

Öffentlichkeit gegen Gewalt (Köln) e.V.

AntiDiskriminierungs- Büro (ADB) Köln



Herkunft prägt Ausbildungs- und Arbeitschancen



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



entimon

gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus

GEFÖRDERT IM RAHMEN DES AKTIONSPROGRAMMS „JUGEND FÜR TOLERANZ
UND DEMOKRATIE – GEGEN RECHTSEXTREMISMUS, FREMDENFEINDLICHKEIT
UND ANTISEMITISMUS“

Inhalt

1.	Einleitung	S. 3
2.	„In die Le(h)ere gehen“ Ethnische Diskriminierung junger MigrantInnen beim Zugang zur Berufsausbildung	S. 4
2.1	Ethnische Diskriminierung auch und gerade bei schulisch gut qualifizierten Jugendlichen	S. 4
2.2.	Betriebliche Auswahlkriterien und Rekrutierungsverfahren mindern Chancen	S. 7
2.3	„Als Ausländer bekomme ich ohnehin keinen Ausbildungsplatz“ Dargestellt am Beispiel einer Kölner Hauptschulklasse	S. 8
2.4	Das Kopftuch: Das religiöse Stigma auf der Stirn verhindert den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsstellenmarkt	S. 12
3.	Diskriminierung im Berufsleben	S. 16
4.	Nachhaltige Implementierung der projektbezogenen Netzwerkstrukturen und Ergebnisse	S. 19

1. Einleitung

„Gleiche Bildungs- und Arbeitschancen für junge MigrantInnen“ – mit diesem Projekt hat das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. gezielt die Bildungsdiskriminierung und hierbei insbesondere die vermehrte Überweisung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in die Sonderschule für Lernbehinderte untersucht. Das dreijährige Projekt, das 2002 startete und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Programms „Entimon – gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus“ bis Ende 2004 gefördert wurde, hatte das Ziel, die Diskriminierungsmechanismen, die der Bildungs- und Ausbildungsbenachteiligung junger MigrantInnen zugrunde liegen, zu ermitteln. Das Hauptaugenmerk lag hierbei zum einen in der Untersuchung der statistisch belegten Überrepräsentation von Kindern und Jugendlichen in Sonderschulen für Lernbehinderte und zum anderen in der Analyse von Diskriminierungsmechanismen, die den Übergang junger MigrantInnen von der Schule in eine Ausbildung erschweren.

Die vorliegende Broschüre ist der zweite Teil der im letzten Jahr erschienenen Publikation „Herkunft prägt Bildungschancen“¹, in der unsere Erfahrungen und Resultate über das erhöhte Selektionsrisiko von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im deutschen Schulsystem zusammengefasst sind.

Die aus den strukturellen Schwächen des deutschen Schulsystems resultierenden Defizite, die viele junge MigrantInnen aus der Schulbildung mitbringen (durch Abdrängung in Sonderschulen und weniger weit führende Bildungswege), erschweren ihnen erheblich die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Treffen diese Mechanismen institutioneller Diskriminierung auf diskriminierende Asymmetrien auf dem Ausbildungsstellenmarkt, potenzieren sich die Barrieren und Ausgrenzungsmechanismen, die den Übergang von Lehrstellensuchenden mit Migrationshintergrund von der Schule in eine Ausbildung erschweren. Diese Zugangsbarrieren von SchulabsolventInnen mit Migrationshintergrund haben wir anhand von Einzelfallbeispielen dokumentiert, wobei auch auf das kontrovers und emotional diskutierte Zugangshemmnis – das Kopftuch – Bezug genommen wird.

Dem schließt sich ein Kapitel an, in dem anhand der Erlebnisse zweier Migrantinnen illustriert wird, welches Ausmaß ethnische Diskriminierung im Berufsleben – als dem Ausbildungsstellenmarkt nachgeschaltetes „Segregationsinstrument“ – haben kann.

¹ Herkunft prägt Bildungschancen. Gleiche Bildungs- und Arbeitschancen für junge MigrantInnen. Herausgegeben vom AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. Köln, 2003.

2. „In die Le(h)ere gehen“

ETHNISCHE DISKRIMINIERUNG JUNGER MIGRANTINNEN BEIM ZUGANG ZUR BERUFSAUSBILDUNG

Mehmet, Adriana, Damla, Moses, Davide, Mario, Rashid, Eline, Flavio, Xhera, Berfin, Hekmat, Seliha und Dario² – HauptschulabsolventInnen mit Migrationshintergrund, die eines gemeinsam haben: Sie gehen nach ihrem Abschluss in die Leere.

Ihre Erlebnisse sind symptomatisch für viele Lehrstellensuchende aus Zuwandererfamilien, denen der Einstieg in den Ausbildungsstellenmarkt nicht gelungen ist.

Die Ursachen für den mangelnden Erfolg junger Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang in eine berufliche Ausbildung sind nur bedingt auf das in den letzten Jahren rückläufige Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen zurückzuführen – ebenso wenig nur auf individuelles Versagen, unzureichende Deutschkenntnisse, „kulturelle Fremdheit“ oder gar fehlende Integrationsbereitschaft von BewerberInnen mit Migrationshintergrund. Wenngleich solche Begründungen für einen Teil der jungen MigrantInnen gelten mögen, so verfügt doch ein erheblicher Teil über die notwendigen Schulabschlüsse mit entsprechend guten Noten und Qualifikationen. Zudem sind sie zweisprachig und bikulturell aufgewachsen. Und dennoch sind diese Jugendlichen beim Zugang in eine berufliche Ausbildung und später in eine berufliche Tätigkeit gemessen an Gleichaltrigen deutscher Herkunft stark benachteiligt.

2.1 ETHNISCHE DISKRIMINIERUNG AUCH UND GERADE BEI SCHULISCH GUT QUALIFIZIERTEN JUGENDLICHEN

Einzelne Studien belegen, dass ethnische Diskriminierung auch und gerade bei schulisch gut qualifizierten Jugendlichen nicht-deutscher Herkunft stattfindet. So hat etwa die im Auftrag der Abteilung für Arbeitsmigration des Internationalen Arbeitsamtes (International Labour Office - ILO) durchgeführte Studie des Zentrums für Türkeistudien³ empirisch nachgewiesen, dass der Zugang von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in den Ausbildungsstellenmarkt auch vor dem Hintergrund gleicher Qualifikationen maßgeblich durch unmittelbare Diskriminierung behindert

2 Sämtliche Namen, die im Rahmen der vorliegenden Publikation verwendet werden, sind geändert worden.

3 International Labour Office (Hrsg.): Empirischer Nachweis von Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern beim Zugang zum Arbeitsmarkt, Working Paper Nr. 7. Genf, 1995.

wird. Eine im Jahre 2000 vom Infis-Institut für internationale Sozialforschung im Auftrag des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Arbeit und Soziales erstellte Studie belegt ebenfalls, dass sich trotz gesteigener schulischer Eingangsqualifikationen die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht nachhaltig erhöht haben, wenngleich das Interesse von SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund an einer qualifizierten Berufsausbildung weiterhin hoch ist. Nach wie vor sind ihre Aussichten auf einen Ausbildungsplatz wesentlich geringer als bei deutschen Jugendlichen.

Am ehesten haben Lehrstellensuchende nicht-deutscher Herkunft in den von deutschen Jugendlichen weniger nachgefragten Ausbildungsberufen und in Berufen mit schlechteren Ausbildungsbedingungen (geringere Chancen der Übernahme nach Beendigung der Ausbildung, geringe Entlohnung und geringer sozialer Status) eine Chance, im Ausbildungssystem unterzukommen. Ihre Zugangsmöglichkeiten zu einer beruflichen Erstausbildung sind gerade im Dienstleistungssektor und im öffentlichen Dienst sowie in den neu geschaffenen Ausbildungsberufen im dualen System (wie FachinformatikerIn oder Informatikkaufmann/-frau) verschwindend gering.⁴

Zu dieser ungünstigen Ausgangslage für LehrstellenbewerberInnen mit Migrationshintergrund kommt noch das in den letzten Jahren rückläufige Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen hinzu. Dieser generelle Mangel an Ausbildungsplätzen



4 Vgl. hierzu: Integration durch Qualifikation. Chancengleichheit für Migranten in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Berufsinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn, Stand: Juli 2003.

und die daraus zwangsläufig resultierende Konkurrenz zwischen Ausbildungsplatzsuchenden mit und ohne Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsstellenmarkt führt oftmals dazu, dass viele junge MigrantInnen die erste Schwelle zum Ausbildungsstellenmarkt nicht schaffen. Der Rückgang des Angebotes an betrieblichen Ausbildungsstellen trifft sicherlich nicht nur Jugendliche mit Migrationshintergrund. Allerdings vermindert die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt in besonderem Maße die Chancen von SchulabgängerInnen aus Zuwandererfamilien, da ihnen aufgrund ihrer Bildungsabschlüsse Ausweichmöglichkeiten wie die Aufnahme eines Studiums weitaus weniger offen stehen als Gleichaltrigen deutscher Herkunft.

Aufgrund dieser Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt holen viele unter ihnen schulische Abschlüsse nach oder durchlaufen berufsvorbereitende oder qualifizierende Maßnahmen, wobei auch bei derartigen Qualifizierungsmaßnahmen in keiner Weise gewährleistet ist, dass MigrantInnen den Zugang zur beruflichen Ausbildung finden. So konnten wir im Rahmen unseres Projektes vielfach feststellen, dass Jugendlichen aus Zuwandererfamilien, die nach der Schule mehrere Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen haben, der Einstieg in den Ausbildungsstellenmarkt oftmals nicht gelingt.

Beim Zugang zum dualen System haben Migrantinnen wiederum noch geringere Chancen als männliche Bewerber mit Migrationshintergrund. Junge Migrantinnen sind in vielen Bereichen des Ausbildungsstellenmarktes – wie junge Frauen deutscher Herkunft auch – von Benachteiligungen betroffen. Allerdings kommen bei jungen Frauen aus Zuwandererfamilien ethnische Hindernisse beim Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt hinzu. Insbesondere im sozialen Bereich erfolgt eine Diskriminierung von Stellensuchenden nicht-christlicher Herkunft aufgrund der Einstellungen der konfessionellen TrägerInnen.



2.2 BETRIEBLICHE AUSWAHLKRITERIEN UND REKRUTIERUNGSVERFAHREN VERMINDERN CHANCEN

Auf die geringen Zugangschancen von BewerberInnen mit Migrationshintergrund zu einer Ausbildung wirken sich zusätzlich die betrieblichen Auswahlkriterien und Rekrutierungsverfahren (wie etwa die hauptsächlich in Großbetrieben verwendeten „kulturneutralen“ Einstellungstests und Kompetenzfeststellungsverfahren) in besonderem Maße benachteiligend aus. In derartigen Bewerbungsverfahren bleiben interkulturelle und bilinguale Basiskompetenzen von BewerberInnen aus Zuwandererfamilien völlig unberücksichtigt. Selbst in Wirtschaftszweigen wie Banken und Versicherungen mit einem hohen Anteil an Kunden nicht-deutscher Nationalität und mit Bedarf an interkulturellem und mehrsprachigem Fachpersonal sind Auszubildende mit Migrationshintergrund selten gefragt.

Junge MigrantInnen verfügen bei der Suche nach einer Lehrstelle oftmals nicht über betriebsinterne Netzwerke, die einen Zugang in eine Berufsausbildung durchaus erleichtern können. Vielmehr verlassen sie sich bei der Lehrstellensuche fast ausschließlich auf die Berufsberatungen der Arbeitsagenturen.

Zu den bisher genannten Ausgrenzungsmechanismen können gleichsam auch die vehementen Informationsdefizite vieler Betriebe und Personalverantwortlicher hinsichtlich ausbildungsbegleitender Hilfen und betrieblicher Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund gezählt werden. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) zum Beispiel sind für benachteiligte Auszubildende vorgesehen, wenn ohne die Förderung eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann oder ein Abbruch der Ausbildung droht. Diese Hilfen bestehen aus Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten und zur Förderung des Erlernens von Fachpraxis und Fachtheorie sowie aus sozialpädagogischer Begleitung zur Sicherung des Ausbildungserfolges.

VENI, VIDI ... VICI?

Anis, ein 17-jähriger Hauptschüler tunesischer Herkunft, erhält eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bei einem großen Lebensmitteldiscounter. Er hat sich dort auf eine Ausbildungsstelle zum Einzelhandelskaufmann beworben. Am Tag des Vorstellungsgesprächs finden sich neben ihm noch sieben weitere BewerberInnen dort ein, die der Reihe nach zum Personalchef gerufen werden. Nach den Gesprächen warten alle BewerberInnen auf die Auswahlentscheidung der Personalverantwortlichen. Für Anis ergibt sich derweil die Möglichkeit, mit den anderen LehrstellenbewerberInnen ins Gespräch zu kommen. Während des Gesprächs kristallisiert sich heraus, dass er der Einzige unter den Anwesenden ist, der den Realabschluss besitzt, alle anderen verfügen über einen Hauptschulabschluss. Kurze Zeit später erscheint der Personalchef und verkündet den Jugendlichen seine Auswahlentscheidung. Anis verlässt den Ort ohne einen Ausbildungsvertrag.

2.3 „ALS AUSLÄNDER BEKOMME ICH OHNEHIN KEINEN AUSBILDUNGSPLATZ“ – DARGESTELLT AM BEISPIEL EINER KÖLNER HAUPTSCHULKLASSE

O bwohl von rechtlicher Seite durch Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse sowie Einbürgerung der freie Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt für die große Mehrheit der in Deutschland lebenden MigrantInnen besteht, werden sie bei der Lehrstellensuche immer wieder mit Rassismus und Ausgrenzung konfrontiert. Offiziell heißt es, dass hierzulande jeder die gleichen Bildungs- und Ausbildungschancen hat. Unterschwellig aber laufen gewaltige Diskriminierungsprozesse ab, die sich offiziell als Prozess betrieblicher Auswahlkriterien und Rekrutierungsverfahren tarnen.

Was dies für die betroffenen Jugendlichen bedeutet, soll im Folgenden am Beispiel einer Kölner Hauptschulabschlussklasse veranschaulicht werden, die wir im Zuge unseres Projektes bei deren Übergang von der Schule in den Ausbildungsstellenmarkt begleitet und betreut haben. Ziel dieses außerschulischen Angebotes war es, Jugendliche aus Zuwandererfamilien darin zu unterstützen, eigene Kräfte zur Überwindung ihrer Diskriminierung beim Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt zu entwickeln und Ressourcen, die ihnen hierfür zur Verfügung stehen, zu nutzen. Wir zeigten den Jugendlichen Möglichkeiten auf, welche Maßnahmen sie gegen Diskriminierung und diskriminierende Strukturen beim Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt ergreifen können, diskutierten mit ihnen Chancen und Schwierigkeiten der Umsetzung solcher Strategien und versuchten, sie z.B. anhand von Rollenspielen auf kritische Situationen beim Einstieg ins Berufsleben, etwa beim Vorstellungsgespräch, vorzubereiten. Wichtig war es uns auch, im Gespräch mit den Jugendlichen ihre bisherigen Erfahrungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, ihre subjektiv wahrgenommenen Hindernisse beim Finden einer Lehrstelle, aber auch die subjektive Einschätzung ihrer Chancen und Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt und die Gründe für diese Einschätzung zu reflektieren.

Die an diesem Angebot teilnehmenden Jugendlichen befinden sich alle im Prozess des Übergangs von der Schule in eine berufliche Erstausbildung – bis auf einige wenige stammen alle aus Zuwandererfamilien. Trotz intensiver Bemühungen um eine Ausbildungsstelle und zahlloser Bewerbungsschreiben hat bisher niemand dieser Jugendlichen eine Lehrstelle bekommen können – nicht einmal jene unter ihnen,

UNZUMUTBAR FÜR DIE KUNDSCHAFT

Rashid, ein angehender Hauptschulabsolvent afghanischer Herkunft, bewirbt sich auf eine Lehrstellenannonce des Kölner Flughafens und wird daraufhin zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Im Gespräch teilt der Personalchef Rashid mit, dass er ihn vor dem 11. September gerne eingestellt hätte, allerdings sei den KundInnen seit den terroristischen Anschlägen nicht zu zuzumuten, „ihnen einen Auszubildenden, dessen Herkunft so offensichtlich ist, vorzusetzen.“

„HERRENRASSE“

Mario, Jugendlicher italienischer Herkunft, in Deutschland geboren und aufgewachsen, macht sein Betriebspraktikum in einer Kfz-Werkstatt. Er möchte das Praktikum vor allem dazu nutzen, um sich dort anschließend um eine Lehrstelle zu bewerben. Seine bisherigen Bewerbungen scheiterten letztlich am fehlenden persönlichen Kontakt zu Kfz-Werkstätten.

Das Praktikum macht ihm großen Spaß, wenngleich ein Mitarbeiter des Betriebes ihn von Anfang an „auf dem Kieker“ hat. Er kommandiert Mario herum, lässt ihn oft die „Drecksarbeit“ erledigen und stellt ihn vor der Kundschaft bloß. Wenn der Chef anwesend ist, zeigt sich der Mitarbeiter jedoch bemüht, Mario anzuleiten, ihm z.B. zu erklären, wie ein Ölwechsel durchzuführen ist. Ist der Chef weg, ändert sich sein Verhalten gegenüber Mario schlagartig.

Mario zeigt sich von diesen Ereignissen erst einmal unbeeindruckt, weil er einen „guten Draht“ zum Chef hat und „er ja ohnehin das Sagen dort hat“. Nachdem das Betriebspraktikum vorbei ist, sagt ihm der Chef, er sei sehr zufrieden mit ihm gewesen und wenn er wolle, könne er gerne eine Bewerbung vorbeibringen. Mario bietet ihm gleichzeitig an, dass er an zwei Nach

mittagen in der Woche vorbeischaue und mit anpackt.

Mario schreibt eine Bewerbung und bringt sie persönlich vorbei. Dort fängt ihn der besagte Mitarbeiter ab, sagt ihm, der Chef sei heute nicht da, jedoch könne er seine Bewerbung an den Chef weiterleiten. Während er die Bewerbung entgegen nimmt, sagt er zu Mario, das erste, was er hier lernen müsse, sei, dass die Deutschen die „Herrenrasse“ seien. Zwischen ihm und Mario kommt es zu verbalem Schlagabtausch. Mario beschimpft ihn als „Nazi“, im Gegenzug bekommt er zu hören, er sei ein „Spaghettifresser“.

Mario reißt seine Bewerbung aus der Hand seines Gegenübers und lässt sich in der Werkstatt nie mehr blicken. Uns erzählt er, er habe „keinen Bock auf solche Sprüche.“ Er habe mit seinem Onkel in Italien gesprochen. Dort werde er nach seinem Abschluss hingehen und in der Pizzeria seines Onkels jobben, bis er dort eine Lehrstelle findet.



die die Schule mit dem Realabschluss verlassen werden. „Hauptsache irgendeine Lehrstelle“ heißt es – das Wort Wunschberuf nimmt keiner mehr in den Mund. Während einige von ihnen die bis zum Schulabschluss verbleibende Zeit noch intensiv nutzen und sich im letzten Halbjahr noch einmal ins Zeug legen wollen, haben sich viele der Jugendlichen schon längst aufgegeben. „Als Ausländer bekomme ich ohnehin keinen Ausbildungsplatz“ – ein Satz, der das Selbstverständnis vieler LehrstellenbewerberInnen mit Migra-

tionshintergrund widerspiegelt. Begründungen wie diese lassen überdeutlich erkennen, dass sich die betroffenen Jugendlichen bewusst sind, aufgrund ihres vermeintlichen Merkmals als „AusländerIn“ weniger Chancen bei der Lehrstellensuche zu haben. Sie erfüllen zwar formell die Erfordernisse, die der Ausbildungsstellenmarkt an sie stellt, ihr „MigrantInnenstatus“ allerdings verhindert einen erfolgreichen Zugang zu einer Lehrstelle.

Bereits bei der Suche nach einer Aushilfstätigkeit und sogar nach einer Praktikumsstelle beginnt eine strukturelle Diskriminierung, die sich bei der Lehrstellensu-

„DU VERGRAULST MIR NOCH MEINE STAMMGÄSTE“

Dario jobbt neben der Schule in einer Gaststätte. Dort ist er hauptsächlich im Küchenbereich tätig. Nach einiger Zeit fragt er seinen Chef, ob er in die Bedienung wechseln kann. Er möchte durch das Trinkgeld, das er zusätzlich verdienen würde, seine Fahrstunden bezahlen. Sein Chef ist einverstanden und Dario kann sich an zwei Wochenenden als Kellner unter Beweis stellen. Wenngleich sich Dario in der Bedienung gut behauptet, möchte sein Chef ihn wieder in die Küche versetzen. Er teilt Dario mit, dass einige seiner Stammgäste „unschöne“ Bemerkungen hinsichtlich seiner Herkunft gemacht hätten. Nun befürchte er, dass sie dem Lokal fernbleiben könnten, wenn er ihn weiter in der Bedienung beschäftigt.

„UNSER UNTERNEHMEN IST DOCH KEIN LUMPENSAMMLER!“

Mehmet meldet sich telefonisch auf eine Lehrstellenanzeige. Er will erfragen, ob sich Bewerber mit einem Hauptschulabschluss auch auf die ausgeschriebene Lehrstelle zum Mechatroniker bewerben können, weil in der Annonce nicht erwähnt ist, welche schulischen Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Die Sekretärin kann ihm diesbezüglich keine Auskunft erteilen und verbindet ihn mit dem Personalchef. Der Personalchef möchte von Mehmet erst einmal wissen, welche Hauptschule er besucht. Als Mehmet ihm den Namen und den Stadtteil, in dem sich seine Schule befindet, sagt, reagiert der Personalchef besonders schroff. Er lässt Mehmet wissen, dass sein Unternehmen grundsätzlich keine Lehrstellenbewerber von dieser „berühmt-berüchtigten“ Hauptschule einstellt – immerhin sei das Unternehmen kein „Lumpensammler.“



AM TELEFON ALLE CHANCEN DER WELT

Seliha strebt eine Lehre zur Zahnarzthelferin an und möchte ihr Betriebspraktikum daher in einer Zahnarztpraxis absolvieren. Von der Schulsozialarbeiterin, die gemeinsam mit einem Lehrer der Schule die Praktikumsstellen für die Betriebspraktika betreut, erhält sie einige Kontaktadressen von Zahnarztpraxen, die Praktikumsstellen anbieten. Telefonisch nimmt sie zu zwei Zahnarztpraxen Kontakt auf und vereinbart Vorstellungstermine. Beide Praxen geben am Telefon an, dass noch freie Praktikumsstellen zur Verfügung stehen. Am Tag der Vorstellung wird sie vom Zahnarzt gefragt, warum sie am Telefon verschwiegen habe, dass sie ein Kopftuch trägt. Seliha erklärt ihm, dass man sie am Telefon nicht explizit danach gefragt habe, von Verschweigen des Kopftuches könne keine Rede sein. Bestürzt über ihre „Unkenntnis“ fragt sie der Arzt, ob sie denn nicht wisse, dass ihr Kopftuch ein gesellschaftliches Problem darstelle. Auch der Arzt der zweiten Praxis ist dieser Meinung.

Seliha findet schließlich eine Praktikumsstelle bei ihrem Hausarzt, einem Allgemeinmediziner.

che fortsetzt und für die nachschulische Lebensplanung der betroffenen Jugendlichen nur einen ganz engen Spielraum an Auswahlmöglichkeiten zulässt. Die einzelnen Beispiele, die das **AntiDiskriminierungs-Büro (ADB) Köln** dokumentiert hat, machen dies deutlich.

Einige der am Projekt beteiligten Jugendliche, deren Erfahrungen wir hier schildern, konnten zwar für sich akzeptable „individuelle Lösungen“ finden – Mario hat für sich die Entscheidung getroffen, im Herkunftsland seiner Eltern eine Lehrstelle zu suchen, Adriana hat sich erst einmal für ein Berufsgrundschuljahr angemeldet und Seliha konnte schließlich in einer Arztpraxis für Allgemeinmedizin unterkommen, um ihr Betriebspraktikum zu absolvieren. Allerdings handelt es sich hierbei um ein strukturell verankertes Problem, das vorübergehende individuelle „Lösungen“ zulässt. Letztlich kann jedoch nur eine kombinierte Strategie, die vielfältige Maßnahmen umfasst, sich auf mehrere gesellschaftliche Bereiche und Entscheidungsebenen bezieht und von politischen sowie gesellschaftlichen AkteurInnen getragen wird, die Zugangsbedingungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu einer Ausbildungsstelle verbessern. Dabei bilden unsere – in der gesamten Projektlaufzeit auf- und ausgebauten – Netzwerkstrukturen und die daraus entstandenen dauerhaften Kooperationen einen wichtigen Bestandteil dieser Strategie.

„AUF UND AB“ – DER STEINIGE BILDUNGSWEG VON ADRIANA

Adriana, eine 17jährige Albanerin, kam im Alter von acht Jahren nach Deutschland. Das erste Grundschuljahr musste sie aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse wiederholen. Von der Grundschule wechselte sie auf eine Hauptschule. In der Erprobungsstufe wurde ein VO-SF Verfahren (Verfahren zur Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs und der Entscheidung über den Förderort) eröffnet. Mit Beginn der 6. Klasse wechselte Adriana auf eine Sonderschule für Lernbehinderte. Dort gelang es ihr, mithilfe ihrer Klassenlehrerin einen

Wechsel von der Sonderschule für Lernbehinderte zurück auf eine Hauptschule zu erzielen. Die Klassenlehrerin konnte das zuständige Schulamt davon überzeugen, dass Adrianas Überführung in eine Sonderschule für Lernbehinderte eine Fehlentscheidung war.

Seit der 7. Klasse besucht Adriana wieder eine Hauptschule und befindet sich momentan im zweiten Halbjahr des 10. Schuljahres. Obwohl sie jede Chance auf eine Lehrstelle wahrnimmt, stellten sich bisher nur sehr wenige Erfolge ein. Die niedrige Rücklaufquote ihrer Bewerbungen frustriert sie sehr. Notgedrungen hat sie sich erst einmal für ein Berufsgrundschuljahr angemeldet.

2.4 DAS KOPFTUCH: DAS RELIGIÖSE STIGMA AUF DER STIRN VERHINDERT DEN ZUGANG ZUM AUSBILDUNGS- UND ARBEITSSTELLENMARKT

Seit den verheerenden Anschlägen des 11. September 2001 ist das Miteinander von MuslimInnen und Menschen anderer Religionen und Weltanschauungen schwieriger und komplizierter geworden. Der mit den terroristischen Anschlägen verbundene mediale Diskurs hat mit seiner inflationären und bisweilen verkürzten Berichterstattung nicht unwesentlich dazu beigetragen, dass im Handumdrehen Hunderte von Millionen Menschen muslimischen Glaubens als sog. FundamentalistInnen stigmatisiert und diskriminiert wurden.

Hauptleidtragende dieses weit verbreiteten Pars-pro-toto-Denkens sind bekenende und praktizierende muslimische Mädchen und Frauen. Sie tragen ein „Stigma“, das von der Mehrheitsgesellschaft als unvereinbar mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung der BRD erklärt wird – die islamische Kleidung, das Kopftuch. Wegen dieses religiösen „Stigmas“ erleben sie zusehends Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt – als MigrantInnen, als Nicht-Deutsche, als Frauen, als muslimische Frauen, als muslimische Frauen mit Kopftuch.

Besonders gravierend wirkt sich diese Ausgrenzung und Diskriminierung im Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitssektor aus. Der Zugang in diesen Bereichen wird erheblich erschwert, gleichzeitig wird die mangelnde Präsenz von kopftuchtragen-

den Musliminnen in diesen Bereichen als Beweis für ihre mangelnde Integrationsfähigkeit angeführt.

Die eklatanten Auswirkungen dieser religiösen Diskriminierung insbesondere auf kopftuchtragende Musliminnen erleben wir zusehends im Rahmen unserer Beratung. Sie berichten uns, dass sie viel häufiger als sonst schief angeguckt, beschimpft und beleidigt werden.

Die nachfolgend abgebildeten Stellenanzeigen entlarven auf eklatante Weise die gesellschaftliche Realität in Deutschland – einem Land, das von einer Antidiskriminierungskultur noch weit entfernt ist. Einem Land, in dem besonders nach den Ereignissen des 11. September die Diskriminierung von Minderheiten aufgrund ihrer Religion öffentlich legitimiert wird.

Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r

Köln, Vollzeit

Berufsfeld

Stellenprofil: Durchführung v.

kaufm. Tätigkeiten: Verfallsdatenkontrolle/Warenbestandskontrolle; Bestellwesen; Rechnungsprüfung; Sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, abgeschlossene Berufsausbildung als PKA, EDV-Kts., nur Bewerberinnen ohne Kopftuch

Branche: Apotheke
Arbeitsort: Köln
Arbeitszeit: Vollzeit 8.30-19.00
Verdienst: n.Vereinb.
Beginn: sofort
Befristet: nein
Führerschein:
Alter: 20-50
Arbeitgeber: [REDACTED]
[REDACTED]-Apotheke
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Datum der letzten Aktualisierung: 10.11.03



Arzt Helfer/in

Brühl

Berufsfeld

Schulische Voraussetzung: Hauptschulabschluss nach Klasse 10 A
Anforderungen: freundlich, kommunikativ, teamfähig, gute Deutschkenntnisse, kein Kopftuch !

Betriebsart: Neurologie/Psychiat.

Ausbildungsort: Brühl

Ausbildungsbeginn: 01.07.2004

Bewerbungsadresse: [REDACTED]

Dr. med. [REDACTED]

Dr. med. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

nur schriftliche Bewerbung

Bewerbungsart: schriftlich

Bewerbungstermin: ab sofort

Bewerbungsunterlagen:
- Zeugniskopien: letztes
- Lebenslauf: tabellarisch
- Lichtbilder: 1

Datum der letzten Aktualisierung: 13.02.04

Quelle: www.meinestadt.de

Arzthelfer/in

Köln

Berufsfeld

Schulische Voraussetzung: Hauptschulabschluss nach Kl. 10A
Anforderungen: motiviert, nett, freundlich, gute Deutschkenntnisse, ohne Piercing und ohne Kopftuch.

Betriebsart: Augenarzt

Ausbildungsort: Köln

Ausbildungsbeginn: sofort

Bewerbungsadresse: Dr. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

nur schriftliche Bewerbung

Bewerbungsart: schriftlich

Bewerbungstermin: ab sofort

Bewerbungsunterlagen:
- Zeugniskopien: letztes
- Lebenslauf: tabellarisch
- Lichtbilder: 1

Datum der letzten Aktualisierung: 11.11.03

Derartige Stellenausschreibungen darf es nicht geben. ArbeitgeberInnen machen sich durch Stellenausschreibungen, in denen angegeben wird, dass sich nur Stellensuchende ohne Kopftuch bewerben sollen, eindeutig einer Diskriminierung schuldig. Zugleich widersprechen solche Stellenausschreibungen den Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union, denen Deutschland verpflichtet ist.

„DAS KOPFTUCH SEI EIN SYMBOL VON REPRESSION DER FRAU IM ISLAM – REPRESSION ERFAHRE ICH ERST EINMAL HIER – UNTER CHRISTEN“

Berfin, 16 Jahre alt, ist eine jener SchülerInnen, die wir seit einem Jahr bei ihrem Übergangsprozess von der Schule in eine Ausbildung begleiten. Während ihre MitschülerInnen darüber nachdenken, welchen Beruf sie erlernen wollen, denkt sie darüber nach, welchen Beruf sie erlernen kann, bei dem ihr das Kopftuch nicht im Wege steht. Sie beherrscht die deutsche

Sprache perfekt, hat gute Noten und wird im Juni 2005 die Schule mit dem Realabschluss verlassen.

Doch das reicht offensichtlich nicht aus, um hierzulande eine Ausbildungsstelle zu erhalten. Diese schmerzliche Erfahrung musste sie während eines Vorstellungsgesprächs in einem katholischen Krankenhaus machen. Die Ordensschwester, die mit ihr das Gespräch führte und selbst eine Kopfbedeckung trug, wollte ihr einen Ausbildungsvertrag nur unter der Bedingung geben, dass sie ihr Kopftuch ablegt.

Berfins Wunsch, den Beruf der Krankenschwester zu erlernen, scheint angesichts der gesellschaftlichen Realität unvereinbar mit ihrer Religiosität zu sein. Für die Verwirklichung ihres Wunschberufes müsste sie bereit sein, ihr Kopftuch abzulegen, sich zu „entdämonisieren“, wie sie meint.

Ob Berfin dies tut oder nicht, bleibt abzuwarten, da in dieser Frage ihr Entscheidungsprozess noch nicht abgeschlossen ist.

Die Ordensschwester, die ihr Habit und ihre Haube als Zeichen für ihre als verpflichtend empfundene Religiosität trägt und in der Folge ihren christlichen Glauben öffentlich bezeugt, kann Berfin eine Ausbildungsstelle zur Krankenschwester nur dann anbieten, wenn sie ihr Kopftuch als „ein deutlich wahrnehmbares Symbol einer bestimmten Religion“ ablegt.

Die Ordensschwester würde es sicherlich empört von sich weisen, wegen ihrer Haltung gegenüber Berfin und ihrer Reli-

„VON TÜRKEN LASS ICH MICH NICHT WASCHEN!“

Eline, Lernschwester im zweiten Ausbildungsjahr, erhält von der diensthabenden Oberschwester die Anweisung, den in der Nacht eingelieferten Patienten auf Zimmer 401 zu waschen. Als sie das Zimmer des Patienten betritt, fällt sein Blick auf ihr Namensschild. Er fragt sie, woher ihr Name stammt. Nachdem er erfährt, dass es sich beim Namen der Lernschwester um einen türkischen Vornamen handelt, weigert er sich, sich von Eline waschen zu lassen. Der Patient verlangt nach der Oberschwester. Als sie ihn nach dem Grund für sein Verhalten fragt, sagt er, er ließe sich von Türken nicht waschen. Daraufhin fordert die Oberschwester Eline auf, eine deutsche Kollegin zu holen, damit sie den Patienten waschen kann.



gion, dem Islam, mit diskriminierenden Denk- und Verhaltensweisen in Verbindung gebracht zu werden. Diese Form der religiösen Diskriminierung zeichnet sich gerade dadurch aus, dass sie sich – scheinbar wertneutral – auf kulturelle und religiöse „Andersartigkeit“ – im Fall von Berfin auf das Tragen eines Kopftuches im Krankenhaus – beruft. Dabei geht es um ein grundsätzliches gesellschaftliches Problem.

Beispiele wie die von Berfin und das von Eline zeigen, dass hierzulande ein Klima der Ächtung von Diskriminierung fehlt.

3. Diskriminierung im Berufsleben

Aber auch dann, wenn junge MigrantInnen es geschafft haben, den Einstieg in eine Berufsausbildung zu finden, diese erfolgreich zu absolvieren und einen Arbeitsplatz zu bekommen, hören Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen noch lange nicht auf. Viele ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund stoßen auch am Arbeitsplatz auf Ausgrenzung und Diskriminierung. Diese gedeihen dort am besten, wo gesellschaftliche und betriebliche Strukturen aufeinander treffen; wo strukturelle Diskriminierung von MigrantInnen und ihre gesellschaftliche Ausgrenzung auf die vorhandenen (Macht-)Strukturen des jeweiligen Arbeitsumfeldes trifft.

Bei der Einstellung, bei der Entlohnung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei der Übertragung von Kompetenzen haben ArbeitnehmerInnen deutscher Herkunft gegenüber Nicht-Deutschen bessere Chancen. Dieser Vorteil wird allerdings nur selten als solcher wahrgenommen, da dies für „normal“ und „selbstverständlich“ gehalten wird.

„DU KANAKENKOPF“

Frau Z. absolvierte ihre Ausbildung zur Arzthelferin in einer dermatologischen Arztpraxis im Ruhrgebiet und zog nach ihrem Examen Ende 2000 nach Köln. Hier war sie bis vor anderthalb Jahren in einer orthopädischen Praxis beschäftigt, bevor sie Anfang 2003 in eine kardiologische Gemeinschaftspraxis wechselte. Dort wurde sie von Anfang an von der leitenden Erstkraft der Praxis – Frau R. – verbal gedemütigt und schikaniert, vor allem in der Anwesenheit von Patienten.

Frau R. bewirkte sogar, dass die Probezeit von Frau Z. von drei auf sechs Monate verlängert wurde. Auf die Nachfrage von Frau Z., ob sie sie in irgendeiner Form beleidigt oder sich etwas zuschulden kommen lassen habe, antwortete Frau R., sie habe bei ihr das Gefühl, „dass sie sich als Ausländerin in den Mittelpunkt stellen will.“ Auch die anderen Kolleginnen

wandten sich von Frau Z. ab. Eine dieser Kolleginnen beschimpfte sie als „Kanakenkopf“.

Frau Z. berichtete uns, dass die deutschen Kolleginnen sehr ausländerfeindlich eingestellt seien. Nicht-deutsche Patienten habe man ausschließlich als „Kanaken-Türken“, „Polaken“, „Russen“ und „Zigeuner“ bezeichnet. Gleichzeitig habe man Frau Z. untersagt, bei türkischen Patienten als Dolmetscherin zu fungieren. „Türkisch sprechen können sie im Türkisch-Land“, so eine Äußerung einer ihrer Kolleginnen.

Frau Z. erhielt Anfang Dezember 2004 die Kündigung – Kündigungsgrund: „Teamunfähigkeit“. Sie schaltete direkt einen Rechtsanwalt ein. Im Februar 2005 beginnt das Gerichtsverfahren. In der Zwischenzeit fand sie heraus, dass ihrer Vorgängerin – ebenfalls eine Migrantin – aus demselben Grund gekündigt wurde.

In der Begegnung von deutschen und nicht-deutschen ArbeitnehmerInnen führen diese „Selbstverständlichkeiten“ jedoch zu Respekt- und Rücksichtslosigkeiten bis hin zu psychischem Druck durch Anfeindung oder gar explizit rassistisch motiviertem Mobbing.

Welches Ausmaß die tägliche Portion Rassismus haben kann, soll im Folgenden am Beispiel von Frau N. dargelegt werden, die ihre Erlebnisse in einem Kinderheim in der Kölner Umgebung für die vorliegende Broschüre zusammengefasst hat. Frau N., eine Migrantin aus Südostasien, besuchte in Deutschland seit der 7. Klasse die Schule und erhielt 1998 ihr Diplom in Sozialpädagogik und -arbeit. Im Jahr 2001 begann sie mit ihrer Tätigkeit im besagten Kinderheim.

„ICH HOLE MEIN KIND AUS DEM HEIM UND DANN BIST DU ARBEITSLOS“ – SCHWIERIGKEITEN IN DER PÄDAGOGISCHEN ARBEIT

Die meisten waren neugierig auf mich, aber einige waren auch eher distanziert und hatten Vorurteile gegenüber anders aussehenden Menschen, was ich auf ihren familiären Hintergrund und ihr soziales Umfeld zurückführte. Es kam in diesem Zusammenhang auch zu Beleidigungen/Beschimpfungen mir gegenüber, wie zum Beispiel „Neger“, „Heil Hitler“. Mir war klar, dass es Bestandteil der pädagogischen Arbeit ist, mit derartigen Vorurteilen umzugehen. Als ich diese Thematik im Team ansprach, hatte ich den Eindruck, dass einige Teammitglieder diese Vorkommnisse nicht wirklich ernst nahmen.

Auch von Seiten einiger Eltern/Mütter der Kinder gab es verbale Angriffe („Schlampe“ u. ä.), respektlose Anreden („Duzen“) und darüber hinaus latent rassistische Drohungen wie: „Ich hole mein Kind aus dem Heim und dann bist du arbeitslos!“. Über diese unbegründeten Angriffe war ich zunächst sehr schockiert, informierte

sowohl die Heimleitung als auch das Team und thematisierte die Vorfälle darüber hinaus auch in der Supervision. Die Heimleitung teilte mir daraufhin mit, dass sie der Ansicht seien, dass diese Vorfälle mit meiner Hautfarbe zu tun haben könnten, und sie veranlassten, dass MitarbeiterInnen des Jugendamtes mit den betreffenden Eltern darüber sprachen. Die Eltern haben sich bei mir später entschuldigt.

Seitens der Kinder erfolgte nach einiger Zeit eine Sensibilisierung in Bezug auf einen bestimmten Sprachgebrauch (z.B. Schaumküsse statt „Negerküsse“).

„DU NIMMST ALLES VIEL ZU PERSÖNLICH“ – SCHWIERIGKEITEN IM TEAM

Ein Teammitglied äußerte sich zu diesem Konflikt, indem es sagte, ich soll das Ganze nicht so ernst nehmen, würde ohnehin alles immer viel zu persönlich nehmen und sei insgesamt

zu empfindlich. In der Supervision wurde die Person aufgefordert, zumindest Verständnis für meine Situation als einzige dunkelhäutige Frau zu zeigen.

Über ein Mädchen, das sich mir gegenüber längere Zeit sehr feindselig verhielt, äußerte sich diese Person, dass dies darauf zurückzuführen sei, dass ihre Mutter keine Ausländer möge und sie daher die Einstellung ihrer Mutter übernommen habe. Menschen anderer Ethnien oder Hautfarbe gegenüber äußerte sich dieses Teammitglied wiederkehrend negativ.

„Ich bin doch kein Müllleimer“ – Schwierigkeiten mit der Heimleitung

Bei auftretenden Schwierigkeiten oder Konflikten habe ich mich zunächst mit dem Team, danach mit der Supervision oder mit der Heimleitung in Verbindung gesetzt. Da die Gespräche im Team meist zu keiner Lösung geführt haben, musste ich mich immer öfter an die Heimleitung wenden. Wenn ich auf Konflikte in der Gruppe mit dem Team oder mit Kindern zu sprechen kam, reagierte die Heimleitung, indem sie mir Supervision empfahl oder versuchte, die Ursache der Konflikte mit meiner ethnischen und kulturellen Herkunft zu er-

klären. Als ich einmal anlässlich eines Konflikts mit einem Teammitglied auf die ständigen rassistischen Äußerungen zu sprechen kam, sagte die Heimleitung, sie sei doch kein Müllleimer.

Bis zu einer Gruppenfahrt nach Hamburg herrschte unterschwellig eine gespannte Atmosphäre; von einer kollegialen Zusammenarbeit konnte keine Rede sein. Dieser Zustand spitzte sich zu, als sich während des Aufenthalts ein Unfall ereignete. Ein 6-jähriger Junge lief trotz vorangegangener Ermahnungen von einem ungesicherten Grundstück auf die angrenzende Schnellstraße und wurde von einem Auto erfasst. Bei dem Versuch, den Unfallhergang zu klären, gab es mir gegenüber sowohl von Team als auch von der Heimleitung einseitige Schuldzuweisungen.

Mir wurde systematisch eine weitere Zusammenarbeit unmöglich gemacht, alle Versuche meinerseits, durch Aussprachen eine Entschärfung des Konflikts zu erreichen, wurden torpediert. Die Angriffe gegen mich gipfelten dann in der fristlosen Kündigung Anfang Dezember.

Gegen die Kündigung wurde über *ver.di* eine Klage erhoben; die Gerichtsverhandlung dauerte ca. ein Jahr. Das Arbeitsgericht sprach mir eine Abfindung und ein gutes Arbeitszeugnis zu.

Das, was Frau N. widerfahren ist, wird auch als *blaming the victim* bezeichnet und bedeutet, dass in der Begegnung zwischen ‚Schwarzen‘ und ‚Weißen‘ der Person, der Leid zugefügt wurde, auch die Verantwortung für dieses Leid zugeschrieben wird. Die abgebildeten Handnotizen, die von einigen KollegInnen von Frau N. versteckt der Heimleitung zugespielt wurden, führen diese Dynamik eindrucksvoll vor Augen. An mehreren Stellen ist zu lesen, dass Frau N. ein grundsätzliches Problem

- Fr. [redacted] hat grundsätzlich ein Problem mit ihrer Hautfarbe + wirft Mitarbeiter an die diese bezüglich kein Verständnis aufzeigen zu bringen bezüglich Verständigungsproblemen mit Deutschlern wurde kollektive Paranoia vorgeworfen.
- vorgegebene Entwicklungsbericht Aufgabe teilweise nicht eingehalten, diese versucht zu delegieren.
- Kinder Paranoia bei Fr. [redacted] Aktivität für die Freizeitspiele nicht im Fokus zu sein
- Fr. [redacted] hat zum Verhalten während des Spiel
- wenn ein Verhalten über das nicht gehen, dann nicht nicht auf zu gehen
- Unverständnis gibt!
- Praktikum Ausdruck sich darüber aufregt sie haben die Hauptverantwortung für Gruppen übernehmen zu müssen
- behauptet sich, dass die Kinder sie nicht unterstützen, wenn sie krank ist!
- gibt Infos über Konflikte mit Kindern nicht richtig weiter, behauptet sich aber, dass er sie nicht richtig unterstützen!
- gibt WICHTIGE Infos über Abstammung, Untersuchungen etc. nicht weiter
→ viele Beispiele [redacted]!
- nicht vertrauenswürdig → viele Beispiele [redacted]
- [redacted] Versuche gemacht diese zu durchbrechen und sollte deshalb nicht mit ihr zurecht kommen
- Bei Auseinandersetzungen mit Eltern ([redacted] Fr. [redacted], Fr. [redacted]) darf er diesen vor ebenfalls durchbrechen zu sein.

mit ihrer Hautfarbe und ihrer Herkunft habe. In der Folge wird ihre Hautfarbe zum wichtigen Signifikanten zur Legitimierung rassistischer Diskriminierung, insbesondere gegenüber der Heimleitung des Kinderheims. Die ‚weißen‘ KollegInnen bedienen sich auch bei Frau N.'s Interventionsversuchen der Strategie des blaming the victim. Immer dann, wenn Frau N. versuchte, das rassistische Verhalten ihrer KollegInnen zu thematisieren, unterstellte man ihr Dünnhäutigkeit und Überempfindlichkeit. Auch dies resultiert aus der Perspektive des blaming the victim: In der Darstellung der Vorkommnisse gegenüber der Heimleitung bürgen die ‚weißen‘ KollegInnen für Objektivität – Inkompetenz, Irrationalität und Emotionalität werden an die ‚Schwarze‘, an Frau N., delegiert.

4. Nachhaltige Implementierung der projektbezogenen Netzwerkstrukturen und Ergebnisse

Das Thema der institutionellen Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien findet in der Öffentlichkeit nahezu keine Resonanz, wiewohl sie ein weit verbreitetes bundesdeutsches Phänomen ist. Diese Form der Ungerechtigkeit eignet sich offenbar nicht zu medialer Skandalisierung, solange sie nicht Kinder und Jugendliche der deutschen Mehrheit betrifft. Ein weiterer Grund

hierfür scheint auch im Begriff der Diskriminierung zu liegen. Die bloße Verwendung dieses Begriffs löst oft großes Unbehagen aus, weil er für viele – insbesondere für LehrerInnen – eine so deutliche negative Konnotation hat, dass er sofort als Vorwurf aufgefasst und reflexhaft abgewehrt wird. Weist man dann doch mal, etwa im Zusammenhang mit den Ergebnissen der jüngsten PISA-Studie, auf Missstände im deutschen Bildungssystem hin, so spricht man viel lieber von „Chancenungleichheit“ oder „migrationsbedingten Startnachteilen“. Alles Begriffe, mit denen „dezent“ auf Schieflagen im deutschen Schulsystem verwiesen werden kann, ohne dabei das so aggressiv anmutende Wort „Diskriminierung“ zu benutzen.

Solche begrifflichen Verzerrungen bergen die Gefahr, dass die Existenz institutioneller Diskriminierung verleugnet wird – höchst bedenklich ist dabei die Tatsache, dass dies auch auf zentrale AkteurInnen und EntscheidungsträgerInnen im Bildungsbereich zutrifft.

„DER VORWURF, DASS LEHRER KINDER IN DIE SONDER-SCHULE »ABSCHIEBEN«, IST BEKANNT, ENTBEHRT ABER JEDER GRUNDLAGE“.

Die Kölner Redaktion der taz brachte am 9. Dezember 2004 unter dem Titel „Zur Sonderschule verurteilt“ einen Artikel über die vermehrte Überweisung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien auf die Sonderschule für Lernbehinderte aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse.⁵ Laut schulrechtlichem Erlass sind bei Überweisungen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Sonderschule für Lernbehinderte Defizite in der Unterrichtssprache als Ursache für Lernschwierigkeiten auszuschließen und im Zweifelsfall diese Kinder an der Regelschule zu belassen. Unsere Erfahrungen in der Beratung von zugewanderten Eltern zeigen jedoch, dass diese schulrechtliche Regelung, die als positive Maßnahme zum Schutz der Kinder aus Zuwandererfamilien vor ungerechtfertigten Überweisungen in eine Sonderschule für Lernbehinderte dienen soll, vielerorts umgangen wird.

Der Verfasser des taz-Artikels konfrontierte neben Sonderschullehrern, die in den Stadtteilen Kalk und Porz tätig sind, auch das Kölner Schulamt und die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit unseren Erfahrungen.

Keiner der zum Thema befragten Akteure möchte die Überrepräsentation von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien an Kölner Sonderschulen für Lernbehinderte auf bewusste Diskriminierung zurückführen, sondern auf tatsächliche Schwierigkeiten, die sich aus einem eher „bildungsfernen familiären Umfeld“ ergeben. Man könne sich zwar einzelne Fälle vorstellen, in denen SchülerInnen bisweilen „nach unten durchgereicht werden“, allerdings müsse man solche Fälle im Einzelnen genau überprüfen. Genau dieses tun wir bei jeder Beschwerde, die an uns herangetragen wird. Sicherlich handelt es sich bei jeder dieser Beschwerden erst ein-

5 „Zur Sonderschule verurteilt.“ taz Köln vom 9.12. 2004.

mal um individuelle Fälle von institutioneller Diskriminierung, die jedoch – und dies ist der entscheidende Punkt – vor dem Hintergrund struktureller Diskriminierung geschehen. Es sind gerade diese konkreten „Fälle“, die dem Ausmaß institutioneller Diskriminierung ein Gesicht geben.

BERATUNGSANGEBOT FÜR ZUGEWANDERTE ELTERN

Seit Beginn des Projektes erhielten zugewanderte Eltern Beratung und Unterstützung bei Fragen zu Übergangsempfehlungen, Einleitung und Durchführung eines VO-SF Verfahrens⁶, Hilfestellung bei Kommunikationsschwierigkeiten zwischen Erziehungsberechtigten und LehrerInnen und bei Fragen zur schulischen Entwicklung sowie Bildungslaufbahn ihrer Kinder. Die Stärkung des Selbsthilfepotentials und des Selbstwertgefühls betroffener Eltern war dabei stets einer unserer zentralen Ziele.

Inzwischen hat sich das Beratungsangebot des ADB Köln für zugewanderte Eltern als fester Bestandteil unserer Antidiskriminierungsarbeit und der damit verbundenen Einzelfallarbeit verankert und wird auch nach dem Auslaufen des Entimon-Projektes weitergeführt werden.

Damit trägt unser Büro dem Umstand Rechnung, dass dem Mangel an institutioneller Einbindung zugewanderter Eltern nicht nur durch Appelle an Verantwortliche aus Politik und Bildung abzuhelfen ist, sondern auch durch die konkrete Unterstützung und Beratung der Eltern.

Die Implementierung des Beratungsangebotes für zugewanderte Eltern in unsere bestehende Beratungspraxis ist von elementarer Bedeutung und bildet eine wichtige Ressource in der Bekämpfung der Bildungsdiskriminierung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien. Hierdurch gewinnen wir wichtige Informationen über das Ausmaß der strukturellen Diskriminierung von jungen MigrantInnen im Bildungsbereich. Dieses Wissen wiederum bildet eine entscheidende Grundlage für die Entwicklung wirksamer Handlungsansätze gegen Benachteiligung, Ausgrenzung und institutionelle Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Denn das Spektrum der strukturellen Diskriminierung dieser Kinder und Jugendlichen im Bildungsbereich



⁶ Verfahren zur Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs und die Entscheidung über den Förderort.

ist sehr breit. Bei der Einschulung in die Grundschule, wenn die Schulfähigkeit festgestellt oder ein Kind zurückgestellt wird, bei der Versetzung in die zweite bzw. dritte Schulklasse, oder dann, wenn die Frage ansteht, ob ein Kind in eine Sonderschule für Lernbehinderte überwiesen werden soll, und bei den Übergangsempfehlungen am Ende des vierten und nach dem sechsten Schuljahr – an all diesen Gelenkstellen laufen gewaltige Prozesse der sozialen Selektion, die sich jedoch im Kontext des deutschen Schulsystems offiziell als Prozess der begabungsgerechten Differenziertheit tarnen.

In gleicher Weise werden die im Rahmen des Projektes geschaffenen Netzwerke und die daraus hervorgegangenen Kooperationen, ebenso die projektbezogenen Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Handlungsansätze weitergeführt.

FILMPROJEKT ÜBER DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN VON SCHULABGÄNGERINNEN BEIM ÜBERGANG VON DER SCHULE IN EINE LEHRE

Bisher sind hinsichtlich der Diskriminierung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule in den Ausbildungsstellenmarkt in erster Linie ExpertInnen – selten die betroffenen Jugendlichen selbst – zu Wort gekommen. Jungen MigrantInnen fehlt nach wie vor die Möglichkeit, sich öffentlich und politisch Gehör zu verschaffen. Um jedoch wirksame Handlungsansätze gegen Benachteiligung, Ausgrenzung und strukturelle Diskriminierung von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien beim Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt entwickeln zu können, müssen die Jugendlichen selbst, sozusagen als „ExpertInnen in eigener Sache“, ihre Erfahrungen, Gedanken, Ängste und Frusterlebnisse beim Suchen und Finden einer Lehrstelle in die öffentliche und politische Diskussion mit einbringen.

Im Rahmen eines Nachfolgeprojektes, das über das Programm 5000xZukunft der Aktion Mensch e.V. gefördert wird, produzieren HauptschulabsolventInnen aus Zuwandererfamilien einen Videofilm, in dem sie ihre Diskriminierungserfahrungen beim Übergangprozess von der Schule in den Ausbildungsstellenmarkt filmisch dokumentieren.

KOPFTUCH UND ARBEITSWELT

Das sog. Kopftuch-Urteil des Bundesverfassungsgerichtes hat hierzulande eine breite Diskussion ausgelöst. Mit Sorge beobachten wir, welche Richtung diese Diskussion an vielen Stellen nimmt und wie Islam und Fundamentalismus oft undifferenziert gleichgesetzt werden. Letztlich geht es bei dieser Debatte um die Frage, wie viel religiöse Pluralität unsere Gesellschaft verträgt und wie sichtbar nicht-christliche Religionen insbesondere im Ausbildungs- und Arbeitsbereich sein dürfen. Im Rahmen mehrerer Workshops wird dieses Thema mit entscheidenden AkteurInnen und EntscheidungsträgerInnen diskutiert.

Impressum

Herausgeber:

Öffentlichkeit gegen Gewalt (Köln) e.V.
AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln
Keupstraße 93
51063 Köln



Text:

Banu Bambal

Redaktionelle Mitarbeit:

Muharrem Açıkgöz
Andreas Grentz
Susanne Laaroussi

Layout und Druck:

GNN Verlag Köln

Köln, Dezember 2004

Herkunft prägt Bildungschancen

Die im Rahmen des ADB Projektes „Gleiche Bildungs- und Arbeitschancen für junge MigrantInnen“ entstandene Publikation „Herkunft prägt Bildungschancen“ fasst unsere Erfahrungen und Resultate aus der ersten Phase des Projektes zusammen.

Darin wurde u.a. das erhöhte Selektionsrisiko von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den zentralen Nahtstellen des deutschen Schulsystems (Einschulung, Überweisung in die Sonderschule für Lernbehinderte, Übergang von der Grundschule in die weiterführenden Schulen) untersucht.

Die Broschüre kann bei Interesse über die Geschäftsstelle des Vereins kostenlos bezogen werden.

Öffentlichkeit gegen Gewalt (Köln) e.V.
AntiDiskriminierungs-
Büro (ADB) Köln



Herkunft prägt Bildungschancen

Gleiche Bildungs- und Arbeitschancen
für junge MigrantInnen



 

GEFÖRDERT IM RAHMEN DES AKTIONSPROGRAMMS „JUGEND FÜR TOLERANZ
UND DEMOKRATIE – GEGEN RECHTSEXTREMISMUS, FREMDENFINDLICHKEIT
UND ANTISEMITISMUS“

Inhalt

1. Einleitung	S. 4
2. Zum Begriff der Diskriminierung im Bildungswesen	S. 8
2.1 Artikel 3 des Grundgesetzes: Deutsche und nicht-deutsche Rechte	
2.2 Die Europäische Union gibt eine klare Definition von Diskriminierung – auch im Bildungsbereich	
3. Herkunft prägt Bildungschancen	S. 11
4. Bildungschancen junger MigrantInnen in Köln	S. 14
4.1 Reaktionen Kölner Parteien auf PISA	
4.2 Einschulung in die Grundschule – Bereits die ersten Sprossen brechen auf der Bildungsleiter	
4.3 Überweisung in eine Sonderschule für Lernbehinderte – Förderung oder Sackgasse?	
4.3.1 Testverfahren zur Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs – Kultur- und sprachunabhängig?	
4.3.2 Sonderschule für Lernbehinderte – ein geeigneter Förderort?	
4.3.3 Die Durchlässigkeit des deutschen Schulsystems: Nur nach unten!	
4.4 Alle Wege führen nach Rom? – Übergang in einen der Sekundarschulzweige	
4.4.1 Die Geschichte von Ibrahim: „Zuverlässig, gute Leistung“ und trotzdem Hauptschule	
4.4.2 Die Absurditäten des deutschen Schulsystems	
4.5 Die Geschichte von Lale: Das gefährliche Schulkarussell	
5. Eltern, die wegbleiben, vermitteln eine Botschaft – Der Umgang deutscher Schulen mit zugewanderten Eltern	S. 31
6. Zusammenfassung	S. 32
7. Handlungsefordernisse	S. 33