

# IMPULSE

2/2008



## Berufliche Integration von jungen Migranten



**Bundesagentur für Arbeit**

Regionaldirektion

Rheinland-Pfalz-Saarland

## Verantwortung übernehmen



### Liebe Leserinnen und Leser,

die Situation am rheinland-pfälzischen und saarländischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren sukzessive verbessert, ein Ergebnis, das nicht nur auf die gute Konjunktur, sondern auch auf die fruchtbare Zusammenarbeit der Verantwortlichen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Soziales zurückzuführen ist. Vieles spricht dafür, dass der positive Trend in beiden Bundesländern noch länger anhalten wird.

Leider ist es aber nicht gelungen, alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen an den Erfolgen partizipieren zu lassen. Menschen mit Migrationshintergrund sind einerseits überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, andererseits sinkt ihr Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

In den letzten zehn Jahren ist auch die Beteiligung der Migranten an der Berufsausbildung in Rheinland-Pfalz und im Saarland stark zurückgegangen, eine Entwicklung, der es entgegenzusteuern gilt. Nur durch die berufliche Integration der jungen Migranten kann auch deren gesellschaftliche Integration gelingen. Zum anderen muss die Wirtschaft vor dem Hintergrund des anstehenden demografischen Strukturbruchs daran interessiert sein, dieses Potenzial besser als in der Vergangenheit zu nutzen, um den drohenden Fachkräftemangel zu verhindern.

Gleichwohl haben nicht alle Migranten Integrationsschwierigkeiten. Und oftmals ist es ein Mix aus migrationspezifischen, qualifikatorischen, geschlechtsspezifischen und sozialen Problemlagen, der die Integration erschwert.

Dennoch: Die Integration junger Migranten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist das zentrale Element für gesellschaftliche Teilhabe und soziale Stabilität. Eine überra-

gende Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Vernetzung der Akteure. Netzwerke schaffen Bündnispartner und diese helfen, Hemmschwellen beim Zugang zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten abzubauen. Deshalb begrüßt und unterstützt die Bundesagentur für Arbeit überregionale und lokale Netzwerke. Auch Migranten als Arbeitgeber und Ausbilder spielen eine immer wichtigere Rolle und gehören zum festen Kundenkreis der Bundesagentur.

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt ihrerseits mit viel Engagement und Kreativität Verantwortung für die berufliche Integration junger Migranten. Selbstverpflichtung und Aktivitäten der Bundesagentur sind Bestandteil des Nationalen Integrationsplans. Mit der Unterzeichnung der "Charta der Vielfalt" am 19. März 2007 und mit dem Vorstandsbeschluss "Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Rahmen des Diversity Managements" vom 3. Mai 2007 bekennt sich die Bundesagentur unter anderem zu einer Verbesserung ihrer eigenen interkulturellen Kompetenzen und zu einer Optimierung der Beratung und Vermittlung von Kunden mit Migrationshintergrund.

Es ist im Interesse der gesamten Gesellschaft, wenn sich alle Verantwortlichen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund selbst weiterentwickeln. Lassen Sie uns gemeinsam für die Vielfalt, die Weltoffenheit und den sozialen Frieden unserer Länder arbeiten.

Ihr

Otto-Werner Schade

## Hintergründe

# Junge Migranten am Ausbildungsmarkt

## Trends und Förderansätze

### 1. Zur Zahl junger Migranten in Rheinland-Pfalz und im Saarland

Den Ergebnissen des Mikrozensus 2005 zufolge lebten im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz 195 000 und im Saarland 53 000 junge Migranten. Bei dieser Bevölkerungsgruppe handelt es sich um Personen im Alter von 15 bis 30 Jahren, die entweder selbst nach Deutschland zugewandert sind oder auf eine Eltern-/Großelterngeneration mit Migrationserfahrung verweisen können.

In Rheinland-Pfalz bewegte sich in 2005 der Anteil der 15- bis 30-jährigen Migranten an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung mit 26 Prozent auf Bundesniveau. Im Saarland waren die jungen Migranten mit etwa 28 Prozent anteilig etwas stärker vertreten als im Bundesdurchschnitt (siehe Schaubild Seite 4).

Ordnet man die jungen Migranten nach ihrer sprachlichen und kulturellen Zugehörigkeit, zeigt sich, dass in 2005 die Türken und die Spätaussiedler als ethnische Gruppen bundesweit zahlenmäßig am stärksten vertreten waren. Allerdings fiel im Saarland der Anteil der jungen Migranten aus den derzeitigen 27 EU-Ländern deutlich größer aus als in Rheinland-Pfalz und im Bund insgesamt.

Unter den 15 bis 30 Jahre alten Migranten besitzen in beiden Bundesländern rund 61 Prozent die deutsche Staatsbürgerschaft; fast 39 Prozent sind Ausländer. Letztere Gruppe steht im Mittelpunkt der folgenden Kapitel.

### 2. Die Ausbildungssituation junger Migranten

Zugegeben: Im Vergleich zu ihren Eltern/Großeltern sind ausländische Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt erheblich besser positioniert. Sie sind häufiger als qualifizierte Arbeitskräfte und seltener als an- und ungelernte Arbeitskräfte beschäftigt, womit sie eine beachtenswerte intergenerationale Mobilität aufweisen.

Dennoch zeigen mehrere wissenschaftliche Studien auf, dass in Deutschland ein besonders enger Zusammenhang zwischen Migrationshintergrund und Bildungsmisserfolg

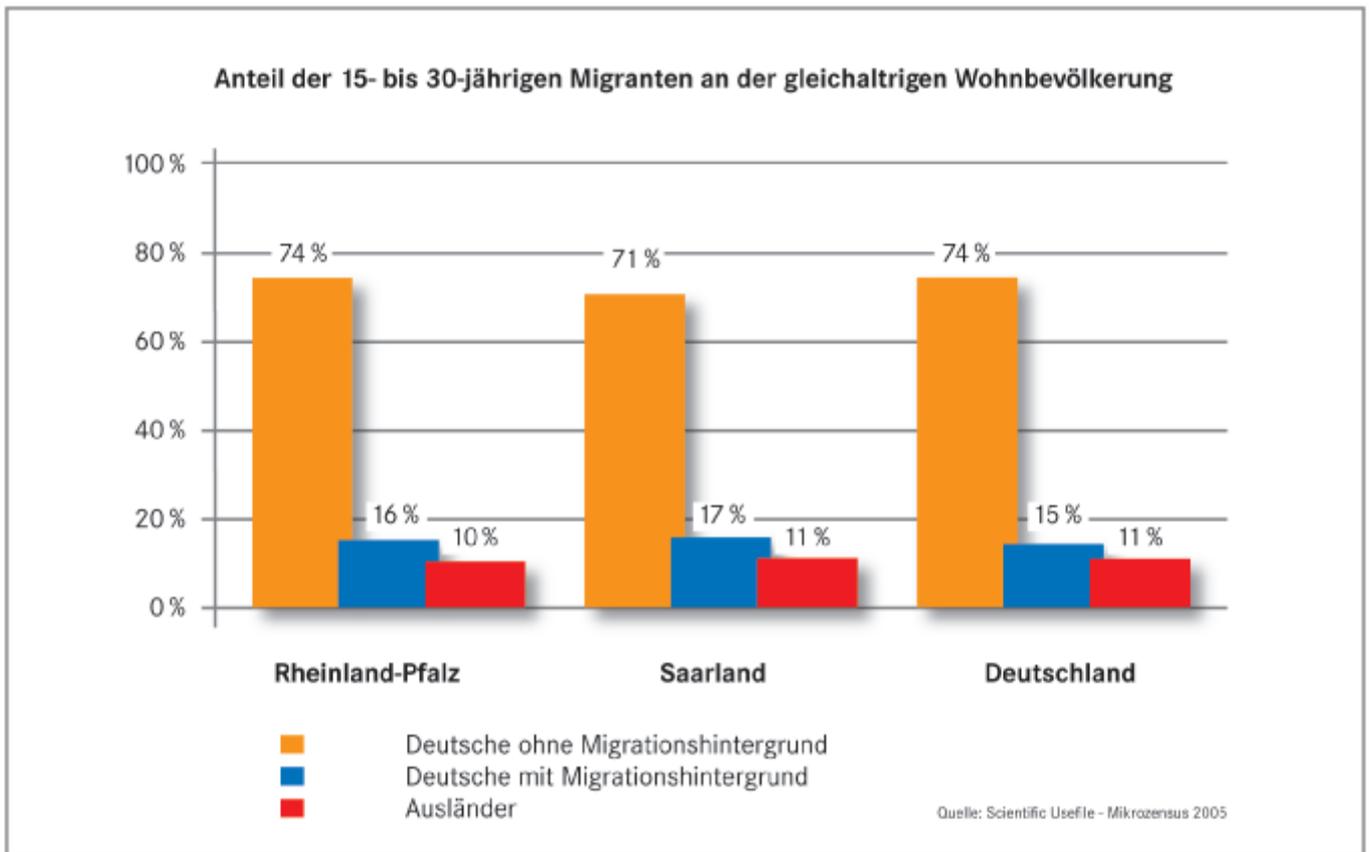
besteht. So sind ausländische Mädchen und Jungen unter den Auszubildenden deutlich unterrepräsentiert. 2005 hatten in Deutschland von allen Auszubildenden etwa 67 600 oder 4 Prozent einen ausländischen Pass. Ihr Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung ist mit fast 10 Prozent mehr als doppelt so hoch.

In Rheinland-Pfalz und im Saarland ist die ausländische Beteiligung an der Berufsausbildung seit Mitte der 1990er Jahre deutlich zurückgegangen (siehe Schaubild Seite 5). In Rheinland-Pfalz wurden in 2006 rund 2 900 Ausländer ausgebildet, zehn Jahre zuvor waren es noch fast 4 300. Im Saarland lag die Zahl der ausländischen jungen Frauen und Männer im Jahr 2006 bei knapp 1 000; 1996 waren es immerhin noch 1 200.

Die ausländische Ausbildungsbeteiligungsquote – sprich der Anteil ausländischer Auszubildender an allen ausländischen Jugendlichen der Wohnbevölkerung – war in 2005 im Bundesgebiet insgesamt mit 37,7 Prozent weniger als halb so groß wie die Ausbildungsbeteiligungsquote der deutschen Jugendlichen. Allerdings ist laut Bildungsbericht 2007 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der weiblichen Auszubildenden ausländischer Nationalität nicht so stark gesunken wie die der männlichen Auszubildenden mit ausländischem Pass, so dass der Frauenanteil unter den ausländischen Auszubildenden in der Vergangenheit merklich zugenommen hat – im Jahr 2005 lag er im Bundesdurchschnitt bei 44,4 Prozent.

Auf welchen Ursachen beruht die schlechtere Positionierung von jungen Migranten auf dem Ausbildungsmarkt? Ein Großteil der Migrationsforschung hat sich von einseitigen Erklärungsmustern entfernt und ist dazu übergegangen, das Zusammenspiel zahlreicher verschiedener sozialer, ökonomischer und politischer Faktoren zu beleuchten. Zu den zentralen Faktoren zählen:

**Schulische Qualifikationen:** In der Vergangenheit haben international vergleichende Studien gezeigt, dass ausländische Kinder und Jugendliche an den entscheidenden Übergängen in den jeweiligen nationalen Schulsystemen



nicht so gut abschneiden wie die einheimischen Mitschüler. Diese Untersuchungen haben aber auch hervorgehoben, dass das Ausmaß der Benachteiligungen der ausländischen Schüler in Abhängigkeit von den nationalen Bildungssystemen teilweise erheblich variiert. Wie die jüngste PISA-Studie der OECD erneut unterstrich, sind die Bildungs- und Ausbildungschancen junger Migranten in Deutschland besonders schlecht. Laut Forschern des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat in Deutschland nur ein Viertel der ausländischen Bevölkerung Abitur. Insgesamt sind junge Migranten in Deutschland sehr viel niedriger qualifiziert als in den klassischen Einwanderungsländern wie z. B. Kanada und den USA.

**Sprachkenntnisse:** Die Ergebnisse der PISA-Studie haben deutlich gemacht, dass Jugendliche, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, von den Schwächen des deutschen Bildungssystems besonders betroffen sind. Der Leipziger Soziologe Frank Kalter hat nachgewiesen, dass die Benachteiligung von türkischen Jugendlichen beim Berufseinstieg zum Teil auf die unzureichenden deutschen Sprachkenntnisse zurückzuführen ist (vor allem dann, wenn die formalen Zugangsvoraussetzungen kontrolliert werden). Dass in einer modernen Dienstleistungsgesellschaft mit komplexer Kommunikations- und Informationsstruktur sprachliche Kompetenz eine Grundvoraussetzung für den Berufseinstieg ist, muss hier nicht extra erörtert werden.

**Ausbildungsplätze:** In der Vergangenheit ging die Zahl der verfügbaren Ausbildungsplätze zurück, was nach den Untersuchungen der Migrationsforscherin Mona Granato eine zusätzliche Chancenminderung für die jungen ausländischen Frauen und Männer bedeutet. Denn einerseits steht ihnen ein Studium als Ausweichalternative wegen ihrer Bildungsabschlüsse weit weniger offen. Andererseits konkurrieren sie mit einer immer größer werdenden Gruppe hochqualifizierter Bewerber mit deutschem Familienhintergrund um die freien Lehrstellen.

**Brüche im Ausbildungsverlauf:** Was Ausbildungsabbrüche betrifft, haben ausländische Jugendliche deutlich schlechtere Chancen auf einen schnellen Wiedereintritt in den Ausbildungsmarkt als Ausbildungsabbrecher ohne Migrationshintergrund. Eine BIBB-Studie von Klaus Schönigen hat gezeigt, dass gut jeder zweite deutsche Jugendliche nach Vertragsauflösung auch wieder eine neue Ausbildungsstelle findet, während dies nur bei gut 40 Prozent der ausländischen Ausbildungsabbrecher der Fall ist.

**Informelle Beziehungsnetzwerke:** Viele Ausbildungs- und Arbeitsplätze werden über informelle Netzwerke - also über die Kontakte und Beziehungen von Eltern, Freunden und Bekannten - vermittelt. Deshalb spielen neben den formalen Voraussetzungen soziale Netzwerke eine wichtige Rolle für die Positionierung auf dem Ausbildungs-

und Arbeitsmarkt. Hieraus kann wiederum ein besonderer Nachteil für junge Migranten entstehen. Denn deren Beziehungsnetzwerke unterscheiden sich unter anderem in der ethnischen Zusammensetzung von den Netzwerken der Einheimischen. Wenn sich die persönlichen Kontakte auf die eigene ethnische Gruppe beschränken, dann können auch nur die Kontakte innerhalb dieser Gruppe für die Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche mobilisiert werden. Ein ausgeprägtes innerethnisches Beziehungsnetzwerk kann aber auch einen relativen Vorteil darstellen, und zwar dann, wenn die starke Präsenz einer ethnischen Gruppe einen internen (Ersatz-)Arbeitsmarkt bietet (z. B. in den Bereichen Gastronomie und Einzelhandel).

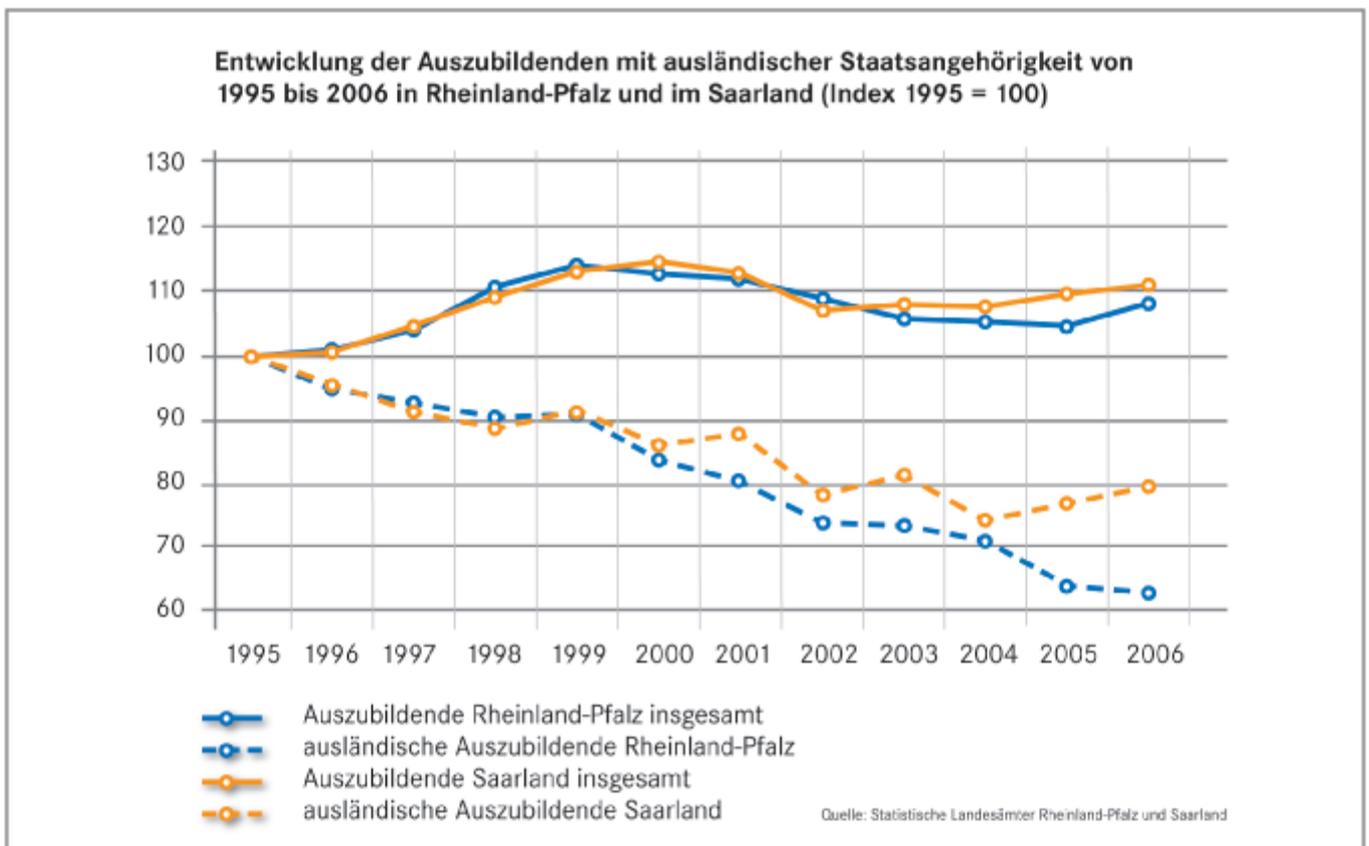
**Betriebliche Auswahlprozesse:** In der Migrationsforschung wird immer häufiger das betriebliche Rekrutierungsverhalten analysiert. Denn es gibt Studien, die für mehrere Länder - auch für Deutschland - belegen, dass bei vergleichbaren Schulabschlüssen Ausländer sowohl bei der Ausbildungs- als auch bei der Arbeitsplatzsuche mit größeren Schwierigkeiten zu kämpfen haben als Bewerber mit deutschem Familienhintergrund. In diesem Zusammenhang hat Granato darauf hingewiesen, dass die interkulturellen Potenziale junger Migranten, die in Zeiten der Globalisierung in vielen Branchen von geschäftspolitischer Bedeutung sind, als Auswahlkriterien häufig unterbewertet werden.

Die hier angesprochenen, aber auch weitere Faktoren der beruflichen Benachteiligung junger Migranten sind Gegenstand eines Interviews mit Mainzer Migrationsforschern (siehe "IMPULSE im Gespräch").

### 3. Die Förderung junger Migranten durch Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften

Die berufliche Integration ausländischer Jugendlicher hat einen hohen geschäftspolitischen Stellenwert innerhalb der Bundesagentur für Arbeit. Alle Beratungsangebote und Fördermaßnahmen der rheinland-pfälzischen und saarländischen Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften zielen darauf ab, dass vor allem auch ausländischen jungen Frauen und Männern, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehenden soziokulturellen Eingewöhnungsschwierigkeiten einer besonderen Unterstützung bedürfen, der Weg in die Ausbildung oder in die berufliche Integration geebnet wird.

Um eine gezielte Bearbeitung von speziellen Fragen ausländischer Jugendlicher zu ermöglichen, ist in jeder Agentur für Arbeit ein Berufsberater mit der Aufgabe eines Ausländerbeauftragten betraut. Als "Netzwerker" nehmen sie vor allem die Kontakte zu den Betreuungsorganisationen, den Ausländervereinigungen, den Sozialpartnern, den kommunalen Ausländerbeauftragten, den Ausländerinitia-



### TOP 10 der Berufswünsche ausländischer Ausbildungsplatzbewerber in 2006/2007

Bewerberinnen			Bewerber		
Berufswunsch	Rheinland-Pfalz	Saarland	Berufswunsch	Rheinland-Pfalz	Saarland (Rang)
Verkäuferin	256	35	Kaufmann im Einzelhandel	163	33 (2)
Friseurin	241	47	Verkäufer	126	18 (5)
Kauffrau im Einzelhandel	171	32	Kraftfahrzeugmechatroniker - Personenkraftwagentchnik	113	34 (1)
Bürokauffrau	151	28	Bürokaufmann	78	16 (6)
Medizinische Fachangestellte	104	21	Maler und Lackierer - Gestaltung und Instandsetzung	75	22 (3)
Arzthelferin	56	11	Metallbauer - Konstruktionstechnik	58	15 (7)
Zahnmedizinische Fachangestellte	42	5	Koch	54	13 (8)
Hotelfachfrau	36	9	Elektroniker - Energie- und Gebäudetechnik im Handwerk	41	
Industriekauffrau	32	9	Maurer	36	
Bankkaufmann	26	8	Tischler	36	
			Industriemechaniker		19 (4)
			Konstruktionsmechaniker		10 (9)
			Industriekaufmann		10 (9)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

tiven, den Ausländer- und Jugendberatungszentren der Gewerkschaften, den Organisationen der Wirtschaft, den Trägern der freien Jugendhilfe und den Elternvereinen wahr. Darüber hinaus übernehmen sie auch die außerschulische Elternarbeit.

Die Beratungsfachkräfte der Arbeitsagenturen unterstützen die Jugendlichen dabei, eigenverantwortliche, realitätsgerechte und sachkundige Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen zu treffen. Sowohl in den Schulen als auch in den Arbeitsagenturen finden Veranstaltungen zur Berufsorientierung statt. In diesem Kontext sei auf spezielle Gemeinschaftsprojekte hingewiesen, z. B. auf das Projekt „Hilfen zur beruflichen Integration junger Migranten im Landkreis Saarlouis – BIMS“, das die Agentur für Arbeit Saarland zusammen mit dem Caritasverband für die Region Saar-Hochwald ins Leben gerufen hat. Es bietet jungen Migranten, die aufgrund ihrer mangelnden Deutsch-Sprachkenntnisse Schulprobleme haben und/oder keinen Ausbildungsplatz finden, gezielte Hilfestellungen an.

Aber auch im Rahmen der Förderinstrumente "berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme", "außerbetriebliche Ausbildung", "Einstiegsqualifizierung" und "ausbildungsbegleitende Hilfe", auf welche die rheinland-pfälzischen und saarländischen Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften

zurückgreifen, um vorhandene Handikaps auszugleichen, werden migrantenspezifische Problemlagen gezielt angegangen. Im Februar 2008 haben in Rheinland-Pfalz rund 1 000 und im Saarland knapp 220 ausländische Jugendliche an den Fördermaßnahmen teilgenommen (siehe Schaubild Seite 7).

Die nachhaltige berufliche Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die über einen längeren Zeitraum erfolglos versucht haben, in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzumünden, ist insbesondere im SGB-II-Bereich ein zentrales geschäftspolitisches Thema. Charakteristisch für das Hilfsangebot der Arbeitsgemeinschaften ist, dass dieses individuell zugeschnitten ist, müssen doch viele Kunden aufgrund sehr geringer persönlicher und sozialer Ressourcen Schritt für Schritt an Arbeit herangeführt werden. Dabei wird ein Beratungsansatz herangezogen, der sich weniger auf die Thematisierung von Defiziten als auf die Herausarbeitung möglicher Potenziale konzentriert. Zu den Potenzialen von Migranten zählen beispielsweise interkulturelle Kompetenzen und Mobilitätserfahrungen.

Die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit hat zusammen mit mehreren rheinland-pfälzischen und saarländischen Arbeitsgemeinschaften in puncto Integration von Migranten einen Arbeitskreis

gebildet, der neben dem Austausch über Konzepte vor Ort und der Verbesserung des Informationstransfers zwischen den Integrationsmanagern auch die Ausweitung der Netzwerkarbeit und der Kooperationen zum Ziel hat. Wichtige Netzwerkpartner sind hier beispielsweise die Landesregierungen, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie Migrationsinitiativen.

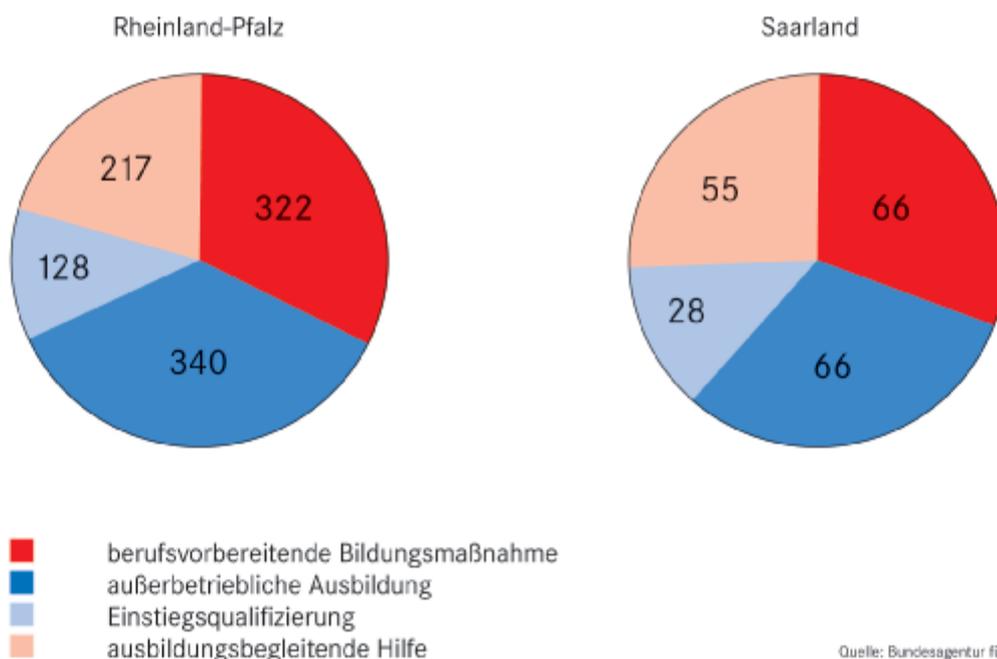
Als Beispiel für eine konstruktive Netzwerkarbeit sei an dieser Stelle das Verbundprojekt "Arbeiten und sprechen" der Arbeitsgemeinschaft Mayen-Koblenz und des BAMF genannt. In dieser Kooperation ist das BAMF zuständig für die Deutschkurse, in denen die Teilnehmer unter anderem auch in das deutsche Recht eingeführt werden. Flankierend dazu bieten von der Arbeitsgemeinschaft Mayen-Koblenz vermittelte sogenannte Ein-Euro-Jobs den Kursteilnehmern die Chance, die gelernten Sprachkenntnisse praktisch anzuwenden und zu trainieren.

Von besonderer Bedeutung ist das Netzwerk „IQ – Integration durch Qualifizierung“. Initiiert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit, hat es sich Mitte 2005 gegründet und wurde durch die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL II bis zum 31. Dezember 2007 finanziell gefördert. Ziel war es es, Methoden und Modelle zu entwickeln, welche die Arbeitslosigkeit von Migranten verringern bzw. dem Verlust des Ar-

beitsplatzes vorbeugen. Im Rahmen von sechs Entwicklungspartnerschaften wurden insgesamt rund 60 Teilprojekte für Migranten, Aussiedler und anerkannte Flüchtlinge umgesetzt.

Im Bezirk der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland ist die Entwicklungspartnerschaft "Informations- und Beratungs-Zentren für Migrantinnen und Migranten (In-BeZ) - Rhein-Saar-Elbe" vertreten. An dieser Entwicklungspartnerschaft nehmen die Stadt Mainz, die Stadt Saarbrücken, die Stadt Ludwigshafen, der Rhein-Hunsrück-Kreis sowie das Bundesland Sachsen teil. Da sich die teilnehmenden Regionen in ihrem jeweiligen Migrations- und Arbeitsmarktprofil unterscheiden, sind spezifische Angebote erforderlich. Im Rhein-Hunsrück-Kreis beispielsweise besteht die Herausforderung darin, die bedürfnis- und bedarfsgerechte Entwicklung von Arbeitsangeboten für Migranten an der ländlichen Struktur dieses Flächenlandkreises auszurichten.

**Teilnahme von ausländischen Jugendlichen an Fördermaßnahmen im Februar 2008**



# Erfolgreiche Migration sichert Gesamtinteressen

## Migrationsforscher zur beruflichen und sozialen Integration junger Migranten

Die Chancen von jungen Migranten, in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzumünden, haben sich verschlechtert. Franz Hamburger, Professor für Sozialpädagogik an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz und Vorstand des Instituts für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V., und seine Mitarbeiterin Dipl.-Soz. Laura de Paz Martinez sprachen mit IMPULSE über die Ursachen der Benachteiligung und über mögliche Problemlösungsansätze.

**Frau de Paz Martinez, Herr Prof. Dr. Hamburger, laut wissenschaftlichen Studien haben junge Migranten in Deutschland im Durchschnitt eine sehr viel niedrigere Qualifikation und somit geringere berufliche Erfolgsaussichten als in den klassischen Einwanderungsländern wie z. B. den USA. Durch welche Faktoren wird die Qualifikationsstruktur der Migranten in Deutschland beeinflusst?**

**de Paz Martinez** Zunächst ist die Zuwanderung in die Bundesrepublik Deutschland stark von der sogenannten Gastarbeiteranwerbung der 1950er und 1960er Jahre beeinflusst. Den Großteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund stellen die Nachfahren dieser Arbeitsmigranten, die für den Bedarf im sekundären Sektor (z. B. im Bergbau, in der Schwerindustrie und im Baugewerbe), aber auch für die Landwirtschaft angeworben wurden und nach dem Anwerbestopp von 1973 ihre Familien nachholten bzw. in Deutschland gründeten. Diese Zuwanderergruppe zeichnete sich durch ein unterdurchschnittliches formales Qualifikationsniveau aus und war auf den unteren Positionen des Beschäftigungssystems angesiedelt, geht auch heute meist un- oder angelernten Tätigkeiten nach und trägt ein vergleichsweise hohes Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben. In den letzten 30 Jahren war die Arbeitslosigkeit der Ausländer immer doppelt so hoch wie die der Inländer, ihre Armutsquoten sind ebenfalls doppelt so hoch wie die der Inländer. Für das relativ schlechte Abschneiden der jungen Migranten kann also hinreichend die Bildungsferne der Herkunftsfamilie bzw. deren Schichtzugehörigkeit als Erklärungsfaktor herangezogen werden.

**Hamburger** Einschlägige Studien der sozialen Ungleichheitsforschung haben auf die Hartnäckigkeit herkunftsspezifischer Bildungsungleichheiten hingewiesen, die ebenso für deutsche Familien aus der Arbeiterschicht gelten und die Unwahrscheinlichkeit sozialer Mobilität belegen. Hier steht eher die Schichtzugehörigkeit als eine bestimmte „kulturelle Zugehörigkeit“ der Jugendlichen im Vordergrund. Das dreigliedrige Bildungssystem ist in Deutschland hoch selektiv und verwehrt gerade Kindern aus unteren Schichten bereits frühzeitig Chancen auf höhere Bildungsabschlüsse. Auch wurde in verschiedenen Studien auf institutionelle Diskriminierungen in Bezug auf z. B. Schullaufbahneempfehlungen hingewiesen. Lehrerinnen und Lehrer antizipieren gewissermaßen das Versagen der Migrantenjugendlichen im höheren Schulzweig und entscheiden sich dann oftmals – durchaus im subjektiven Bewusstsein, das Beste für die Jugendliche zu wollen – für den niedrigeren Schulzweig, obgleich die Noten der Jugendlichen Realschul- oder Gymnasialempfehlungen rechtfertigen würden. Gerade an den Schulen gilt es daher, Aufklärung zu betreiben und Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund proportionale Chancengleichheit zu ermöglichen.

**Nun haben aber Untersuchungen hervorgehoben, dass selbst bei gleichen qualifikatorischen Voraussetzungen Migranten erheblich geringere berufliche Erfolgsaussichten haben als Bewerber ohne Migrationshintergrund. Demnach ist doch nicht auszuschließen, dass ein Migrationshintergrund bereits für sich allein genommen bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche im Einzelfall Nachteile mit sich bringt?**

**de Paz Martinez** Sicher muss davon ausgegangen werden, dass hier formelle und informelle Diskriminierungen auf Seiten der Arbeitgeber stattfinden. Eine formelle Diskriminierung stellt bereits das „Inländerprimat“ dar, das deutsche Bewerber im Vergleich zu ausländischen Bewerbern – legal – bevorzugt. Informelle Diskriminierungen ergeben sich dann, wenn Migranten trotz gleichwertiger Qualifikationen abgelehnt werden, was jedoch schwer nachweisbar ist. Allerdings haben einzelne Experimente – auch von Migran-



ten Jugendlichen - gezeigt, dass Lehrstellen dann nicht mehr frei sind, wenn man seinen ausländisch anmutenden Namen nennt.

**Hamburger** Eine Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass inzwischen nicht mehr von „Ausländern“ die Rede sein muss; es reiche, wenn die Formel „mit Migrationshintergrund“ gebraucht wird. Wenn beispielsweise ein Stadtteil „mit Migrationshintergrund“ als solcher gekennzeichnet wird, gerät dieser sofort in Verruf. In der Stellungnahme wird auch darauf hingewiesen, dass im pädagogischen Zusammenhang bestimmte Vorannahmen (z. B. „Migrantenkinder werden von ihren Eltern bei den Schulaufgaben nicht richtig unterstützt“) das Anstrengungsverhalten dieser Kinder beeinflussen, worauf sich dann ein negativer Zirkel schließt. In einer Berliner Studie wurde dagegen gezeigt, dass ein mittlerer bis hoher Anteil (bis zu 60 Prozent) von Migrantenkindern das Aufmerksamkeitsniveau in Schulklassen steigert und dass Lehrkräfte mit einem anspruchsvollen Unterrichtskonzept, das die Stärkung der schwachen wie der starken Schüler einschließt, den besten Unterricht halten. Insofern sind die Vorteile von „gemischten Verhältnissen“ noch gar nicht richtig erkannt. Auch in den Betrieben fehlen solche Einsichten noch häufig. Die Vorteile einer (nicht nur kulturell) vielfältigen und „mehrfarbig“ Belegschaft werden im Zuge der Durchsetzung eines „Diversity

Managements“ in vielen größeren, international agierenden Unternehmen bereits deutlich. Doch sind viele kleinere und mittelgroße Unternehmen von diesen Einsichten noch meilenweit entfernt.

#### **Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial?**

**Hamburger** Es kommt vor allem darauf an, mit Migranten in der gleichen Weise zu sprechen wie mit allen Menschen, ihnen den selben Respekt entgegen zu bringen und ihnen die Bestimmung darüber, was ihre Kultur sei, selbst zu überlassen. Genau dies erwarten wir ja auch von anderen im Umgang mit uns selbst. Dass dieser Umgang auch bestimmt wird von Differenzen in der sozialen, ökonomischen und kulturellen Dimension, ist die Normalität in jeder modernen Gesellschaft. Natürlich sind auch Förderprogramme begründet. Sie richten sich aber generell an alle, die benachteiligt sind, und nicht an eine bestimmte Gruppe. Aber wenn man nur von Benachteiligung spricht, dann ergeben sich Veränderungsnotwendigkeiten immer nur bei denen, die benachteiligt sind: „Die sollen sich mehr anstrengen.“ Darüber hinaus geht es heute aber vor allem um die Thematisierung von Privilegierungen, die ebenso viele in der Gesellschaft genießen. So ist das dreigliedrige Schulsystem eine Privilegierung derer, die schon bildungsmotiviert aus den höheren und mittleren Schichten kommen. An solchen

Strukturen der Privilegierung gilt es zu arbeiten, wenn wir die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gesamtinteressen ins Auge fassen. Denn Wirtschaft und Gesellschaft brauchen ein allgemeines hohes Bildungsniveau.

**de Paz Martinez** Wichtig ist, dass man schon vor der Bewerbungsphase ansetzt. Bereits in der Schule muss darauf hingewirkt werden, dass auch Migrantenjugendliche ein größeres Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten erkennen und wahrnehmen. Denn Migrantenjugendliche entscheiden sich meist für eine nur begrenzte Zahl von Ausbildungsberufen, die sehr geringe Aufstiegschancen vorhalten (z.B. Arzthelferin und Friseurin). Diese Berufe gelten in der Migranten-Community als erstrebenswert und werden weitertradiert. Hier besteht die Aufgabe, den Jugendlichen andere und vielleicht die passenden Wege aufzuzeigen. Bereits ein zweites Praktikum in der 8./9. Klasse erhöht die Chancen der benachteiligten Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, um 50 Prozent. Denn die Jugendlichen erhalten durch das Praktikum realistische Bilder von den Berufen, und die Betriebsleiter und Ausbildungsverantwortlichen lernen noch intensiver konkrete Jugendliche kennen und schätzen, von denen sie in der Zeitung immer nur lesen, dass sie problematisch sind.

**Existieren auch auf Seiten der Migranten Hindernisse? In der Forschung wird in diesem Kontext häufig auf die Bedeutung guter Sprachkenntnisse verwiesen.**

**Hamburger** Sprachkenntnisse sind sicher zentral, jedoch nicht der einzige Faktor, der zu einer gelingenden beruflichen und gesellschaftlichen Integration beiträgt. Auch hier ist die Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums interessant: Die Forderung, „erst einmal Deutsch zu lernen“, wird formuliert ohne jegliche Kenntnis über die tatsächlichen Deutschkenntnisse der Migranten. Sie missachtet auch den ursprünglichen Willen aller Migranten, zur Realisierung ihrer eigenen Interessen im Bildungs- und Beschäftigungssystem die Sprache des Aufnahmelandes zu lernen. Inwieweit sie dies dann auch tun oder tun können, ist eine zweite Frage. Aber die ständige Aufforderung zerstört die ursprüngliche Absicht, weil sie den Eindruck erweckt, man wolle nicht. Aber selbstverständlich gibt es auch bei der Migrantenbevölkerung negative Erscheinungen. Die Migration bzw. ihre konkreten Umstände überfordern bei einer Minderheit die Fähigkeit zu einer produktiven Bearbeitung der Migrationsfolgen. Migranten können sich in eine kleine überschaubare Gruppe zurückziehen, wo dann alte Muster von unterdrückerischen Beziehungen (zum Beispiel zwischen den Geschlechtern) reaktiviert werden können. Der öffentliche Hinweis auf solche Tendenzen dient in der Regel als Schuldzuweisung: "Die wollen sich ja nicht integrieren". Genau dies stärkt aber solche Gruppen und Tendenzen.

**Wie stehen Sie zu der Schlussfolgerung, dass Migrantengruppen, die eine große kulturelle Schnittmenge vorweisen, problemlos integriert werden können?**

**de Paz Martinez** In der Alltagswahrnehmung der Menschen (auch unter Migranten verschiedener Staatsangehörigkeit) ist tatsächlich eine Differenzierung von Migrantengruppen zu beobachten, die heute vor allem durch die Religionszugehörigkeit begründet wird. Christliche bzw. westeuropäische Migrantengruppen werden als weniger „fremd“ empfunden als muslimische. Schaut man sich jedoch Statistiken zur Erwerbssituation bzw. den Bildungserfolg der verschiedenen Gruppen an, ergibt sich ein ganz anderes Bild. Italienische Kinder beispielsweise erzielen nur sehr schwache Bildungserfolge, was in verschiedenen Studien durch eine starke Eingebundenheit in die ethnische Community begründet, vor allem aber als Folge der „Pendelmigration“ analysiert wird. Aber auch diese Erklärungen versagen angesichts des Umstands, dass Migranten aus noch entfernteren Regionen, wie z.B. Migranten aus Asien, vielfach im Bildungssystem deutlich besser abschneiden als Migranten aus der Nachbarschaft. Es geht also generell nicht um Kultur und kulturelle Unterschiede. Sie vermögen wenig zu erklären. Die jeweilige Konstellation an ökonomischen und politischen Faktoren und die steuerbaren Handlungsdispositionen auf allen Seiten sind wichtig.

**Gibt es positive Trends?**

**Hamburger** Durchaus. Inzwischen gibt es eine Gruppe von bildungserfolgreichen Migranten, die mit hohen Qualifikationen die Arbeitsmarktprobleme zu lösen mithilft, die sich inzwischen gerade im Dienstleistungssektor ergeben haben. Zum Beispiel haben viele Ärzte und Anwälte kapiert, dass bei den jungen Frauen mit Kopftuch nicht nur Kompetenz verbreitet ist, sondern dass ihre Mitarbeit in der Praxis oder Kanzlei den Zugang zu einer bestimmten Klientengruppe sichert. Die konkreten Interessen sind auf die Dauer wirksamer als politisch-moralische Forderungen. In diesem Sinne kommt es mehr denn je darauf an, Stabilität in die Migrationssituation zu bringen und auf eine konsequente Einwanderungspolitik umzustellen. Deutschland ist ein Einwanderungsland, das den Migranten Sicherheit und Gleichberechtigung anbieten muss, wenn es seine Interessen sichern will.



Prof. Dr. Franz Hamburger



Dipl.-Soz. Laura de Paz Martinez

**Blickwinkel**

# "Ein Mix aus Altem und Neuem ist möglich"

## Migranten helfen Migranten

**In Deutschland arbeiten viele Menschen, die selbst zugewandert sind oder deren Eltern/Großeltern Migrationserfahrung vorweisen, im Integrationsmanagement. Drei Sozialpädagoginnen informieren in IMPULSE über migrantenspezifische Problemlagen, aber auch über die Chancen junger Migranten.**

### **Lida Dastmalchi, geboren im Iran, Sozialpädagogin bei der SPAZ GmbH in Mainz**

*Ich betreue viele junge Musliminnen zwischen 16 und 25 Jahren auf ihrem Weg in die Ausbildung. Was deren beruflichen Einstieg – unabhängig vom Schulabschluss – oftmals erschwert, ist die Tatsache, dass sie die hiesigen gesellschaftlichen Normen nicht immer erfüllen können, da diese teilweise im Gegensatz zu den Werten der Familie stehen. Diese permanente Konfliktsituation und das Gefühl, es keinem recht machen zu können, führen zu Versagensängsten und genereller Demotivation. Zudem tendieren die Mädchen sehr stark zu den frauentypischen Berufsfeldern, da dies mit dem familiären Wertekanon in Einklang zu stehen scheint. Die sozialpädagogische Begleitung dieser jungen Migrantinnen darf sich demnach nicht nur an den jeweiligen individuellen Kompetenzen und Ressourcen orientieren. Sie muss auch die Zusammenarbeit mit den Eltern suchen. Mit Verweis auf meinen eigenen Werdegang versuche ich, sowohl die jungen Frauen selbst als auch deren Familien davon zu überzeugen, dass man Althergebrachtes und Neues mischen und zu einem lebenserfüllten ganz Neuen formen kann, ohne dabei seine Herkunft und die damit verbundene Prägung aus den Augen zu verlieren.*

### **Margareta Topalovic, Kroatin, geboren in Schwetzingen, Sozialarbeiterin im Fachdienst für Migration und Integration des Caritaswerkes Ludwigshafen**

*In vielen Fällen beginnt die Biographie der jungen Migranten erst in Deutschland. Das bedeutet, dass durch den Neustart in Deutschland das alte Leben oft ausgeblendet wird. So passiert es, dass eigene Fähigkeiten und Stärken unterschätzt werden. Es dominiert die Frage: „Reichen meine im Heimatland erworbenen Qualifikationen überhaupt aus, um auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt*

*zu bestehen?“ In diesem Kontext spielen Sprachprobleme eine zentrale Rolle, gibt es doch hier viele konkrete Situationen, die auf vorhandene Defizite hinweisen. Doch ist die Sprache bzw. die Mehrsprachigkeit immer noch die größte aller Chancen, um berufliche Zufriedenheit zu erlangen. Bei meiner Arbeit im sozialen Bereich beispielsweise ist Mehrsprachigkeit als absolutes Plus zu bewerten. Mit meinem eigenen Beispiel versuche ich zu verdeutlichen, dass gute Deutschkenntnisse, Erfahrungen mit anderen Kulturen o. Ä. Stärken sind, mit denen man in den unterschiedlichsten Bereichen (z. B. in der Pflege-Branche) im Hinblick auf eine immer internationaler werdende Kundenschaft punkten kann.*

### **Püren Simsek-Düdükçü, geboren in Frankfurt am Main, Mitarbeiterin des Interkulturellen Bildungszentrums in Mannheim**

*Innerhalb des Projektes „Ausbildung in Migrantenunternehmen in Ludwigshafen und Frankenthal“ setze ich mich dafür ein, dass benachteiligte jugendliche Migranten in Ausbildung kommen und dass Migrantenbetriebe langfristig Ausbildungsplätze schaffen. Mein eigener Migrationshintergrund erleichtert mir den Zugang sowohl zu den Betrieben als auch zu den Jugendlichen und ihren Eltern. Wir sprechen eine gleiche „Sprache“, nicht immer die eigene, aber durch ähnliche Erfahrungen fühlen sich die Gesprächspartner sehr schnell verstanden und entwickeln eine Nähe, die Vertrauen aufbaut. So gelingt es mir, die Jugendlichen zu motivieren. Ich unterstütze sie bei der Bewerbung und ermögliche ihnen den Zugang zu den Ausbildungsbetrieben. In den Migrantenunternehmen können die Jugendlichen ihre Zweisprachigkeit als Kompetenz einbringen, womit sie sich zum ersten Mal auf ihre Stärken und nicht auf ihre Schwächen konzentrieren, was sich sehr motivierend auswirkt. Wenn Betriebe mehrere Stellen anbieten, bestärke ich sie darin, unterschiedliche Nationalitäten auszubilden, um der meist internationalen Kundschaft gerecht zu werden. Es gibt mittlerweile viele erfolgreiche UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die Ausbildungsplätze anbieten und mit ihrer Geschichte als Vorbild für Jugendliche dienen. Dieses Potential möchte ich ausschöpfen, um so jugendlichen Migranten Perspektiven aufzuzeigen.*

### **Herausgeber**

Bundesagentur für Arbeit  
Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland  
Presse und Marketing  
Eschberger Weg 68  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/849-239  
Telefax: 0681/849-297  
E-Mail: Rheinland-Pfalz-Saarland.Presse@arbeitsagen-  
tur.de

V.i.S.d.P.: Otto-Werner Schade  
Redaktion: Erik Harms, Albert Fuchs,  
Hans-Joachim Bähr