

Autobahn oder Sackgasse?
Integration von Zugewanderten in die Arbeitswelt –
Bildung als Königsweg?

21. November 2011, Innsbruck

Verkannte Potentiale?

Erol Yildiz (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Verkannte Potentiale?

Gliederung

1. Ausgangspunkt / Kontext
2. Probleme im Bildungskontext
3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung
4. Zugang zum Arbeitsmarkt
5. Diversitätsbewusste Bildung

1. Ausgangspunkt / Kontext

Ausgangspunkt



Die Gesellschaft, in der wir leben

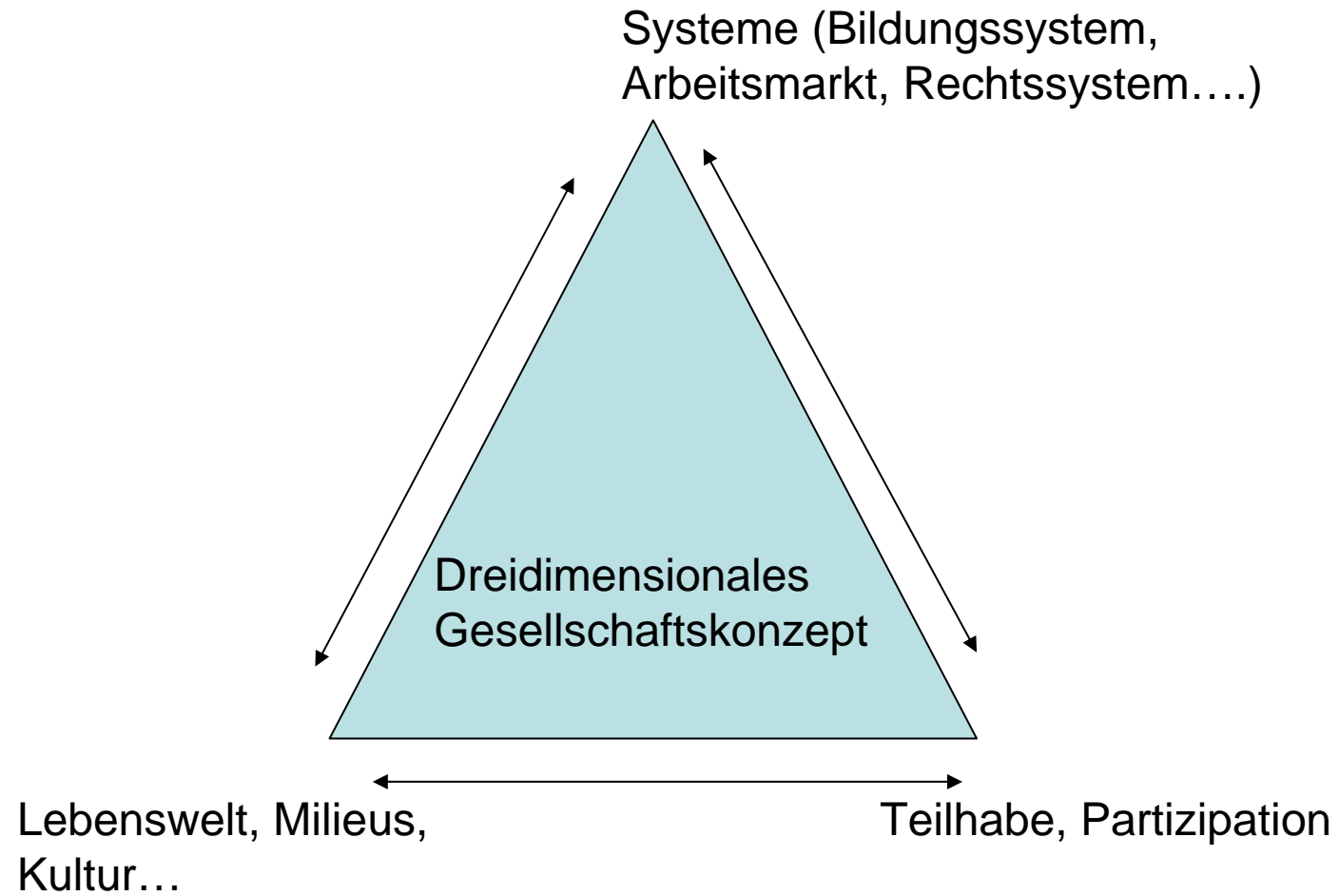


Was gehört dazu?



Welche Ressourcen sind
notwendig, um sich in der
Gesellschaft zu behaupten
und zu positionieren?

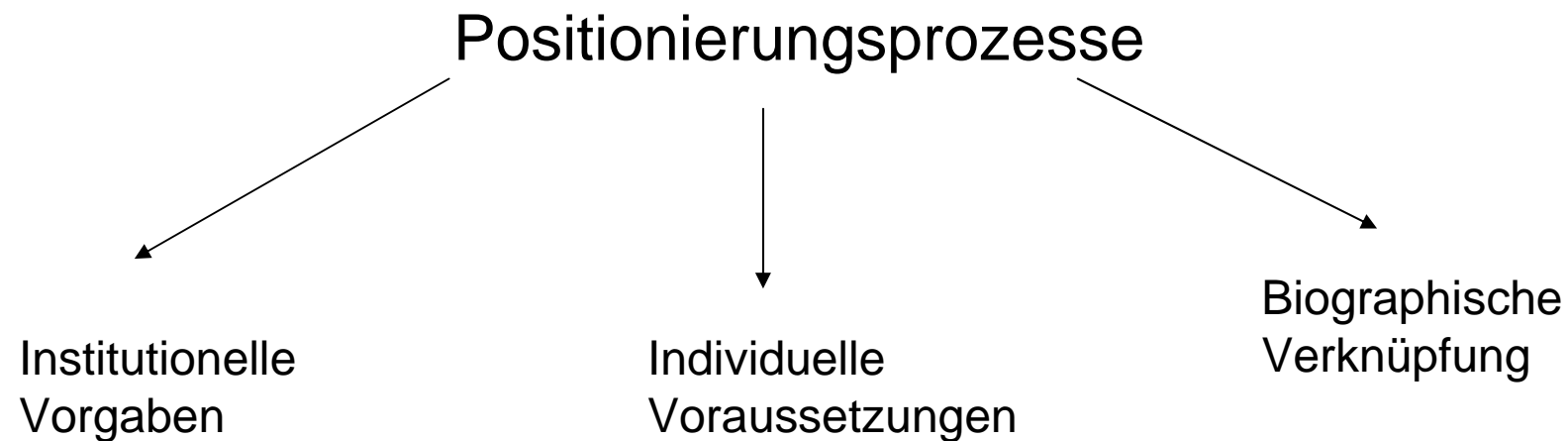
1. Ausgangspunkt / Kontext



1. Ausgangspunkt / Kontext

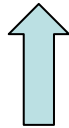
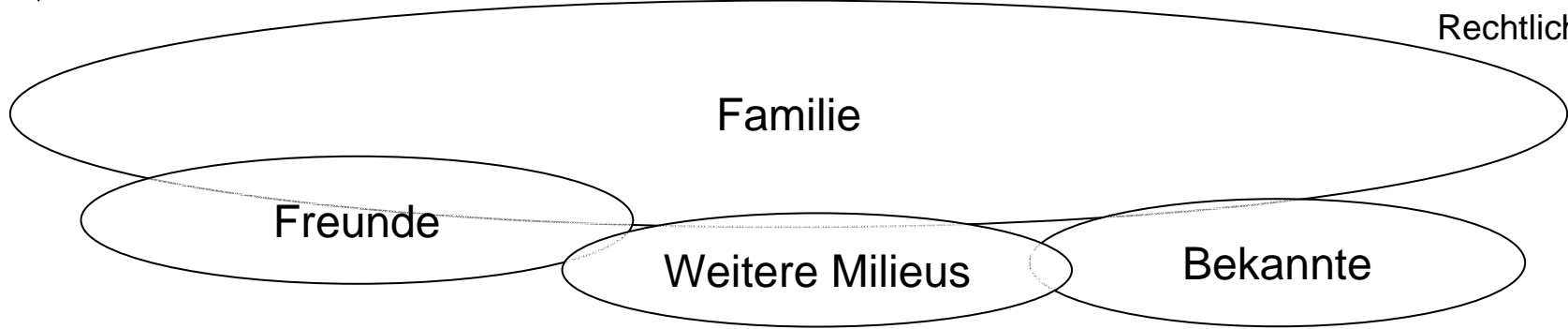
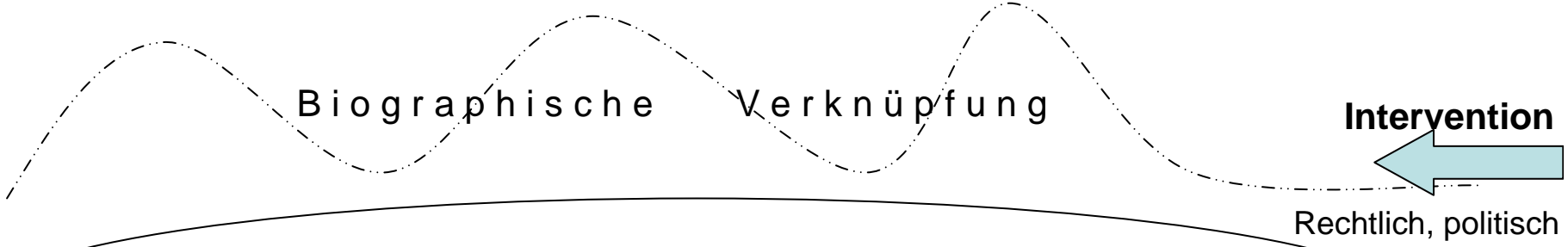
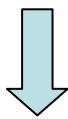
➡ Wie werden Menschen in die Gesellschaft eingebunden?

➡ Wie sehen Positionierungsprozesse von Jugendlichen und Heranwachsenden aus?



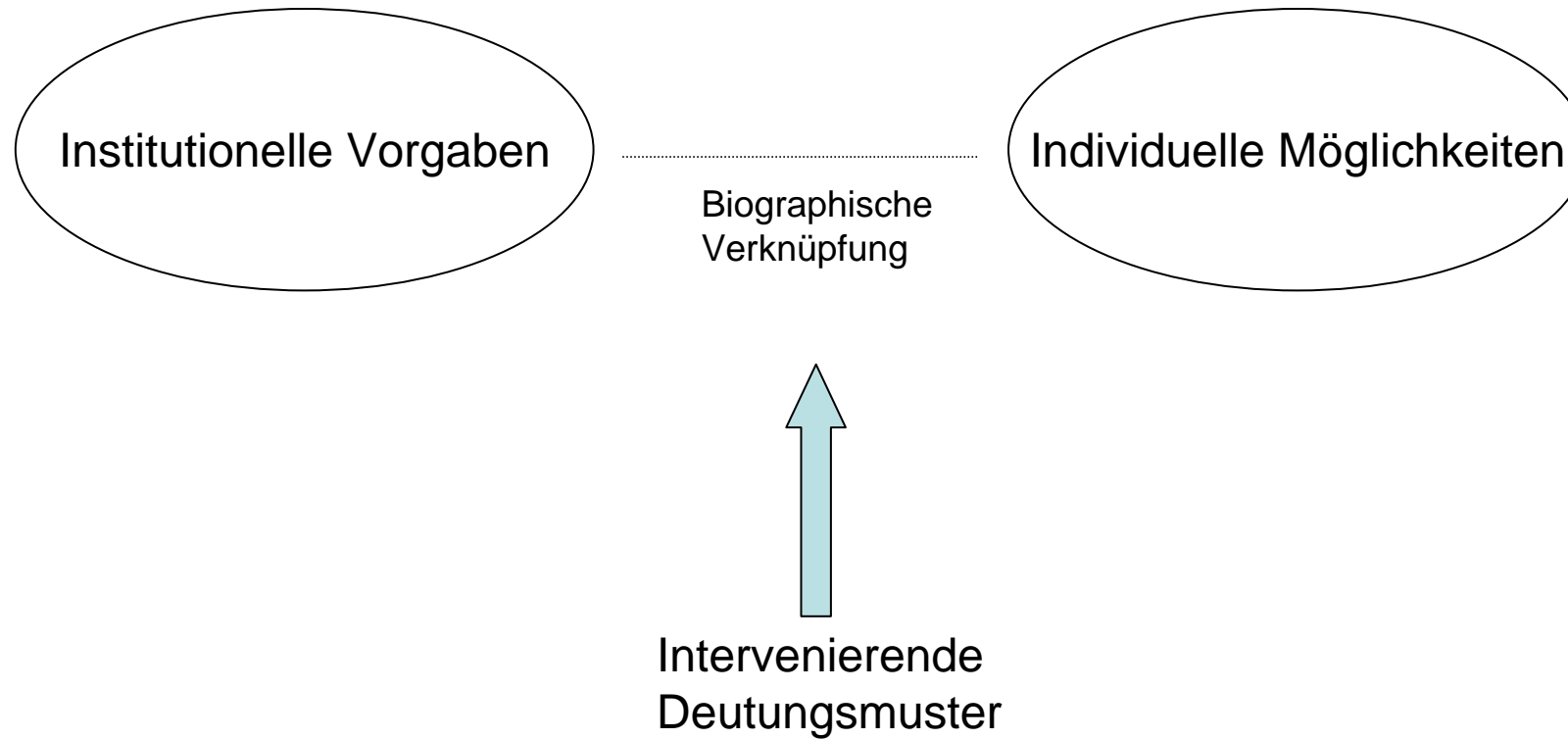
1. Ausgangspunkt / Kontext

Strukturelle Angebote



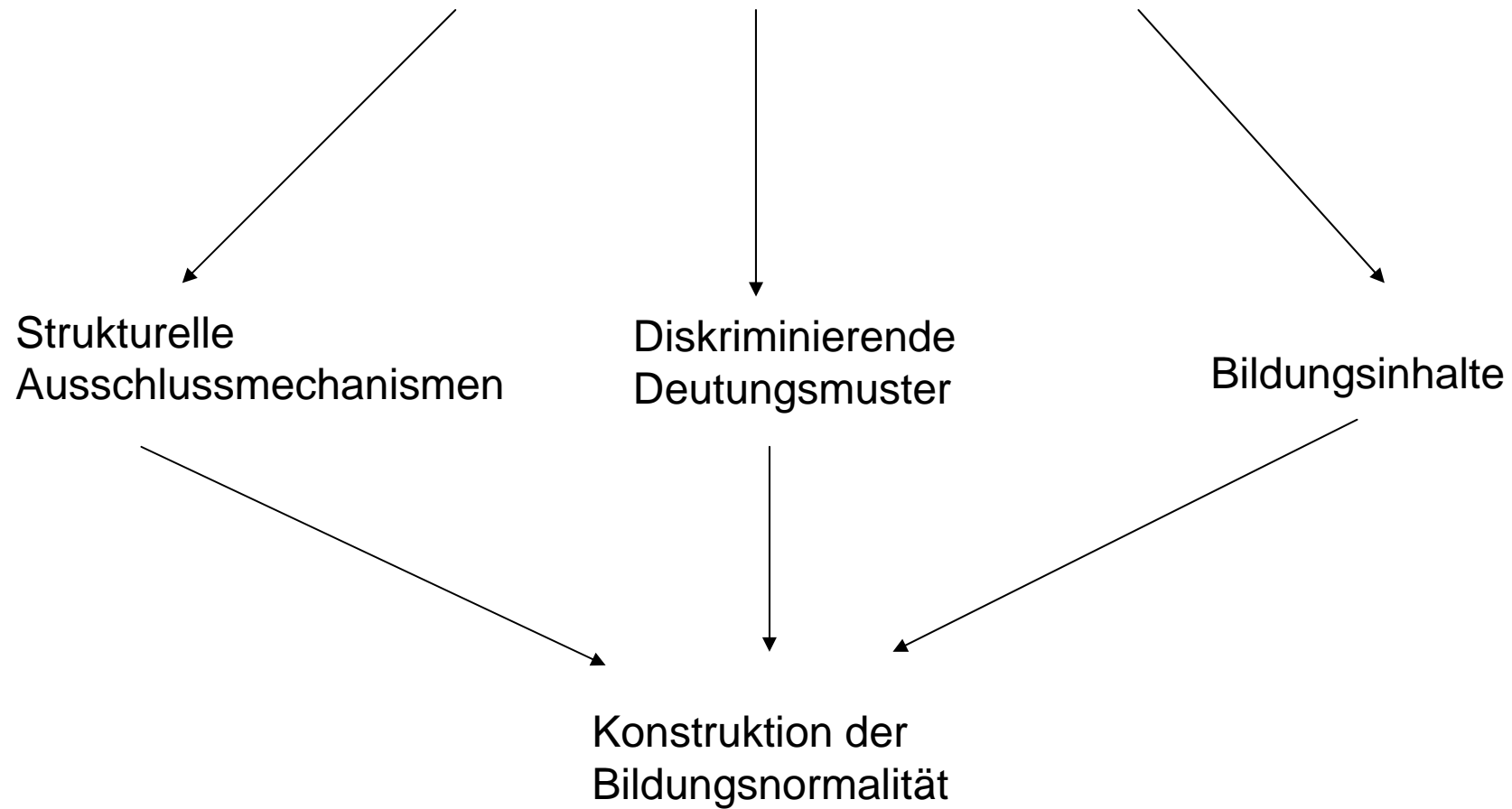
Individuelle Möglichkeiten

1. Ausgangspunkt / Kontext



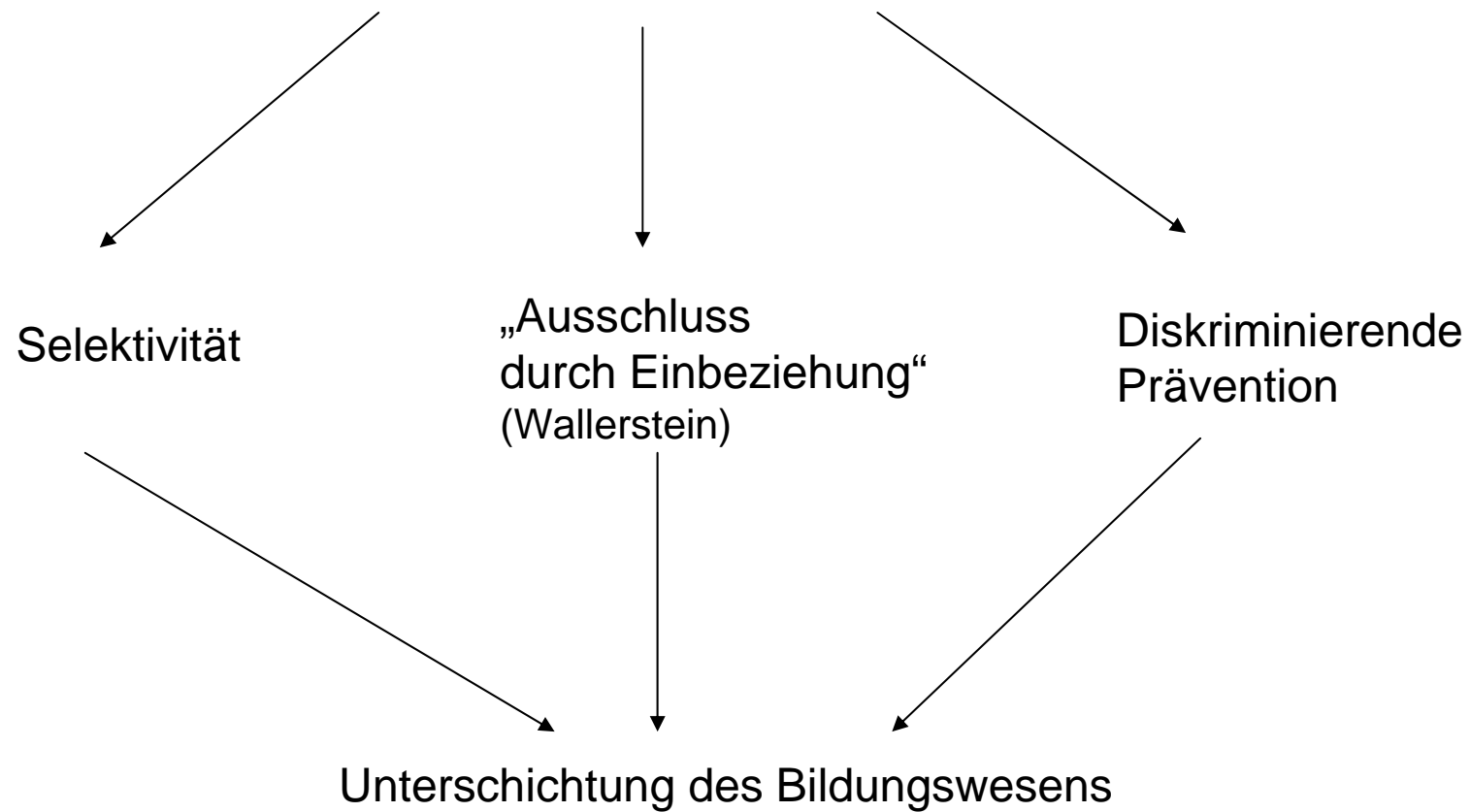
2. Probleme im Bildungskontext

Barrieren im Bildungssystem für migrantische Kinder



2. Probleme im Bildungskontext

Strukturelle Ausschlussmechanismen



2. Probleme im Bildungskontext

Diskriminierende Prävention



Es wird automatisch davon ausgegangen, dass migrantische Schüler die Bildungsvoraussetzungen nicht mitbringen



Migrantische Familie wird als Ort betrachtet, an dem die „dysfunktionalen Praxen des Heimatlandes“ eingeübt werden



Migrantische Schüler als „Passungsproblem“

integrationsresistente, falsch sozialisierte migrantische Schüler

Der Ausgangspunkt ist eine funktionierende, eindeutig homogene österreichische Schule, welche einen angemessenen Umgang finden müsse mit “Anderen” und “Fremden”

Der Idealschüler ist deutschsprachig, entstammt einer Mittelschichtsfamilie und ist einsprachig sozialisiert



2. Probleme im Bildungskontext

Diskriminierende Deutungsmuster



Ethnisierung und Kulturalisierung
struktureller Probleme



Beispiele:

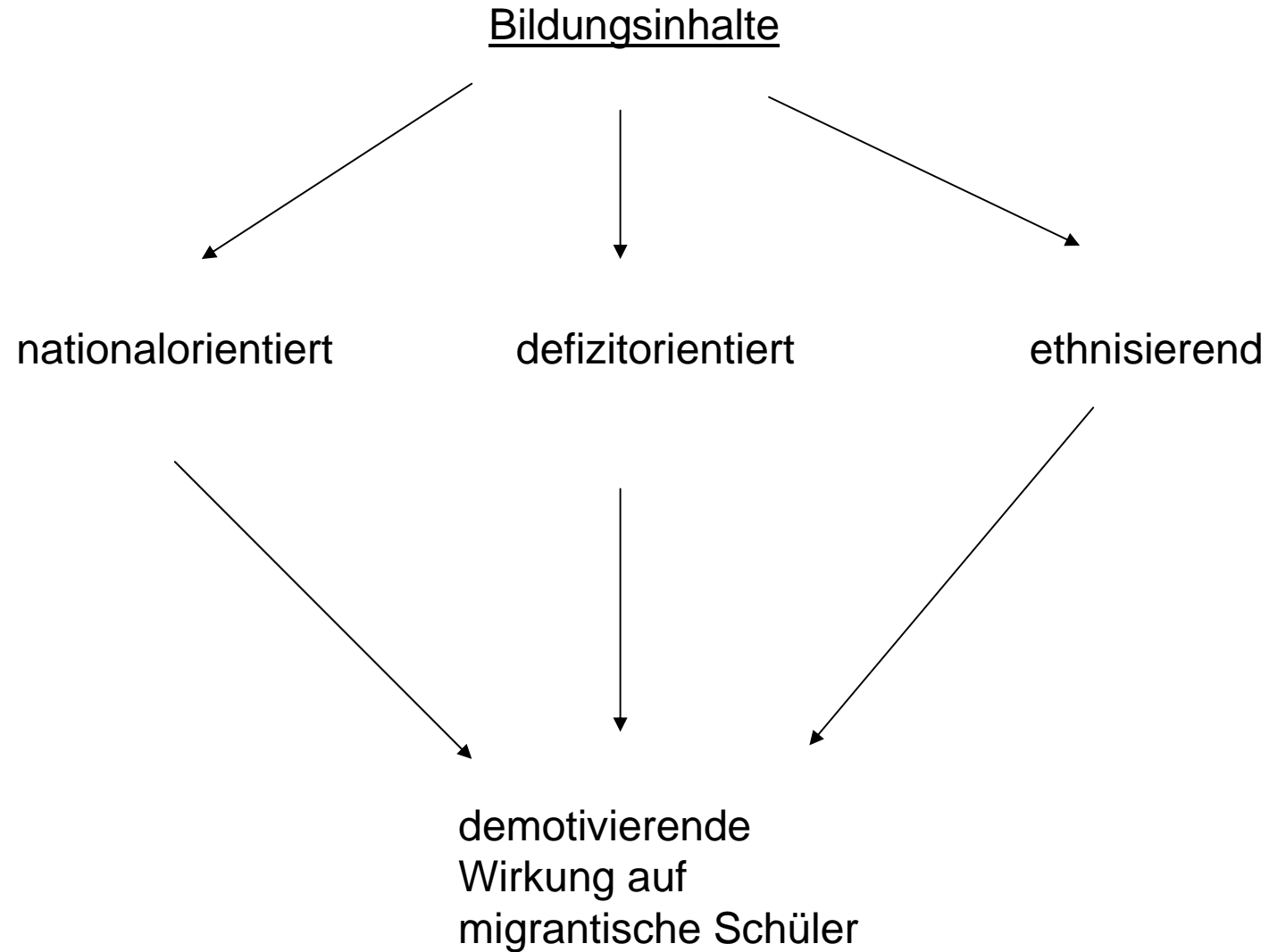
2. Probleme im Bildungskontext

“Das ist eine Iranerin, aber die ist ganz gut”

“Wir haben einen hohen Anteil an ausländischen Schülern, aber trotzdem gibt es kaum Probleme”

Die Aussortierung von migrantischen Schülern wird oft “mit dem Wohl des Betroffenen” legitimiert

2. Probleme im Bildungskontext



2. Probleme im Bildungskontext

Utopie einer funktionierenden homogenen einheimischen
Bildungsnormalität (in die die migrantischen Schüler nicht passen)

Institutionalisierung der Entantwortung: Am konkreten Individuum
wird konsequent vorbei geblickt - es wird entantwortet

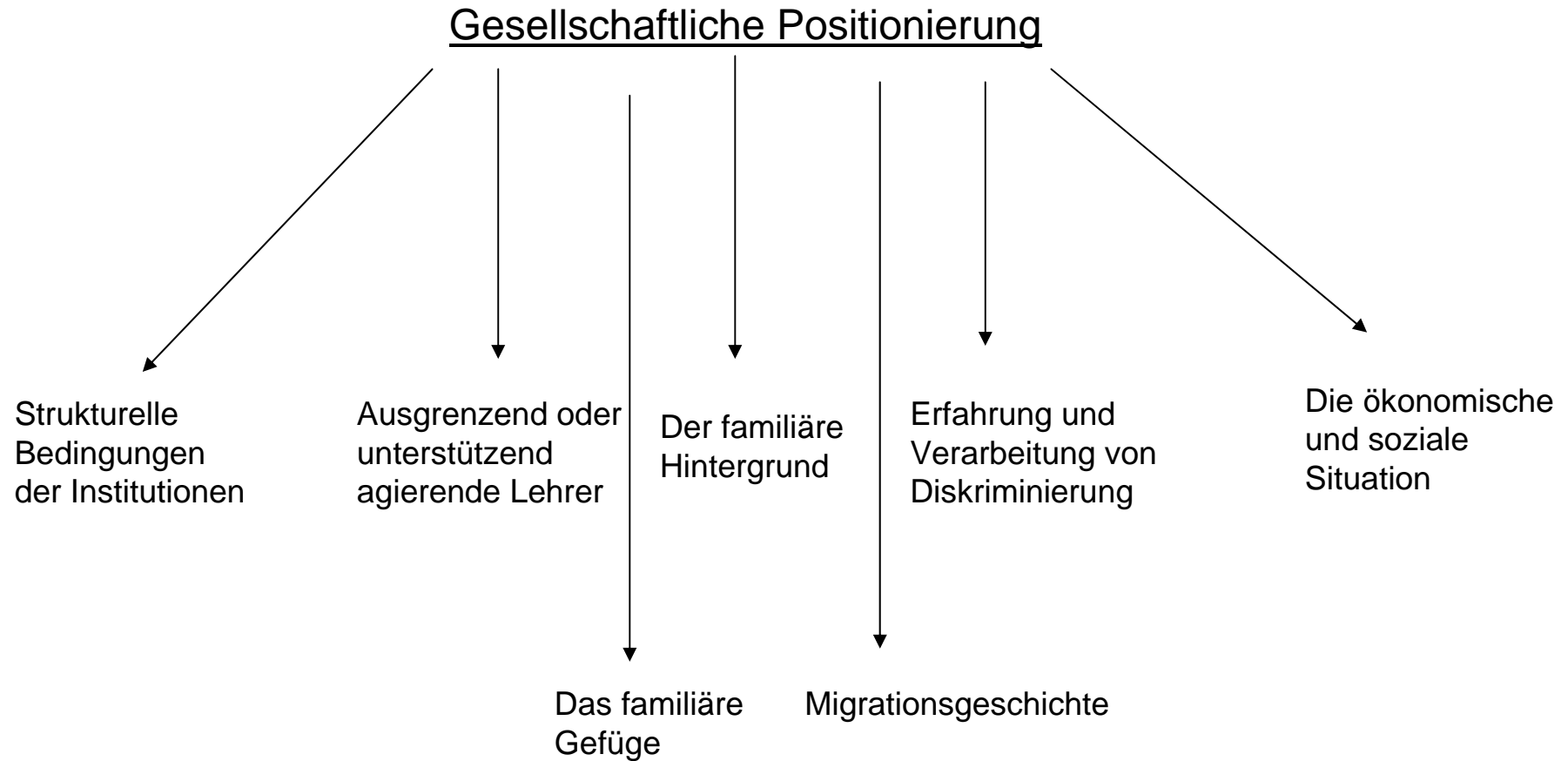
Auf diese Weise werden Normalitäten definiert, soziale Phantasien über
“Wir” und “ethnisch Andere” reproduziert und gesellschaftliche
Machtverhältnisse re-organisiert (*“Dispositiv” im Sinne von Foucault*)

3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung

Eine andere Art des Sehens

- Wenn man die Alltagswirklichkeiten der Jugendlichen mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen sie leben, in das Blickfeld rückt, dann erscheint vieles im neuen Licht.
- Gerade die Bildungsbiographien zeigen sehr differenzierte Perspektiven und Positionierungen

3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung



- Diese Faktoren werden innerhalb der individuellen Biographie auf unterschiedliche Weise verknüpft und verarbeitet

3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung

Die meisten Jugendlichen sprechen von einem grundlegenden elterlichen Wunsch nach einer qualifizierenden (Aus-)Bildung

“(...) Ich denk, für ihn wars wichtig, dass ich einen guten schulischen Werdegang habe aufgrund seiner Vergangenheit oder aufgrund seiner Erfahrungen, die er gemacht hat. Er ist als Arbeiter hierhin gekommen und war der Sprache nicht mächtig und wurde halt immer nur hin und her kommandiert. Er ist jetzt richtig glücklich, das ich jetzt etwas erreicht habe” (*Vedat Y, 18 Jahre*)

3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung

Es zeigt sich, dass die Jugendlichen bei schulischen Problemen vielfach auf familiäre Unterstützungssysteme zurückgreifen:

Tarik K., 19 Jahre alt:

Er verbringt über zwei Jahre hinweg regelmäßig die Wochenenden bei seinen Verwandten und verbessert auf diese Weise seine deutsche Sprachfähigkeit - was für seinen Verbleib auf dem Gymnasium unabdingbar ist:

“Der hat mir echt viel geholfen. Der hat mir außerhalb der Schule am meisten was beigebracht. Ich habe viel von ihm gelernt. Er hat mich zum Beispiel dazu gezwungen, über die Tage, wo ich mal bei ihm war, nur auf Deutsch zu reden”

3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung

Insgesamt zeigt sich in der Analyse die Bedeutung flankierender familiärer Netzwerke für die Bildungsbiographie von Jugendlichen und Heranwachsenden

Hier werden familiäre Ressourcen sichtbar, die aktiviert und für den Bildungsweg der Jugendlichen eingesetzt werden

Es wird deutlich, welchen hohen Einsatz die Familien leisten (müssen), um ihren Kindern den Bildungsaufstieg zu ermöglichen

3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung

Die konkreten Lehrpersonen erweisen sich dabei als wichtige Schaltstellen für den weiteren Bildungsweg

Die Hauptschulen werden von vielen Jugendlichen als "Abstellgleis" wahrgenommen, da sie ihren Übergang in ein Ausbildungsverhältnis und eine qualifizierte Berufstätigkeit erschweren

Insgesamt zeigen die Interviews eine *hohe Motivation* und einen *großen Einsatz* der Jugendlichen, um einen qualifizierenden Bildungsabschluss zu erlangen, bedenkt man die Barrieren, mit denen sie in ihrem Bildungsprozess konfrontiert sind

3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung

Mögliche Interventionsschritte:

- A) Auf der gesellschaftlichen und politischen Ebene die Anerkennung der migrantischen bzw. postmigrantischen Realität
- B) Anerkennung migrationsbedingter Diversität als Alltagsnormalität
- C) Schulische Anerkennung der Kompetenzen von Jugendlichen (wie beispielsweise Mehrsprachigkeit)
- D) Die Jugendlichen verfügen über eine hohe Motivation, die unterstützt und als Ressource verstanden werden muss

3. Bildungsaufstieg auf eigene Rechnung

- E) Es ist dringend notwendig, das Schulsystem zu reformieren (Gesamtschule für alle!)

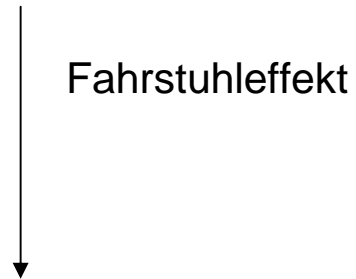
- F) Unterstützungsmaßnahmen müssen früher ansetzen

- G) Die elterliche Unterstützung bildet eine wichtige Ressource im Bildungsverlauf der Jugendlichen. Diese gilt es anzuerkennen und verstärkt kooperativ daran anzuknüpfen

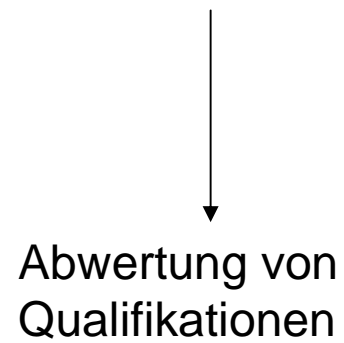
- H) Eine diversitätsbewusste Öffnung von Institutionen ist notwendig

4. Zugang zum Arbeitsmarkt

Unterschichtung des Arbeitsmarktes



Unterschichtung des Bildungswesens



4. Zugang zum Arbeitsmarkt

Nichtanerkennung von Qualifikationen



Bildungs- und Berufsabschlüsse von Migranten aus bestimmten Ländern werden nicht als gleichwertig anerkannt

Negative Klischees



4. Zugang zum Arbeitsmarkt

Arbeitgeber oder Verbände entwickeln immer subtilere Gegenstrategien, um die Antidiskriminierungs- oder Gleichbehandlungsgesetze zu unterlaufen

Anonyme Bewerbungen als Lösungsansatz?

4. Zugang zum Arbeitsmarkt

DEUTSCHLAND

Mein Name ist Nobody

Die Antidiskriminierungs-Beauftragte des Bundes will Jobchancen von Einwanderern und Älteren verbessern und fordert **anonyme Bewerbungen**

Sein Name ist schuld. Das steht zumindest für den 24-jährigen Berliner Ali Kara* nach unzähligen Jobsagen fest. Der Volkswirt türkischer Abstammung hat nach erfolgreich absolvierten Studium 132 Bewerbungen für Stellen und Praktika in analytischen Abteilungen von Banken, Versicherungen und Ministerien verschickt. Ganze zwei Mal wurde der smarte Statistikexperte mit der Diplom-Note 1,6 zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Analyse seiner Misserfolge lässt für Kara nur einen Schluss zu – dass er wegen seiner „ethnischen Herkunft benachteiligt werde“. Noch gibt der Berufsanfänger mit exzellenten Deutsch-, Türkisch- und Englischkenntnissen nicht auf. Doch denke er darüber nach, ins Ausland zu gehen, berichtet der junge Mann.

Bei der Schilderung dieses Falles gerät die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in Rage. „Der Name Ali oder das Alter sind oft Gründe, warum auch sehr gute Bewerber keine Gelegenheit erhalten, sich in einem Bewerbungsgespräch vorzustellen“, urteilt Christine Lüders, 57. „Wenn nur Qualifikation zählte, bekäme Ali Kara 20 Einladungen.“ Ihr erstes großes Projekt im Amt soll Abhilfe schaffen: Komplett anonyme Bewerbungen ohne persönliche Angaben sollen künftig Bewerbern mit Migrationshintergrund – aber auch älteren Kandidaten oder Frauen mit Kindern – auf dem Arbeitsmarkt mehr Chancen eröffnen.

Sich persönlich präsentieren zu dürfen würde wahrscheinlicher, hofft Lüders. Ihre Initiative habe rein „freiwilligen Charakter“, so die Leiterin der ADS. Gesetzliche Regelungen oder gar Quoten fordert sie nicht. Die parteilose Pragmatikerin wirbt in großen Konzernen wie der Deutschen Bank, Telekom und Lufthansa für ihr Vorhaben. Diese Unternehmen setzen bei der Auswahl von neuen Mitarbeitern schon jetzt und aus eigenem Interesse verstärkt auf Vielfalt, neudeutsch Diversity. Lüders will möglichst bald ein Unternehmen für ein Modellprojekt gewinnen.

*Name von der Redaktion geändert



Mehr Chancen für Bewerber
Wären anonyme Lebensläufe üblich, würden wohl mehr Zuwanderer, aber auch Ältere und Frauen mit Kindern zu Vorstellungsgesprächen eingeladen

„Vielfalt statt Einfach“ lautet auch die Losung der Antidiskriminierungsstelle. In ihrem vorherigen Job als Referatsleiterin des Integrationsministers von NRW erfuhr die gelernte Lehrerin Lüders immer wieder von Hemmnissen für Migranten auf dem Jobmarkt. „Bedenken und Vorurteile gegenüber der Leistungsbereitschaft bestimmter Bewerbergruppen sind leider weit verbreitet“, vermutet sie. Das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit wies in einer Studie Ungleichbehandlung nach. Demnach erhielten Bewerber mit türkischen Namen mit vergleichbaren Fähigkeiten 14 Prozent weniger positive Antworten, in kleineren Firmen sogar 24 Prozent weniger.

My Name is Nobody. Eine anonyme Bewerbung à la Lüders enthielte nur noch Informationen zu Ausbildung, Spezialkenntnissen und Berufserfahrung. In derart bereinigten Lebensläufen gäbe es keinerlei Angaben zum Geburtsdatum und –ort mehr, auch Name, Geschlecht und Familienstand wären daraus verbannt. Fotos wären tabu, so wie es schon lange in den USA praktiziert wird. Mit den strengen Diskriminierungsverboten sollten dort vor allem Afroamerikaner geschützt werden. Auch andere Länder experimentieren mit der anonymen Bewerbung. In Frankreich etwa erproben derzeit 50 Firmen das Verfahren – auf Wunsch von Präsident Nicolas Sarkozy.

Die zunächst befremdlich anmutende Idee könnte auf fruchtbaren Boden fallen. Sogar die behäbigen Berliner Christdemokraten setzen jetzt mit einem Integrationsprogramm den rot-roten Senat unter Druck. Leistungsträger wie Ali Kara verstärkt im öffentlichen Dienst einzustellen. Ihr Vizelandeschef, der Werbeunternehmer Thomas Hellmann, steht indes nicht allein Staat und Wirtschaft in der Verantwortung. Für den patenten Kara organisierte er kurzerhand einen Praktikumsplatz, denn „die Eliten müssen mit Netzwerken helfen“.

ULRIKE PLEWNIA

Photo: T. Winkler

„Das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit wies in einer Studie Ungleichbehandlung nach. Demnach erhielten Bewerber mit türkischen Namen mit vergleichbaren Fähigkeiten 14 Prozent weniger positive Antworten, in kleinen Firmen sogar 24 Prozent weniger“ (Focus 12/2010, S. 62)

5. Diversitätsbewusste Bildung

Ein *Perspektivenwechsel* im schulischen Umgang mit Migrant*innenkindern ist notwendig

Interkulturelle Bildung bedeutet eine *diversitätsbewusste Bildung*, die unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Perspektiven von Kindern und Jugendlichen wahrnimmt, als Lernvoraussetzung anerkennt und in die Gestaltung der Bildung einbezieht

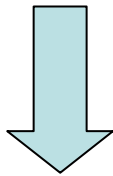
5. Diversitätsbewusste Bildung

Mögliche soziale Probleme sollten nicht länger als Abweichung oder als “mentale Defizite”, so Bourdieu, sondern als Ausdruck gesellschaftlichen Wandels und als Ausdruck neuer Herausforderungen betrachtet werden

Wir brauchen ein *neues Bildungsverständnis*, das für Veränderungen offen und sensibel ist

5. Diversitätsbewusste Bildung

Dazu bedarf es einer schulischer Wirklichkeit, die sich von Homogenisierungstendenzen verabschiedet und die Bildungskarrieren von Kindern in ihrer jeweils spezifisch unterschiedlichen Lagerung akzeptiert, aufnimmt und differenziert fördert



Nur so ist es möglich, Schulen zu einem Ort zu machen, an dem Diversität in jeder Hinsicht gelebt werden kann

5. Diversitätsbewusste Bildung

Einwanderung und (kulturelle) Diversität sind ein wesentliches Element des Zusammenlebens. *Im rasanten Prozess der Globalisierung werden wir auch in Zukunft mit einer extensiven kulturellen und historischen Vielfalt konfrontiert sein, die sich den konventionellen Erklärungen entzieht. Wir sollten diese Veränderungen als Chance zur Gestaltung der Gesellschaft und von Bildungsprozessen begreifen*

Alltagswirklichkeit

Globalisierung und Individualisierung tragen zur zunehmenden Mobilität bei (*radikale Pluralisierung, zunehmende Differenzierung*)

Schülerinnen und Schüler bewegen sich in unterschiedlichen Alltagskontexten, machen ihre Erfahrungen und entwickeln Kompetenzen

Schulische Normalität

Schule ist homogenisierend und mittelschichtorientiert, schottet sich institutionell ab und bleibt strukturkonservativ

Reduzierung der Schülerinnen und Schüler auf kulturelle und ethnische Herkunft
(*Kulturalisierung und Ethnisierung*)

Folgerungen

Lebendige Korrespondenz zwischen Alltagswirklichkeit und Bildungswirklichkeit

Schulische Anerkennung der Lebenswirklichkeiten

Alltagswirklichkeit

Bilinguale Kinder, neue Sprachentwicklung

Auch in Zukunft werden Gesellschaften von Migrationsbewegungen geprägt sein

Schulische Normalität

Monolinguale Schulen, Klischee der "doppelten Halbsprachigkeit"

Das gesellschaftliche Selbstverständnis ist monokulturell und von der Vorstellung der Sesshaftigkeit geprägt

Folgerungen

Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Lernvoraussetzung und als Kompetenz

Ein neues gesellschaftliches Selbstverständnis und ein neues Bildungsverständnis (*Diversitätsbewusste Bildung*)