zwischen bilingualen und bikulturellen Fachkräften und spanischen und portugiesischen Firmen hergestellt werden. Dabei haben die betroffenen Unternehmen im Ergebnis festgestellt, dass sie dadurch einen strategischen Vorteil gewinnen können, und aus dem einfachen Kontakt ist ein Arbeitsverhältnis bzw. ein Geschäftsverhältnis geworden.

Dies war das Ergebnis. Der Weg dahin war aber bisweilen kompliziert. Viele kleine und mittlere Unternehmen, die in Deutschland Geschäfte machen wollen, sind der Meinung, dafür seien Englischkenntnisse von entscheidender Bedeutung, weil Englisch eine Art Weltsprache der Wirtschaft sei. Einige haben diesen Weg versucht und schlechte Erfahrungen gemacht. Sie wollten deshalb gar nicht mehr auf den deutschen Markt. Ihnen und den anderen, die immer noch auf „english only“ setzen, den Wert der bilingualen und bikulturellen Fachkräfte zu verdeutlichen, war nicht immer ganz einfach.

Dieser Mechanismus, Bikulturalität zur Erschließung von neuen Märkten für Klein- und Mittelbetriebe zu nutzen, funktioniert natürlich auch in die andere Richtung, wenn deutsche Firmen in Spanien oder Portugal Fuß fassen wollen. Für die jungen Menschen der zweiten oder dritten Generation, die in diesem Bereich arbeiten, ist es eine ganz wichtige Erfahrung, dass ihre Bikulturalität und Bilingualität gebraucht wird. Es ist nicht guter Wille oder soziales Engagement, wenn ein Arbeitgeber sie einstellt, sondern deren strategischer Vorteil. Riesgo nannte das Beispiel einer jungen Spanierin in Süddeutschland, die 60 Prozent des Geschäftes ihrer Firma in Richtung Spanien und Lateinamerika abwickelt. Sie ist innerhalb von anderthalb Jahren von einer Sachbearbeiterin zur Direktionsassistentin aufgestiegen.

Riesgo verwies schließlich noch darauf, dass diese Nutzung der Bilingualität eine positive Rückkoppelung auf die erste Migrantengeneration hat. Die Jüngeren sagen jetzt: Es war gut, dass unsere Eltern darauf bestanden haben, unsere Kultur nicht aufzugeben.

An Hildegard Altevogt vom Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen richtete sich die Frage, ob auch sie die Erfahrung gemacht hat, dass sich Bilingualität für die Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt auszahlt. Sie bejahte das mit Hinweis auf Beispiele, die sie kennt. Etwa gibt es Fälle, in denen Türken, die hier aufwuchsen, in die Türkei gegangen sind und ihre Zweisprachigkeit auf dem Arbeitsmarkt dort gut nutzen konnten.

Allerdings ist es so, dass sie diese Bilingualität als zusätzliche Qualifikation einbringen konnten, denn sie hatten auch eine Berufsausbildung. Die Schwierigkeit der Arbeitsvermittlung liegt aber darin, dass es bei AusländerInnen oft sprachliche Defizite gibt und sie vor allem oft über keine genügende berufliche Qualifikation verfügen. So haben 90 Prozent der arbeitslosen AusländerInnen keinen formalen beruflichen Abschluss. Hier liegt der entscheidende Ansatzpunkt, um die Situation zu verbessern. In Nordrhein-Westfalen ist die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung jugendlicher Ausländer zu einem Arbeitsschwerpunkt für das Jahr 2002 gemacht worden. Dabei arbeitet das Landesarbeitsamt auch mit dem Projekt KAUSA zusammen, um ausländische Unternehmer zu ermutigen, Ausbildungsplätze anzubieten.



Eine andere Schwierigkeit, auf die Hildegard Altevogt hinwies, ist die Tatsache, dass die Beteiligung von AusländerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen, die von der Arbeitsverwaltung gefördert werden, nur bei 12 bis 14 Prozent liegen. Einen Grund dafür sieht sie darin, dass den Arbeitsämtern die Möglichkeit fehlt, ArbeitnehmerInnen zu fördern, die in Beschäftigung sind. Hier aber gebe es gerade in Bezug auf ausländische Beschäftigte Handlungsbedarf. Deshalb setzte Frau Altevogt große Erwartungen in das Job-Aktiv-Gesetz das den Arbeitsämtern die Möglichkeit eröffnet, sich auch an der Qualifizierung von Beschäftigten finanziell dann zu beteiligen, wenn es um ungelernete ArbeitnehmerInnen geht und die Beschäftigung weiter besteht. Diese Regelung wird sehr stark ausländische ArbeitnehmerInnen betreffen. Wichtig sei, dass sie dabei mitmachen, und auch die Unternehmen diese Möglichkeiten aktiv nutzen.

Neben der Förderung ist es aus Sicht von Hildegard Altevogt auch wichtig, dass es in jedem Arbeitsamt einen Ansprechpartner gibt, der beauftragt ist, sich speziell um die Belange ausländischer Arbeitsloser und ArbeitnehmerInnen zu kümmern. Dies müsse dahingehend ausgebaut werden, dass in den Regionen Verbündete gesucht werden, mit denen eine Zusammenarbeit eingeleitet wird und so schließlich Netzwerke entstehen. Um die Situation ausländischer ArbeitnehmerInnen zu verbessern müsse darüber hinaus auch eine positive Diskriminierung erlaubt sein.

Wer - so eine Nachfrage - sind denn diese Verbündeten? Da es um die Arbeitswelt geht, müssten das Arbeitgeber, Betriebsräte, Führungskräfte sein. Gerade im Ausbildungsbereich - so Hildegard Altevogt - geht es nicht nur um den Jugendlichen, sondern um de-



ren Eltern und die Umgebung insgesamt. Elternarbeit ist ein zentraler Ansatzpunkt. Geleistet wird die unter anderem von den Berufsberatern in den Schulen oder wenn die Jugendlichen mit ihren Eltern in die Sprechstunde der Berater kommen. Im Grunde muss die ganze Familie dafür motiviert werden, dass die Jugendlichen eine Ausbildung machen. Und ihnen muss Mut gemacht werden, dass sie es auch schaffen. Da es gegenüber dem Arbeitsamt hier und da auch eine gewisse Schwellenangst gibt, gehen die Berater auch in die Einrichtungen der verschiedenen Nationalitäten. Das sind etwa Botschaften oder Konsulate, die sich für Sprechstunden öffnen oder auch in die Vereine oder Zentren der AusländerInnen. Überall dort werden nicht nur Jugendliche, sondern auch Erwachsene beraten.

Ein Thema, das in verschiedenen Zusammenhängen immer wieder aufkam, ist die Sprachbeherrschung. Mehr noch als bei Jugendlichen - so die Beobachtung einer Teilnehmerin - sei es ein besonderes Hindernis bei ausländischen Arbeitslosen, die älter als 40 sind, wenn sie schlecht deutsch sprechen. Ergänzt wurde das in einem anderen Beitrag mit dem Hinweis, dass die Unternehmen auch eine gehörige Schuld daran tragen. Sie haben die Menschen 20 Jahre oder länger im Betrieb arbeiten lassen - und daran verdient -, ohne ihnen Sprachkurse anzubieten.

Eine ganz andere Beobachtung eines Teilnehmers: Wenn man sich zum Beispiel einmal an den Hauptschulen umsieht - und da gebe es ja viele Jugendliche mit Migrationshintergrund - könne man leicht feststellen, dass die Sprachkenntnisse überhaupt nicht so schlecht sind, wie angenommen. Er habe mit Jugendlichen türkischer Herkunft gesprochen, die sehr gut Deutsch konnten und trotzdem kei-

nen Ausbildungsplatz bekamen. Der Grund dafür: Sie leben in einem Stadtteil, der als sozialer Brennpunkt gilt, und bei Bewerbungen winken die Arbeitgeber ab, wenn sie die Adresse lesen - dies sei zumindest die Meinung der Jugendlichen.

Natürlich - so Manuel Campos in einer Antwort - gibt es Versäumnisse auf Seiten der Arbeitgeber in der Vergangenheit. Wenn aber heute Mängel bei der Sprachbeherrschung festgestellt werden, können auch die Betriebsräte und Gewerkschaften vorschlagen, Kursangebote zu machen. Und wenn das nicht im Betrieb läuft, dann muss es eben außerhalb gemacht werden.



An einem Beispiel schilderte er plastisch, dass es nicht nur um Sprache geht. Sein Frisör ist Türke mit schlechten Deutschkenntnissen. Er hat aber inzwischen zwei Frisörsalons eröffnet und 12 Arbeitsplätze in Deutschland geschaffen. Offiziell führt ein Deutscher den Betrieb, da er keine Meisterprüfung hat. Warum - so Campos - kann die Handwerkskammer diesem Mann nicht die Möglichkeit geben, seine Meisterprüfung auf Türkisch zu machen und ihm gleichzeitig einen Intensivkurs in Deutsch vermitteln?

Die Frage wurde in der Diskussion an Dietmar Niedziella weitergegeben. Das Beispiel mit dem Frisör - so Niedziella - führe die Problemstellung natürlich sehr plastisch vor Augen. Es zeige aber auch, dass es in bestimmten Berufen weniger auf Sprachkompetenzen ankomme. Das sei sicherlich im Handwerk, aber auch im gewerblich-technischen Bereich der Industrie der Fall. Er könne aber nicht für das Handwerk sprechen. Im Bereich der Industrie- und Handelskammer überwiegen kaufmännische Berufe und immerhin zwei Drittel der Arbeitskräfte sind im Dienstleistungssektor beschäftigt. Da ist eine gute Beherrschung der deutschen Sprache wichtig. Aus diesem Grund sollte seiner Meinung nach die Prüfungssprache Deutsch sein. Und formal ist es deshalb nicht möglich, Prüfungen oder Teile davon in der Muttersprache abzulegen, weil es hier um ein öffentlich-rechtliches Prüfungssystem gehe und dabei die Amtssprache eine Rolle spiele, und die sei nun einmal Deutsch. Generell sei er davon überzeugt, dass für eine Integration - nicht Assimilation - die Beherrschung der deutschen Sprache wichtig sei.

Bezogen auf die Vermittlung von Arbeitslosen sieht auch Hildegard Altevogt in schlechter Sprachkompetenz ein Hindernis. Ein übergreifendes Programm, hier Förderung anzubieten, gibt es nicht. Wenn allerdings ein Arbeitsamt vor Ort sieht, dass sich Probleme auftun, kann es aktiv werden und eine sprachliche Weiterbildung anstoßen. In diesem Zusammenhang müsse künftig eine Verknüpfung von beruflichem und sprachlichem verbessert werden. Der Ansatz, dass die Arbeitsämter vor Ort aktiv werden, ist deshalb wichtig, weil die Situation sich in den verschiedenen Städten sehr unterscheidet und aus der allgemeinen Statistik nicht ohne Weiters abzulesen ist. Wenn man etwa die Spätaussiedler nimmt, tauchen die nach fünf Jahren in der Statistik der Bundesanstalt nicht mehr als Spätaussiedler auf, ihre Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt sind damit nicht verschwunden. Ähnlich sieht es bei ArbeitnehmerInnen aus, die die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben. Die tauchen in der Statistik dann eben als Deutsche auf. Vor Ort lasse sich aber erkennen, wo Probleme tatsächlich liegen. Dies ist der Vorteil einer dezentralen Kompetenz.



Auf eine besondere Situation auf dem Arbeitsmarkt treffen ausländische junge Frauen. Oder anders formuliert: Sie treffen auf dieselben Schwierigkeiten, denen auch deutsche junge Frauen ausgesetzt sind. Darauf verwies Joachim Koch-Bantz. Sie sind häufiger in gering qualifizierten Berufen und in niedrigeren Positionen. Und dies obwohl sie in den allgemeinbildenden Schulen bessere Lernerfolge bringen als ihre männlichen Altersgenossen. So machen mehr junge ausländische Frauen Abitur als Männer. Das kehrt sich dann aber bei der Hochschulausbildung um. Hier sind Frauen mit Migrationshintergrund eindeutig unterrepräsentiert. An zwei Punkten sah Koch-Bantz durch aktuelle Entwicklungen allerdings Chancen für junge ausländische Frauen. In Bezug auf die Hochschulausbildung ist das die verstärkte Einführung von kürzeren sechssemestrigen Studiengängen mit dem Abschluss Bachelor. Diese Ausbildung können sie besser mit ihrer soziokulturell geprägten Lebensplanung - etwa Gründung einer Familie - in Übereinstimmung bringen. Der andere Punkt ist die absehbare starke Ausweitung des Bereichs der Humandienstleistungen. Hier sind bereits zahlreiche neue Berufe entstanden, und dieser Trend wird sich fortsetzen. Das eröffnet jungen Frauen Möglichkeiten zu einer qualifizierten Ausbildung. Es ist aus Sicht von Joachim Koch-Bantz sehr zu begrüßen, dass sich die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit dem Kuratorium der deutschen Wirtschaft zumindest für einen Teil dieser neuen Berufe auf eine geregelte duale Ausbildung geeinigt hat. Das hat zum Beispiel zur Folge, dass für diese Berufe tarifliche Regelungen getroffen werden können. Insgesamt könne es für junge ausländische Frauen einen positiven Schub geben.

**Dieser Ausblick führte in der Schlussrunde zu der Frage, wie die Situation in zehn Jahren aussehen wird.**

Joachim Koch-Bantz zeigte sich eher skeptisch, ob die deutsche Gesellschaft bereit ist, sich ausreichend auf die Situation der hier lebenden AusländerInnen einzulassen und Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Gewerkschaften haben ein Instrument, um dazu beizutragen, nämlich Tarifverträge und Betriebsvereinbarung. Die Unternehmen müssten Weiterbildung stärker als Teil ihrer Unternehmenskultur verstehen und ausländische ArbeitnehmerInnen bewusst einbeziehen. Dazu seien auch Rahmenbedingungen nötig. Hier zeigen die Erfahrungen von 40 Jahren Gleichstellungspolitik für Frauen, dass man auf eine Selbstverpflichtung nicht bauen kann. Deshalb sieht Koch-Bantz keinen anderen Weg, als über Quotierung nachzudenken. Das könne dazu beitragen, dass die Situation in zehn Jahren besser ist als heute.

Hildegard Altevogt macht die Situation in zehn Jahren davon abhängig, wie die Situation auf dem Arbeitsmarkt aussehe - das aber gelte auch im nächsten oder übernächsten Jahr. Wenn genügend Arbeitsplätze vorhanden sind, erleichtert das die Integration. Und es erhöht die Akzeptanz in der Gesellschaft gegenüber MigrantInnen.

Was ihm Mut mache, eher optimistisch in die Zukunft zu blicken - so Dietmar Niedziella - sei die Tatsache, dass sich in vielen Städten Initiativen und Netzwerke gegründet haben, um die Ausbildung von jugendlichen AusländerInnen zu fördern. Es werden Ausbildungsplätze akquiriert und diese dann ausländischen Jugendlichen zur Verfügung gestellt. Daneben gibt es Beratung - sowohl der Unternehmen wie der Jugendlichen und ihrer Eltern - und weitere Informationsangebote. Dieses Engagement werde sich sicher noch verstärken. Gleichzeitig müsse klar sein, dass langfristig Zuwanderung nach Deutschland nötig sei. Davon ausgehend muss diskutiert werden, wie sie gestaltet wird.

Ebenfalls eher optimistisch ist Vincente Riesgo. In zehn Jahren werde die Überregulierung überwunden sein. Wenn jemand gut Haare schneiden kann, dann wird er das machen dürfen. Überregulierung schadet dem Wettbewerb und entqualifiziert die Kenntnisse der Migranten. Das wird in zehn Jahren Vergangenheit sein. Dann wird die Gesellschaft auch eine andere Wahrnehmung von Migration haben. Es werden die positiven Beispiele bilanziert werden und dann wird sichtbar, dass die ganze Gesellschaft von Migration profitiert. Ein Spanier, dessen Vater mit einem Koffer in der Hand nach Deutschland kam, um hier zu arbeiten, ist heute Finanzdirektor für Deutschland und Österreich eines großen multinationalen Konzerns. Solche Beispiele sind heute noch die Ausnahme. In zehn Jahren - so Riesgo - wird es viele solcher Beispiele geben.

# Impressum

**Herausgeber:**

DGB Bildungswerk e.V.  
Bereich Migration & Qualifizierung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211-4301-141  
Fax: 0211-4301-134  
migration@dgb-bildungswerk.de  
www.migration-online.de

**Verantwortlich:**

Leo Monz

**Redaktion:**

Bernd Mansel

**Gestaltung und Satz:**

Thomas Rubbert, Düsseldorf

**Druck und Vertrieb:**

Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

**Bestellung unter:**

Der Setzkasten GmbH  
Tel. 0211/40 800 88  
Fax. 0211/40 800 80  
E-mail: lavista@setzkasten.de

**Gefördert durch**

Bundesministerium  
für Arbeit und Sozialordnung

Die vorliegende Ausgabe der Reihe  
„Migration & Arbeitswelt“ ist auch als pdf-Datei  
auf der Seite [www.migration-online.de](http://www.migration-online.de) erhältlich



Gefördert durch das



Bundesministerium  
für Arbeit und Sozialordnung

Die Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt wird herausgegeben von:



**DGB BILDUNGSWERK**

Bereich Migration & Qualifizierung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211-4301-141  
Fax: 0211-4301-134  
E-mail: [migration@dgb-bildungswerk.de](mailto:migration@dgb-bildungswerk.de)  
[www.migration-online.de](http://www.migration-online.de)