

## Auf den Punkt gebracht!



### Interview mit Prof. Recep Keskin



Recep Keskin baut viele Brücken – nicht nur mit seinem Betonfertigteilwerk Mark GmbH in Gevelsberg, sondern auch im übertragenen Sinn zwischen Theorie und Praxis und zwischen verschiedenen Kulturen.

Der Firmeninhaber ist diplomierte Bauingenieur und Gastdozent an mehreren Hochschulen. In seinem Betrieb arbeiten 70 Beschäftigte aus 17 verschiedenen Nationen.

„Vielfalt ist eine Chance“, sagt der für seine Firmenphilosophie ausgezeichnete Unternehmer. Er sieht es als seine Pflicht an, jungen Leuten mit Migrationshintergrund zu zeigen, welche Zukunftschancen ihnen Deutschland bieten kann.

**Die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise betrifft vor allem Personen mit Migrationshintergrund, da diese in den krisenanfälligeren – meist exportorientierten – Branchen und als niedrig Qualifizierte arbeiten. Welche Strategien sind nach Ihrer Ansicht erforderlich, um die Arbeitsplatzsicherheit von Migrantinnen und Migranten zu erhöhen?**

Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt es immer noch eine Konzentration in bestimmten Branchen, unter anderem in der Schwerindustrie. Ein wesentliches Ziel müsste es sein, andere Branchen und Dienstleistungsberufe für Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund zu öffnen. Allgemein gilt die Formel: Je höher die Qualifikation, desto höher die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies gilt auch für die Zeit in der Krise.

**Personen mit Migrationshintergrund sind bei der Teilnahme an öffentlich und betrieblich finanzierter Weiterbildung bisher unterrepräsentiert. Was sind aus Ihrer Sicht Gründe, die einer höheren Weiterbildungsbeteiligung entgegenstehen?**

Hier spielen meiner Meinung nach noch immer Vorurteile vieler Personalentscheider in den Betrieben eine Rolle, die bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund vermeintlich mangelhafter Sprachkenntnisse die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nicht erfüllt sehen. Bei den Beschäftigten, die tatsächlich die benötigten (fach-)sprachlichen Kenntnisse nicht mitbringen, wäre es erforderlich, zunächst hier anzusetzen und betriebsinterne, berufsbezogene Sprachkurse anzubieten.

Ein weiterer Grund ist, dass sehr oft betriebsinterne Netzwerke darüber entscheiden, welche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Ende die Chance auf eine Weiterbildungsmaßnahme bekommen, insbesondere wenn es um Aufstiegsqualifizierung geht. Da Geringqualifizierte von diesen Netzwerken oft ausgeschlossen sind, stehen sie beim Zugang zu Weiterbildung meist hinten an.

**Seit der Verabschiedung des Nationalen Integrationsplans im Sommer 2007 hat sich in Deutschland im Bereich der betrieblichen Integration einiges getan. Der Integrationsplan enthält klar definierte Ziele sowie über 400 Maßnahmen**

**und Selbstverpflichtungen der beteiligten Akteure, die zur Verbesserung der Rahmenbedingungen im Bereich der Integration von Personen mit Migrationshintergrund beitragen sollen. Wo sehen Sie Bedarfe struktureller Veränderungen? Und in welcher Art und Weise wirken ausländische Arbeitgeberverbände wie zum Beispiel ATIAD an der Umsetzung des nationalen Integrationsplans mit?**

Der Nationale Integrationsplan beschreibt die wesentlichen Probleme, enthält aber auch Lösungsangebote. Die freiwilligen Selbstverpflichtungserklärungen sind beispielsweise ein wichtiges Instrument. Um die Zugangschancen von Migranten und Migrantinnen zu Arbeitsplätzen und betrieblichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern, ist es je-

doch entscheidend, dass Verantwortliche für Personaleinstellung und -entwicklung bestehende Vorurteile und Vorbehalte gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen abbauen und ihnen gleiche Einstellungschancen einräumen.

Wir sehen unsere Aufgabe darin, die Bedeutung von interkultureller Öffnung zu vermitteln. Dies geschieht zum einen durch die Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes, denn gerade Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund können als gute Beispiele dienen und deutsche Unternehmen anspornen, selbst vermehrt Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund einzustellen. Zum anderen intensivieren wir die Kooperation mit den deutschen Arbeitgeberverbänden, um die

**Prof. Recep Keskin über ATIAD**

„ATIAD ging 1992 aus einem Verbund von Textilunternehmen hervor, der sich nach und nach auch anderen Branchen geöffnet hat. Mittlerweile haben wir zehn Branchen unter unserem Dach, neben der Textilindustrie auch die Bau- und Maschinenbaubranche, Unternehmen aus der Stahlindustrie, dem Dienstleistungssektor, der Telekommunikationsbranche, dem Bankenwesen und aus dem Bereich des Lebensmittelgroßhandels. Wir verstehen uns als Vorreiter und Fürsprecher der Türken in Europa in der Geschäftswelt. Wir vertreten die Belange der türkischen Unternehmen gegenüber dem Gesetzgeber, bei den europäischen, deutschen und türkischen Behörden und Organisationen sowie in der Öffentlichkeit.

Die rund 72 000 türkischen Unternehmen in Deutschland beschäftigen zwischen 350 000 und 450 000 Menschen, machen einen Jahresumsatz von 36 Milliarden Euro und investieren jedes Jahr acht Milliarden Euro in Deutschland – Tendenz steigend. Die Zahl der Betriebsinhaber und -inhaberinnen mit türkischem Migrationshintergrund, die Ausbildungsplätze anbieten, ist in den letzten Jahren ebenfalls kontinuierlich gestiegen, dennoch ist das Potenzial bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Damit sich die Ausbildungsquote in diesen türkischen Unternehmen auch künftig weiter erhöht, sind eine bessere Beratung der Betriebsleiterinnen oder -leiter und vor allem der Abbau von bürokratischen Hemmnissen erforderlich. Viele Unternehmerinnen und Unternehmer, die eigentlich ausbilden wollen, entscheiden sich anders, weil sie mit den Behördengängen nicht vertraut und mit den bürokratischen Regeln überfordert sind.

Zurzeit führt ATIAD ein Projekt mit dem Namen İŞTE BİLGİ durch, welches den Zugang zu Bildungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten – insbesondere der Regelanbieter – erleichtern soll. İŞTE BİLGİ bedeutet so viel wie „Wissen am Arbeitsplatz“, gleichzeitig ist es aber auch eine Aufforderung, in etwa: „Ich gebe Dir etwas mit, nimm es!“ Trotz der vorhin erwähnten erfolgreichen Bilanz türkischer Unternehmen in Deutschland zeigt ein Blick auf die Qualifikationsstruktur der türkischstämmigen Klein- und mittelständischen Unternehmen einen dringenden Bedarf nach Verbesserung der beruflichen Aus- und insbesondere Weiterbildungsmöglichkeiten bei Betriebsinhaberinnen und -inhabern und ihren Beschäftigten.

Mit dem bundesweiten Informations- und Beratungszentrum İŞTE BİLGİ bekommen türkische Betriebe in Deutschland die Möglichkeit, ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterbildung und Beratung zu sichern. Im Rahmen des Projektes werden die Unternehmen über das deutsche Berufs- und Weiterbildungssystem und über die Informations-, Beratungs-, Schulungs- und Qualifizierungsangebote insbesondere der Regelanbieter informiert und dazu aktiviert, an diesen Maßnahmen teilzunehmen. Hervorzuheben ist, dass es uns in einer sehr kurzen Zeit gelingen konnte, an Anlaufstellen wie Banken oder Großmärkten bereits 30 Info-Points einzurichten, über die wir einen Erstkontakt mit der Zielgruppe herstellen. Diese werden dann im weiteren Verlauf über die kostenfreie Hotline durch unsere Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter informiert und beraten.“

berufliche Integration von Migranten und Migrantinnen gemeinsam anzupacken.

**Wie können sich Ihrer Meinung nach die Schulen noch stärker engagieren, um Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und deren Eltern gezielter zu fördern beziehungsweise anzusprechen?**

Ich möchte voranstellen, dass es sehr viele Lehrerinnen und Lehrer gibt, die sich vorbildlich für die Integration von Eltern, Schülern und Schülerinnen mit Zuwanderungsgeschichte engagieren und es sehr gut verstehen, mit kulturellen Besonderheiten innerhalb der Elternschaft umzugehen!



Eine ATIAD-Beraterin für berufliche Qualifizierung und interkulturelle Öffnung informiert eine Gruppe von jungen türkischen Frauen über Berufswegplanung auf dem „Tag der Wirtschaft“ am 19. Mai 2009 in der Jahrhunderthalle in Bochum.

Angesichts der Tatsache, dass heute jedes dritte Kind unter drei Jahren in Westdeutschland aus einer Familie mit Zuwanderungsgeschichte kommt, wird die Herausforderung für Erzieherinnen und Erzieher sowie für Lehrkräfte künftig noch größer sein, sich zusätzliche Qualifikationen im Bereich der interkulturellen Kompetenz – idealerweise schon in der Ausbildungszeit – anzueignen. Ein anderer Weg, der parallel dazu gegangen werden sollte, ist der, mehr junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für den Lehrerberuf zu gewinnen. Dies kann durch die konkrete Ansprache der Eltern und deren Einbindung in die Elternarbeit erreicht werden.

**Sozial benachteiligte Jugendliche mit schlechteren Bildungschancen kommen oft aus sogenannten bildungsfernen Schichten. Eltern mit Migrationshintergrund sind in dieser Gruppe aufgrund ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie überproportional stark vertreten. Was ist Ihrer Meinung**

**nach nötig, damit auch diese Eltern die Möglichkeiten und Wege des deutschen Schul- und Berufsbildungssystems verstehen und den Bildungsweg ihrer Kinder besser unterstützen können?**

Das größte Problem für Familien aus sogenannten bildungsfernen Schichten, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, ist die Perspektivlosigkeit. Eltern und Kinder fühlen sich förmlich auf das Abstellgleis gestellt, sie haben das Gefühl, dass sie nicht gebraucht werden. Dabei wissen wir heute, dass die Betriebe in zehn bis 15 Jahren aufgrund des demografischen Wandels auf jeden Einzelnen angewiesen sein werden. Wir müssen dies den Familien verdeutlichen und ihnen das Gefühl vermitteln, dass sie eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben und es sich lohnt, sich für die Bildung und Ausbildung ihrer Kinder einzusetzen. Ich bin mir sicher, dass eine klar vermittelte Perspektive – mehr als alles andere – Eltern und Kinder dazu motivieren wird, ihre Zukunft selbst in die eigene Hand zu nehmen.



Informationsveranstaltung mit türkischen Eltern in Kooperation mit dem türkischen Elternverband NRW und der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW, 29.11.2008, ATIAD-Verbandszentrale Düsseldorf.

**Personen ohne beruflichen Abschluss sind nach wie vor doppelt so häufig arbeitslos wie Personen mit Berufsabschluss. Menschen mit Migrationshintergrund sind hier besonders betroffen, vor allem Migrantinnen und Migranten mit türkischem Hintergrund. Die gegenwärtigen Unterstützungs- und Beratungsleistungen werden aber kaum in Anspruch genommen. Wie können An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund besser erreicht werden?**

Wenn wir hinterfragen, warum die Beratungsangebote durch Migranten und Migrantinnen vergleichsweise weniger angenommen werden, stellen wir Folgendes fest: Zum einen fehlen generell Infor-



Gemeinsame Veranstaltung von ATIAD und der Projektstelle „Lehrer mit Zuwanderungsgeschichte“ im Schulministerium des Landes NRW, 17. April 2009, ATIAD-Verbandszentrale Düsseldorf.

mationen über entsprechende Institutionen und über deren Angebote. Zum anderen besteht bei Migranten und Migrantinnen eine große Hemmschwelle, öffentliche Beratungsdienstleister aufzusuchen. Deshalb erachte ich es im ersten Schritt für sinnvoll, die Zielgruppe über die Informations-, Beratungs- und (Nach-)Qualifizierungsangebote dort zu informieren, wo sie sich aufhalten. Dafür bieten sich neben den Migrantenorganisationen auch Kultur-, Sport-, Eltern- und einige Moscheevereine an. Eine Berichterstattung in türkischsprachigen Medien ist darüber hinaus sicherlich ebenfalls hilfreich, um auf Angebote aufmerksam zu machen, aber wie bereits erwähnt kommt es vor allem darauf an, die Menschen vor Ort anzusprechen, zu motivieren und zu aktivieren.

**Die Beherrschung der deutschen Sprache ist eine wichtige Voraussetzung für berufliche Integration. Sprachförderangebote gibt es schon seit längerer Zeit in Deutschland. Mit den Integrationskursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wurden diese ab dem Jahr 2005 deutlich ausgebaut. Seit Frühjahr 2009 laufen die berufsbezogenen, vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierten ESF-BAMF-Sprachkurse, die mit dem B1-Sprachniveau abschließen. Wie sinnvoll und notwendig sind aus Ihrer Sicht diese berufsbezogenen Sprachkurse? Wie könnten diese sinnvoll in den betrieblichen Prozess integriert werden?**

Berufsbezogene Sprachkurse für Migranten und Migrantinnen, die in Arbeit stehen, sollten im Idealfall in den Betrieben angeboten werden, nah an der Praxis und an den Maschinen und Geräten. Beispiele aus Unternehmen haben gezeigt, dass es sich empfiehlt, Sprachkurse mit interkulturellen Kompetenztrainings zu kombinieren, denn wir wissen aus der Praxis mit multikulturellen Teams, dass die Ursachen

für Kommunikationsprobleme häufig nicht nur in mangelnden Sprachkenntnissen zu suchen sind, sondern auch auf kulturell bedingten Missverständnissen beruhen. Interkulturelle Kompetenztrainings für Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund können daher sehr hilfreich sein, um das Betriebsklima zu verbessern, das Teamgefühl zu stärken und dadurch die Effizienz zu erhöhen.

**Bisher haben in Deutschland nur Spätaussiedler und EU-Bürger ein Recht auf ein Anerkennungsverfahren bei der zuständigen Stelle für einen im Ausland erworbenen Abschluss. Nicht-EU-Bürger gehen bislang leer aus. Der Anerkennungsdschungel bei reglementierten und unreglementierten Berufen erschwert zudem diesen Prozess. Aktuell wird mit Hochdruck vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) an einem bundesweiten Anerkennungsgesetz gearbeitet. Wie schätzen Sie die Erfolgchancen dieses Vorgehens ein?**

Für die Neuzuwanderer aus Drittstaaten ist der Umgang mit den Bildungsnachweisen aus dem Herkunftsland eine der größten Integrationsbremsen. Zunächst einmal ist es eine ungeheure psychologische Belastung, wenn diese Menschen in das Land „ihrer Träume“ kommen und bei ihrem Versuch, beruflich aktiv zu werden, als Erstes eine Art „Dequalifizierung“ erfahren müssen. Jeder kann sich vorstellen, dass das am Selbstwertgefühl dieser Menschen zehrt. Wir wissen, dass Deutschland auch künftig Zuwanderer braucht, deswegen müssen in diesem Bereich die Weichen so gestellt werden, dass die Menschen, die nach Deutschland kommen, möglichst schnell und vollständig in das Arbeits- und Wirtschaftsleben integriert werden können.

Jede Reform, die die Anerkennungspraxis für im Ausland erworbene Berufs- und Bildungsabschlüsse vereinfacht, ist zu begrüßen!