

## **Hindernisse für Migranten:**

### **Der Sprung in die deutsche Arbeitswelt**

#### **Ein Feature von Kathrin Drehkopf**

---

##### **Ton 1:**

*Benim adim Dogan Öztürk...(Dogan stellt sich auf Türkisch vor )*

##### **Sprecherin:**

Dogan Öztürk ist knapp 1,90, er lächelt verschmitzt und setzt sich gemütlich auf die Sofagarnitur im elterlichen Wohnzimmer. Mit ihnen und seinen beiden Brüdern lebt der 21-Jährige in Hamburg-Bergedorf. Vor 30 Jahren kam sein Vater als Gastarbeiter aus der Türkei nach Hamburg. Dogan selbst ist in Deutschland geboren und aufgewachsen – deshalb kann er natürlich übersetzen, was er gerade gesagt hat:

##### **Ton 2**

*„dass ich bei BAT dieses Jahr meine Ausbildung anfangen, und zwar im wirtschaftlichen Bereich – ich weiß jetzt nicht, was Industriekaufmann auf Türkisch heißt (lacht) – aber tıjared heißt eben wirtschaftlich. Und dass ich sehr glücklich darüber bin“*

##### **Sprecherin:**

Dogan macht zurzeit sein Fachabitur an der höheren Handelsschule. Multi-Kulti sei dort Alltag, sagt er. In seiner Klasse haben rund 80 Prozent seiner Mitschüler ausländische Wurzeln. Ihre Eltern kommen aus der Türkei, aus Polen, dem Iran und aus Ecuador. Die Ausbildungsplatzsuche ist neben der Vorbereitung auf das Fachabitur gegenwärtig das wichtigste Thema. Für seine Mitschüler ist Dogan so etwas wie ein Vorbild. Er hat gute Noten. Und eine Lehrstelle beim Tabakkonzern British American Tobacco bereits sicher:

**Ton 3:**

*„Dass jeder in meiner Klasse im selben Stress ist, eine Ausbildung zu finden, war es für die interessant zu sehen, dass ich der erste war, der eine Ausbildung bekommen hat und sich auch schon früh bemüht hat. Das hat auch andere angespornt, weiter zu machen oder anzufangen. Vor allem die mit Migrationshintergrund. Da die gesehen haben, da hat es einer geschafft, einen guten Ausbildungsplatz zu finden.“*

**Sprecher:**

Denn bisher ist das bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Deutschland keine Selbstverständlichkeit – vor allem bei denen mit türkischer Herkunft, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung festgestellt hat. Rund zwei Drittel von ihnen, die mindestens einen Realschulabschluss haben, schaffen den Sprung in eine Ausbildung oder in ein Studium. Bei deutschen Jugendlichen sind es dagegen 80 Prozent. Noch schwieriger ist die Situation bei Hauptschulabgängern. Nur jeder Dritte der türkischen Jugendlichen kommt in ein Ausbildungsverhältnis, bei deutschen liegt die Quote bei mehr als 40 Prozent. Die Gründe dafür sind bekannt: Jugendliche mit ausländische Wurzeln haben häufig schlechtere Noten und Sprachprobleme – Ausschlusskriterien für die Unternehmen, sagt Holger Seibert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung:

**Ton 4:**

*„Die Betriebe fühlen sich einerseits verantwortlich, dass die Jugendlichen im Betrieb standhalten können. Andererseits treffen sie auch stellvertretend für die Berufsschulen die Entscheidung, ob diese Jugendlichen in der Berufsschule mitkommen, weil kein Betrieb will Ärger mit der Berufsschule haben. Da soll auch möglichst alles glatt gehen. Wenn sich die Personalverantwortlichen die Biografien und die Bewerbungsschreiben der Jugendlichen anschauen, dann treffen die die Entscheidung – schaffen die Jugendlichen das? Und wenn sie der Meinung sind, sie schaffen das nicht, sind die Jugendlichen halt raus.“*

**Sprecher:**

Dogan wusste deshalb, dass er einen guten Abschluss braucht – am Anfang seiner Schulkarriere sah es aber nicht danach aus. Mit Ach und Krach schaffte er gerade die Hauptschule. Ihm wurde bewusst, dass er damit keine guten Chancen haben würde:

**Ton 5:**

*„Die Unternehmen kommen ja nicht auf Dich zu. Sondern Du musst Dich bewerben. Aber wie soll das gehen mit so einem schlechten Hauptschulabschluss? Und dann ist eben der Groschen gefallen, wo mir eingefallen ist, dass ich mehr tun muss. Und das hat mich halt angespornt. Und je mehr ich gesehen habe, Du bist ja gar nicht so dumm – ich hatte nicht viel Selbstbewusstsein damals. Und je bessere Noten ich hatte, dachte ich mir, wieso sollst Du Dich mit einem Realschulabschluss zufrieden geben? Wenn du merkst, Du kannst noch mehr reißen.“*

**Musik 1 Kool Savas – Sky is the Limit**

**Sprecher:** (spricht über Musik-Intro)

Wie die Realschule, dann das Fach-Abi auf der höheren Handelsschule. Heute gehört Dogan in seiner Klasse zu den Besten.

**Lyrics Musik:**

*„Nimm‘ ,nen Eimer Farbe in die Hand, geh raus.  
Schreib‘ Deinen Namen an die Wand, lass‘ sie  
Wissen dass Du hier bist  
Alles was Du träumst wird verwirklicht, nach oben ist noch Luft  
Sky ist the Limit...  
Du bist ein Wolkenkratzer mit dem Herz eines Gewinners, ich weiß es...“*

**Sprecherin:**

Dennoch: Selbst mit einem höheren Abschluss und guten Noten haben Jugendliche mit ausländischen Wurzeln nicht unbedingt gute Chancen. Das hat Ulf Rinne, Arbeitsmarktforscher am Institut zur Zukunft der Arbeit, getestet:

**Ton 6:**

*„Und zwar wurden identische Lebensläufe eines deutschen Namens und eines türkischen Namens verschickt. Und es kam dabei heraus, dass allein ein türkischer Nachname ausreicht, um die Wahrscheinlichkeit für die Einladung zum Vorstellungsgespräch 14 Prozent geringer ausfallen zu lassen.“*

**Sprecher:**

Bei kleinen Unternehmen liegt die Quote sogar bei 24 Prozent:

**Sprecherin:**

*O-Ton Collage Namen, ineinander geblendet (weibliche Sprecherin sagt türkische Namen):*

*Dennis Langer – Fatih Yildiz*

*Julia Becker – Hanife Özcan*

*Tobias Hartmann – Serkan Sezer*

*Sarah Meier – Fatma Demir*

**Sprecher :**

Auf die Frage, ob Dogan sich beim Bewerbungsprozess wegen seiner Herkunft diskriminiert gefühlt habe, antwortet er erst einmal mit nein. Dann zögert er – und erzählt von einem Erlebnis in der Auswahlrunde:

**Ton 7:**

*„Bei mir war es echt so, wenn da 10-15 Bewerber waren, war ich der einzige, der da mit Hintergrund saß – da fragt man sich schon, sind die anderen einfach nicht so qualifiziert, dass jetzt so wenig eingeladen wurden? Manchmal hat man auch die schiefen Blicke gespürt von den anderen Bewerbern. Aber nachdem ich mich da präsentiert habe und gesehen habe, wie ich rede... Dass ich nicht der typische Ausländer bin, den die erwartet haben. Dann sind sie auch freundlich auf mich zugegangen.“*

**Sprecherin:**

Bei den deutschen Unternehmern sei, so Armin Grahms von der Handelskammer Hamburg, neuerdings ein deutlicher Wandel zu erkennen. Der Grund: Es mangelt an Fachkräften. Rund fünf Millionen werden in 15 Jahren in Deutschland fehlen. Hinzu kommt die demographische Entwicklung. In Norddeutschland sei das jetzt schon zu spüren, sagt Grahms:

**Ton 8:**

*„In Mecklenburg Vorpommern ganz stark. Dort haben sich die Geburtenraten nach der Wende halbiert. Und dort gibt es erhebliche Probleme, die Ausbildungsplätze*

*überhaupt zu besetzen, weil einfach keine Jugendlichen mehr da sind. In Schleswig-Holstein geht die Zahl der Schulabgänger auch zurück, in Niedersachsen im Prinzip auch. Die haben zwar in diesem Jahr noch ein Doppelabitur-Jahrgang, der das etwas auffängt. Das heißt die Unternehmen müssen sich zunehmend auch Jugendlichen zuwenden, die sie früher vielleicht aussortiert haben.“*

**Sprecher in**

Und das schlägt sich in den Kampagnen der großen Verbände wieder. Der Zentralverband des deutschen Handwerks wirbt:

**Vertont:**

*„Migration und Integration – Chancen der Vielfalt nutzen“*

**Sprecher:**

Das Jahresthema des Deutschen Industrie- und Handelskammertages lautet:

**Vertont:**

*„Gemeinsam für Fachkräfte: Bilden – Beschäftigen – Integrieren“*

**Sprecherin:**

Auch Thorsten Otto-Lehthaus, Personalchef des Tabakkonzerns British American Tobacco, hat sich zum Handeln gezwungen gesehen, wie er sagt. Neben Dogan Öztürk stellt er in diesem Jahr auch einen anderen Azubi mit ausländischen Wurzeln ein. Zum einen, um auf die gesellschaftliche Entwicklung zu reagieren: Laut Bildungsbericht wird in den kommenden Jahren in Großstädten jeder zweite Schulabgänger einen Migrationshintergrund haben. Zum anderen gab eine Geschäftsreise einen weiteren Denkanstoß:

**Ton 9:**

*„Und da war ich im Bereich Rhein/Main unterwegs. Und die Kunden dort, das heißt die Leute, denen wir unsere Zigaretten zum Weiterverkauf verkaufen, auch zu einem hohen Anteil Menschen mit Migrationshintergrund waren. Also Kioskbetreiber, Tankstellenbesitzer. Und da kam für mich sozusagen das Klick. Und da kam eben die Überlegung zustande für uns als Unternehmen wäre es günstig oder sogar ein*

*Wettbewerbsvorteil, wenn wir im Außendienst Mitarbeiter haben, die die Muttersprache der Kunden sprechen.“*

**Sprecher:**

Auf der Suche nach Bewerbern mit türkischem Hintergrund lernte der Personalchef allerdings seine erste Lektion in Sachen interkulturelle Zusammenarbeit:

**Musik 2**

*Einspieler türkische Musik (Ergün - Sevmeye gelin)*

**Ton 10:**

*„Dann ist das hier grandios gescheitert. Das heißt, wir haben eine Anzeige geschaltet in einer regionalen Zeitung, teilweise überregionalen Zeitung. Einer klassischen deutschen Zeitung. Und der Bewerbungsrücklauf war Null. Weil scheinbar die, die wir erreichen wollten, dieses Medium nicht nutzen.“*

**Sprecher:**

Die gewünschte Zahl an Bewerbungen brachte schließlich eine neue Anzeige – geschaltet in der deutschen Ausgabe der türkischen Zeitung Hürriyet.

**Musik erneut einblenden**

**Sprecherin:**

Den Tipp bekam Otto-Lehthaus von Hülya Eralp. Seit acht Jahren arbeitet die gebürtige Türkin in der Beratungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten, kurz BQM. Sie berät deutsche Unternehmen, damit die Eingliederung der Jugendlichen ins Arbeitsleben reibungsloser funktioniert – und bewegt die Ausbilder dazu, etwa komplizierte Rechtschreibtests nach Schema F in Einstellungsverfahren zu streichen:

**O-Ton 11:**

*„Das sollte ein kleiner oder gar kein Teil sein. Wir fragen die Unternehmen immer, warum geht es ihnen bei der deutschen Sprache? Es geht dann darum, dass sie Sicherheitsmaßnahmen verstehen, gut kommunizieren können, Kunden beraten*

*können. Ja, dann testen sie das auch und nicht andere Teile, wo die Jugendlichen einen Nachteil gegenüber denen haben ohne Migrationshintergrund.“*

**Sprecher:**

Außerdem geht es darum, die Firmen für die Kultur der Jugendlichen zu sensibilisieren. Wenn beispielsweise ein arabisches Mädchen einem männlichen Ausbilder nicht direkt in die Augen guckt, sei das kein Zeichen von Schwäche oder Unsicherheit, sondern anerzogen.

Manchmal empfindet Hülyia Eralp ihren Job als sehr mühsam – denn nur ein Bruchteil der Unternehmen, die sie kontaktiert, zeigt Interesse daran, auch Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden. Aber:

**Ton 12:**

*„Ich merke, dass zum ersten Mal letztes Jahr und dieses Jahr Anfragen seitens der Unternehmen kommen. Das war nie der Fall. Das heißt, da knackt etwas, dass die Unternehmen merken, da gibt es ja eine Beratungsstelle, weil man Migranten einstellen möchte, weil Nachwuchskräfte fehlen.“*

**Sprecher:**

Es liege aber nicht nur an den Firmen, sich zu öffnen, sagt Hülyia Eralp. Auch die Jugendlichen müssen sich vorbereiten, um die Erwartungen deutscher Arbeitgeber zu erfüllen.

**Sprecherin:**

Wie zum Beispiel Dilan Canbek: Die 17-Jährige hat einen Termin bei der BQM ausgemacht, um mit ihrer Betreuerin Kerstin Fulge ein Vorstellungsgespräch zu üben...

**Ton 13 Atmo Vorstellungsgespräch**

*„Gut, dann üben wir alles nochmal, dass Du gleich klopfst und ich Dich hereinbitte. Und vorher möchte ich Dich bitten, dass Du Dein Kaugummi ausspuckst, denn das hat bei einem Vorstellungsgespräch nichts verloren...oh.“ –*

*Atmo bleibt im Hintergrund stehen*

**Sprecherin:**

Dilan hat sich für eine Ausbildung zur Paket- und Briefzustellerin beworben und eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bekommen. Sie weiß, dass sie sich intensiv vorbereiten muss:

**Ton 14:**

*„Ich kann mich nicht so gut ausdrücken. Ich möchte etwas sagen, in ganzen Sätzen halt, etwas Vernünftiges, was stimmt. Das kommt durch die zwei Sprachen halt. Ich sage, wenn ich türkisch rede, auch manchmal deutsch, dann verwechsel ich die beiden Sachen. Aber Hauptsache, mich kann jeder verstehen“*

**Sprecherin:**

Sie arbeite aber an sich, sagt sie. Dilan hat als Hauptschul-Absolventin und einer 5 in Englisch im Zeugnis schlechtere Chancen als andere. Dennoch gibt sie nicht auf - trotz der mehr als 100 Bewerbungen, die sie bereits verschickt hat. Eine Zahl, die für die jungen Bewerber, die bei der BQM trainieren, fast schon normal ist. Darüber hinaus hat Dilan bereits zehn Praktika absolviert. Nun möchte sie endlich Fuß fassen:

**Ton 15:**

*„Also, wenn ich eine Ausbildung habe, dass ich nach der Ausbildung einen festen Job habe. Dass ich entweder in meinem Ausbildungsbetrieb dort arbeite als Festangestellte. Dass ich es erreicht habe, eine Ausbildung abgeschlossen zu haben. Und dass ich auf eigenen Füßen stehe. Das ist das Wichtigste für mich.“*

**Musik 3****Einspieler Musik Kool Savas - Sky ist the Limit**

*„Wir wollen, dass sie sehen wer wir sind. Bringen diesen Stein hier zum Rollen, stehen nicht mehr still. Und wir fordern uns, messen uns, spornen uns an, wachsen verbessern uns, sprengen diese Ketten...Wir sind mehr als ein Titel, mehr als ein Kontostand, mehr als die Daten im Pass, wir sind mehr als das. Trau' Dich und wir finden es raus, lass' die Ängste und Bedenken zuhaus'...“*

**Sprecher:**

Das Ziel, das Dilan Canbek und Dogan Öztürk vor Augen haben, bedeute nicht nur einen Schritt hin in die finanzielle Unabhängigkeit, sondern auch, einen festen Platz in der deutschen Arbeitswelt zu finden, sagt Bildungsexperte Armin Grahms von der Handelskammer Hamburg:

**Ton 16:**

*„Integration funktioniert ohnehin am besten und ausschließlich darüber, dass die berufliche Integration gelingt. Und die gelingt hier in Deutschland wegen des dualen Berufssystems vornehmlich dann, wenn man eine abgeschlossene Ausbildung absolviert hat. Das ist für uns letztendlich die Einstiegskarte für einen erfolgreichen Berufsweg, den man vor sich hat.“*

**Sprecher:**

Die Ausbildung ist der Schlüssel zum Berufsleben. Diese Einsicht gilt es, nicht nur den Jugendlichen zu vermitteln, sondern auch deren Eltern. Sie spielen bei der Berufsplanung der Kinder eine unterstützende Rolle – aber gerade Mütter und Väter, die aus anderen Ländern kommen, sind mit dem deutschen Bildungssystem oft nicht vertraut. Sie kennen häufig die Unterschiede im dreigliedrigen Schulsystem nicht genau oder wissen nicht, was eine Handels- oder Berufsschule ist.

**Sprecherin:**

Auch hier gibt die Beratung BQM Hilfestellung. Wie etwa jeden Dienstagmorgen in St. Pauli.

**Atmo 1 Frühstück (türkisches Gemurmel, Geschirrkloppern)****Sprecherin:**

Im Stadtteilzentrum Kolibri sitzen rund 20 türkische Frauen beim gemeinsamen Frühstück, schmieren Brötchen, picken im Obstsalat.

Sultan Esen arbeitet hier als so genannte Eltern-Moderatorin – und klärt mit den Müttern Fragen zum deutschen Schulsystem:

**Ton 17:**

*„Wenn wir hier leben, ist das sehr wichtig. Weil wir werden nicht heute oder morgen wieder zurück kehren. Und wenn, dann werden aber unsere Kinder auf jeden Fall hier bleiben. Je mehr wir als Eltern darüber wissen über die Schule, über Berufe, desto mehr wissen wir auch, wie sich die Kinder fühlen“.*

**Sprecherin:**

Sultan Esen versucht auch, die Eltern davon abzubringen, zu hohe Erwartungen in ihre Kinder zu setzen. Denn in der Türkei sei oft ein Studium das Einzige, was zähle. Sultan Esen vermittelt ihnen, dass ihre Kinder auch mit einer abgeschlossenen Lehre viel erreichen können.

Einen guten Einstieg für ihre Kinder in den deutschen Arbeitsmarkt wünscht sich auch Öjan Teslimeh. Sie hat vier Kinder, die alle in Hamburg aufgewachsen sind. Sie kommt regelmäßig zum Informations-Frühstück und findet es wichtig, auch etwas über ihre eigenen Rechte zu lernen:

**Ton 18 auf türkisch – deutsche Übersetzung:**

*„Ich habe viel Wissen nach Hause mitgebracht. Ich unterstütze meinen Sohn und meine Tochter, was ihre Zukunft angeht. Der Lehrer meines Sohnes wollte ihn auf die Sonderschule schicken. Aber ich habe hier gelernt, dass ich auch dagegen kämpfen kann. Und jetzt geht mein Kind auf eine Stadteilschule.“*

**Sprecher:**

Ob die Eltern, die Schulabgänger selbst oder die Unternehmen – um die Eingliederung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die deutsche Arbeitswelt zu erleichtern, müssen alle einen Teil beitragen. Arbeitsmarktexperten rechnen damit, dass sich erst in etwa 20 Jahren die Vielfalt in der deutschen Gesellschaft auch in den Belegschaften der Firmen wieder spiegelt.

**Sprecherin:**

Dogan Öztürk hat den Sprung in die deutsche Arbeitswelt schon geschafft. Für die Zukunft wünscht er sich:

**Ton 19:**

*„Ich glaube nicht, dass in zehn Jahren alle Unternehmen offen sein werden – aber dass es mehr gibt, die einen Schritt nach vorne machen und anderen Unternehmen positives Feedback weitergeben. So werden mehr und mehr Unternehmen angespornt. In zehn Jahren hoffe ich, dass das Thema gegessen ist. Und solche Interviews nicht mehr geführt werden müssen. Dass alle Hand in Hand ziehen.“*

**Zur Verfügung gestellt vom NDR**

*Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf nur für private Zwecke des Empfängers benutzt werden. Jede andere Verwendung (z. B. Mitteilung, Vortrag oder Aufführung in der Öffentlichkeit, Bearbeitung, Übersetzung) ist nur mit Zustimmung des Autors zulässig. Die Verwendung für Rundfunkzwecke bedarf der Genehmigung des NDR.*