

autobahn oder sackgasse?

Integration von Zugewanderten in die Arbeitswelt – Bildung als Königsweg?

2. Tiroler Integrationsenquete

Montag, 21. November 2011

Bildung wird häufig als DER Weg zur Integration von Zugewanderten beschrieben: sie ermögliche vor allem die Eingliederung in die Arbeitswelt, womit die weitere Integration von Zugewanderten ohne weitere Probleme gelinge. Ist das wirklich so? Garantieren gute Bildungsabschlüsse eine bildungsadäquate Arbeitsstelle? Oder gibt es oft doch Probleme beim Übergang von der Schule in den Beruf? Wie erfolgreich sind Maßnahmen der beruflichen Fortbildung für Zugewanderte? Wie sieht es aus mit Diskriminierung bei der Ausschreibung von Arbeitsstellen, bei der Einstellung und in der betrieblichen Realität? Studien weisen darauf hin, dass auch Bildung nur bedingt weiter hilft, wenn Diskriminierungen oder diversitätsunfreundliche Strukturen der Integration im Weg stehen. Leidtragende sind nicht nur die Betroffenen, sondern die Gesellschaft selbst, die die Talente und Qualifikationen von Zugewanderten braucht.

Mit diesen Fragen hat sich die 2. Tiroler Integrationsenquete auseinandergesetzt – über 100 TeilnehmerInnen aus Politik und Verwaltung, IntegrationsakteurInnen sowie ExpertInnen zu arbeitsmarktpolitischen Fragen haben sich daran beteiligt.

VORTRÄGE

Bilder der Migration und Bildung der BürgerInnen

em. Univ.-Prof. Dr. Franz Hamburger

Institut für Erziehungswissenschaft, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Migration ist ein andauerndes Merkmal unserer Gesellschaft. Sie kann als Problem oder als Chance betrachtet werden. Viele medial transportierte Bilder beeinflussen die öffentliche Meinung. In einer demokratischen Migrationsgesellschaft stehen wir vor großen Bildungsherausforderungen: der Bildung einer eigenen und kritischen Meinung und der Notwendigkeit von Prozessen, die zu mehr Chancen zur Bildungsbeteiligung in der Gesellschaft führen.

In seinem Vortrag zeigte Hamburger den Wandel des letzten Jahrzehnts auf: Wurden zunächst Migrantengruppen noch mit kulturellen und folkloristischen Bildern dargestellt (z.B. *tanzende* Menschengruppe), kam es in weiterer Folge zu einem Wandel hin zu beängstigenden Bildern naturmetaphorischer Art (z.B. *Menschenflut*, *Zuwanderungswelle*, *Ausländerzuström*) und zu militaristischen Bildern massiver Bedrohung (*Andrang*, *Schlacht*, *Zeitbombe*).

Auffallend ist auch ein Anstieg gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in den letzten Jahren. Vor allem bei den einkommensstarken Bevölkerungsschichten ist dieser Anstieg signifikant: Der Extremismus kommt verstärkt aus der Mitte der Gesellschaft.

Mögliche Interventionschritte:

Bildung der BürgerInnen im umfassenden Sinn. Notwendig ist eine Auseinandersetzung als permanente Praxis eines dynamischen, niemals gänzlich abgeschlossenen Prozesses.

- a) Förderung der umfassenden Fähigkeit zur individuellen Selbstreflexion.
- b) Schaffung offener Begegnungsräume, um persönliche gruppenbezogene Erfahrung machen zu können
- c) Öffentlicher Diskurs für eine Sensibilisierung hinsichtlich der Vielfalt in der Gesellschaft

Verkannte Potentiale?

Univ.-Prof. Dr. Erol Yildiz

*Institut für Erziehungswissenschaften und Bildungsforschung, Alpen-Adria-Universität
Klagenfurt*

Das österreichische Bildungssystem bringt keine Chancengleichheit hervor. Noch immer wird soziale Herkunft gleichsam vererbt. Schulen können ihren gesellschaftlichen Auftrag, Bildung für alle zu organisieren, kaum erfüllen, richten sie sich doch an IdealschülerInnen aus: „deutsch“, einsprachig sozialisiert und aus der Mittelschicht. Wie kann unser Bildungssystem angemessen auf die heterogen geprägte Alltagswirklichkeit reagieren? Welches Verständnis von Bildung brauchen wir, das für Vielfalt und Veränderung offen und sensibel ist?

Yildiz zeigte auf, dass im Diskurs in diskriminierender Weise automatisch unterstellt wird, migrantische SchülerInnen seien falsch sozialisiert und integrationsresistent. Sie bräuchten weder die Bildungsvoraussetzungen mit, noch würden sie ins heimische Bildungskonzept passen. Durch solche Ethnisierung und Kulturalisierung wird verdeckt, dass es sich eigentlich um strukturelle Probleme handelt: Die Bildungsinhalte sind nationalorientiert, defizitorientiert und ethnisiert mit demotivierender Auswirkung auf migrantische SchülerInnen. Auch migrantische Jugendliche finden zuhause einen grundlegenden elterlichen Wunsch nach einer qualifizierenden (Aus-)Bildung vor und können bei schulischen Problemen vielfach auf familiäre Unterstützungssysteme zurückgreifen. Es bedarf eines neuen Bildungsverständnisses, das für Veränderungen offen und sensibel ist.

Mögliche Interventionschritte:

- 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) Viele Jugendliche verfügen über eine hohe Motivation, die unterstützt und als Ressource verstanden werden muss.
- 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.

Bildungsverläufe der türkischen 2. Generation im Ländervergleich

Mag.^a Barbara Herzog-Punzenberger

BIFIE – Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens, Salzburg

Die Bildungsergebnisse der heute erwachsenen Nachkommen der angeworbenen Arbeitskräfte aus der Türkei unterscheiden sich in den europäischen Ländern deutlich voneinander. Ursachen, wie z.B. die Wirkmechanismen institutioneller Strukturen, sollten in diesem Vortrag aufgezeigt werden.

Herzog-Punzenberger verdeutlichte die signifikanten Unterschiede zwischen den im Rahmen eines europaweiten Projektes (TIES) untersuchten Ländern (D, F, NL, CH, A, B, S, E) in den Bereichen Bildung. Auffallend ist, dass die Chance für die 2. Türkische Generation, einen höheren Bildungsabschluss als ihre Eltern zu erreichen, z.B. in Schweden doppelt so hoch ist wie in Österreich. In Österreich hängt der schulische Erfolg stark von familiärer Unterstützung ab und die frühe Selektion in verschiedene Schultypen wirkt sich stark negativ aus. Während Österreich bei der 2. Generation erschreckend hohe Wiederholungsraten in der Grundschule sowie enormen Bedarf an Förderunterricht aufweist, aber kaum akademische Abschlüsse hervorbringt, kommt das Schwedische Modell ohne größere Abhängigkeit von familiärer und außerschulischer Unterstützung aus und reicht auch akademisch an Chancengleichheit heran.

Österreich weist zwar das höchste Bildungsprofil der türkischen Eltern der 2. Generation im Ländervergleich auf, liegt aber bei der Verwertung am niedrigsten: Sie finden eine berufliche Anstellung oft bloß weit unter ihrer Qualifikation.

Mögliche Interventionschritte:

Adäquate Strukturen der Bildungseinrichtungen:

- a) Ganztagschule
- b) frühe Inklusion
- c) späte Selektion

Aus- und Weiterbildung in Tirol: Chance oder Karotte vor der Nase?

Mag. August Gächter

Zentrum für Soziale Innovation, Wien

Erstens: Bildungserwerb ist Chance und Risiko, denn Vorurteile können es schwer machen, das Können und Wissen am Arbeitsmarkt adäquat zu verwerten.
Zweitens gibt es erstaunliche Diskrepanzen zwischen dem realen Bildungsverhalten und der öffentlichen Meinung darüber.

Gächter wies nach, dass Menschen mit Migrationshintergrund große Bildungsfortschritte gemacht haben: So ist etwa der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Gruppe mit höchstens Pflichtschulabschluss bei der jeweiligen Jugendgeneration im Vergleich zu deren Eltern um 44 (Bosnien-Herzegowina) bzw. 41 (Türkei) bzw. 10 (Serbien) Prozentpunkte gesunken.

Eine Behebung von Defiziten auf Seiten der Beschäftigungssuchenden findet derzeit insbesondere durch das AMS statt. Für eine Behebung von Defiziten auf Seiten der

Betriebe fühlt sich niemand zuständig. So sind die Betroffenen allein gelassen und auch eine Vorbeugung gegen Ungleichbehandlung findet nicht statt.

Mögliche Interventionsschritte:

Koordination auf politischer Ebene zur Förderung von Organisationsentwicklung.

- a) Regeländerungen in Bezug auf die Anforderung an Bewerbungen
- b) Regeländerungen in Bezug auf den Umgang mit Bewerbungen
- c) Betriebsinterne gemeinsam Erarbeitung verbindlicher Regeln, wie mit Diversität aller Art umgegangen werden soll.

GESPRÄCHSKREISE

Scheitern am Übergang Schule – Beruf?

Studien zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich bei Bildungsabschlüssen aufholen. Dies spiegelt sich aber in der Arbeitswelt nicht immer wider. Viele werden weit unter ihrer Qualifikation angestellt und können dadurch ihre Bildungsabschlüsse nicht verwerten. Im Gesprächskreis sollte über Ursachen und Gegenstrategien diskutiert werden.

Mögliche Interventionsschritte:

- a) Ausbau der Diversitätssensibilisierung in Verwaltung, Schulen und Institutionen
- b) Gezielte Unterstützung der Elternarbeit zur Förderung des Bildungswegs der Jugendlichen
- c) Anpassung der Bewerbungsanforderungen an die migrantische Alltagsnormalität
- d) Mehrsprachige Informationsbroschüren
- e) Wirkungsvollere Verbreitung über die offiziellen Kanäle, welche Informationsdienste überhaupt bestehen
- f) Ausbau von Patenschafts-Systemen
- g) Wiedereinführung der Hauptschulabschlusskurse
- h) Optimierung der Verknüpfung der verschiedenen einschlägigen Institutionen
- i) Anonymisierte Bewerbungsverfahren: Bewerbungs-Fair-fahren
- j) Gezielte Projekte durch Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer, z.B. durch Start-Arbeitsplatzfinanzierungen

Bildungsverwertung: im Betrieb?

Von „Diversity“ ist oft die Rede, wenn es darum geht, die Vielfalt in der Gesellschaft und in Betrieben als Potential zu sehen. Was bedeutet das aber im Betriebsalltag? Spielen hier Ängste und Diskriminierung eine Rolle? Welche Strukturen können und sollen sich ändern, damit Vielfalt im Betrieb nicht als „Problem“, sondern als Ressource gesehen und gelebt wird?

Mögliche Interventionsschritte:

- a) Gezielte Kooperationen mit einzelnen Firmen für Offensiven der internationalen Öffnung des jeweiligen Betriebs
- b) Errichtung von betriebsinternen Paten- oder Buddy-Systemen
- c) Förderung von Antidiskriminierungsarbeit und Diversitätssensibilisierung

- d) Förderung von Netzwerken zur Sensibilisierung: Mehrsprachigkeit von ArbeitnehmerInnen und interkulturelle Öffnung stellen große Chancen dar
- e) Rasche und unbürokratische Nostrifizierungen von Bildungsabschlüssen
- f) Offensive zur Öffnung der Verwaltung für migrantische MitarbeiterInnen, um mit gutem Beispiel voranzugehen
- g) Gezielte Öffentlichkeitsarbeit: best case / worst case-Fälle aufzeigen

Was bringt berufliche Fortbildung?

Wir leben in einer „Wissengesellschaft“. Bildungspolitisch hat sich der Begriff des „lebenslangen Lernens“ etabliert. Dies geht aber mit großen Anforderungen an Berufstätige einher. Für Menschen mit Migrationshintergrund können diese noch größer sein. Ist das bestehende Angebot für sie nutzbar und nützlich? Inwieweit sind Fortbildungsanbieter interkulturell offen?

Mögliche Interventionsschritte:

- a) Kooperation und Vernetzung zwischen den großen Erwachsenenbildungseinrichtungen, die sich zunehmend um Menschen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe bemühen, und Vereinen, die schon lange Bildungsaufgaben nachkommen und Bildungsarbeit für Zugewanderte leisten
- b) Mehr finanzielle Ressourcen für selbstorganisierte Vereine.
- c) Anpassung der Angebote an die migrantische Alltagsnormalität. Bislang geht das Angebot oft an der Lebensrealität der Betroffenen vorbei.
- d) Organisationsentwicklung der Bildungseinrichtungen für mehr interkulturelle Kompetenz.
- e) Überprüfung des Profils der Erwachsenenbildungseinrichtungen – sind die Institutionen für Menschen mit Migrationshintergrund offen und durchlässig?
- f) Verstärktes Augenmerk auf Antidiskriminierungsarbeit, weil ohne eine solche die Zusatzqualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt kaum verwertet werden kann.
- g) Kleinere Gruppengrößen bei den Fortbildungen für mehr Raum persönlicher interkultureller Begegnungen.
- h) Verstärkung des Drucks von Seiten der Wirtschaftsunternehmen, damit sowohl die Politik als auch die Erwachsenenbildungseinrichtungen auf die demographische Wirklichkeit reagieren.



HAUSDERBEGEGNUNG



BM.I

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDEMINISTERIUM FÜR INNERES

Diese Enquete wird vom Europäischen Integrationsfonds und dem Bundesministerium für Inneres kofinanziert.