

TAGUNGSBERICHT

Diversity in der Ausbildung

Ergebnisse, Methoden und Zielformulierungen für eine diversitykompetente Berufsausbildung

Freitag, 17. November 2011 | Sheraton Hannover Pelikan Hotel, Pelikanplatz 31, Hannover

„Von Anfang an war es das Ziel der Diversity Factory, Vorurteile zwischen Menschen abzubauen“

Zum Abschluss der Diversity Factory fand nach nunmehr dreijähriger Projektlaufzeit die Fachtagung „Diversity in der Ausbildung“ im Sheraton Hannover Pelikan Hotel statt. Im vollbesetzten Konferenzsaal begrüßte der Vorsitzende der Türkischen Gemeinde in Deutschland (TGD) Kenan Kolat die 130 TeilnehmerInnen und den Ehrengast, die Niedersächsische Ministerin für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration Frau Aygül Özkan, mit einer emotionalen Begrüßungsrede. Mit den Worten „unser Mitgefühl gilt den Opfern des rassistischen Terrors und ihren Angehörigen“ gedachte Herr Kolat der rassistischen Mordanschlägen und forderte eine breite gesellschaftliche Debatte zum Thema



Rassismus in Deutschland.

Mit Verweis auf die Diversity Factory unterstrich er ihren präventiven Charakter: „Von Anfang an war es das Ziel dieses Projektes, Vorurteile zwischen den Menschen in Deutschland abzubauen.“ Solche Projekte seien auch für die Zukunft wichtig, betonte der Vorsitzende der TGD und drängte darauf, solche Projekte nicht nach Ende ihrer Laufzeit im Sande verlaufen zu lassen. „Hier wurde viel Energie und

Herzblut investiert. Die guten Ideen, die im Laufe der drei Jahre in die Tat umgesetzt wurden, müssen



auch die zukünftige Arbeit beeinflussen und langfristig nachwirken.“

In seinem anschließenden Grußwort berichtete Ahmet Güler, der Vorstandsvorsitzende des Bundes Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen (BTEU), davon, wie sein Verband schon in den 90er Jahren erkannt habe, dass massive Probleme für MigrantInnenkinder beim Arbeitsmarktzugang bestehen. Daher habe sich der BTEU, als erster türkischstämmiger UnternehmerInnenverband, dieses Problems auch frühzeitig angenommen. „Für die Zukunft ist diese Angelegenheit allerdings noch viel wichtiger“, sagt Güler und verweist auf den demographischen Wandel: „Die deutsche Wirtschaft kann es sich nicht erlauben, diese Menschen auszuschließen und ihre Potentiale ungenutzt zu lassen.“ Zudem sei tatsächliche Integration ohne Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen nicht möglich.

Die Menschen müssen aufeinander zugehen

Als Ehrengast erinnerte auch Frau Ministerin Özkan in ihrem Eingangsstatement nochmals aufgrund der schockierenden Meldungen an die rassistischen Mordanschläge. Gerade jetzt müsse sich jeder in Deutschland darum bemühen, dass aufeinander

zugegangen wird, um das Zusammenleben nicht zu gefährden, betonte sie. „Man darf nicht in alte Muster verfallen und muss das ständige Gespräch suchen. Wir dürfen das Vertrauen zueinander nicht verlieren. Ich habe die 90er Jahre miterlebt und weiß wie vergiftet die Stimmung sein kann. Das dürfen wir auf keinen Fall wieder zulassen“, mahnte die Ministerin.

Diversity ist nicht nur ethnische Vielfalt

Auch Frau Özkan unterstrich mit Nachdruck die hohe Bedeutung solcher Projekte wie der Diversity Factory. Gerade diese Projekte sensibilisierten Unternehmen, die gesellschaftliche Vielfalt in der Bevölkerung für die deutsche Wirtschaft zu nutzen. „Dabei geht es jedoch nicht bloß um die ethnische Vielfalt.“ Auch das Land Niedersachsen habe mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ein deutliches Zeichen gesetzt. Es dürfe aber nicht nur bei bloßen Lippenbekenntnissen bleiben, vielmehr müsse das Diversity-Verständnis zur Philosophie eines Unternehmens werden. Nur einzelne Personen damit zu beauftragen nutze nicht viel.

Mit Blick auf den Abschluss des Projektes Diversity Factory betonte auch die Ministerin: „Für die Zukunft müssen Strategien entwickelt werden, um junge Menschen mit Migrationshintergrund in die Ausbildung zu begleiten. Nur eine solche Zukunftsperspektive eröffnet die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe.“

Als konkrete Problempunkte nannte Frau Özkan die zu große Bedeutung der Noten im Abschlusszeugnis: „Andere Kriterien wie soziale Kompetenzen oder Mehrsprachigkeit werden meist unterbewertet.“ Dies sei deshalb problematisch, weil Jugendliche mit Migrationshintergrund öfter schlechtere Abschlüsse hätten als andere. Die niedersächsische Landesregierung versuche hier gegenzusteuern, indem sie die Sprachförderung verstärke, eine erweiterte Kompetenzfeststellung in den ersten Schuljahren betreibe und die Jugendlichen auch bei der späteren Ausbildungsplatzsuche unterstütze.

Die Unternehmen müssen sich auf Besonderheiten der Vielfalt einstellen

Allerdings seien darüber hinaus Unterstützung und weitere Anstrengungen nötig. Die Unternehmen müssten sich natürlich auf die Besonderheiten der Vielfalt einstellen. „Unternehmen müssen z.B. auch für kulturell- oder altersbedingte Reibungen und Probleme gewappnet sein. Hierfür müssen Mediations- und Begleitmaßnahmen angeboten werden, damit die Jugendlichen ihre Ausbildung nicht abbrechen. Die Zahlen belegen die positive Wirkung solcher Maßnahmen für Auszubildende.“

„Demographischer Wandel und wachsende Heterogenität haben Diversity in Deutschland bekannt gemacht“

Im nachfolgenden Impulsreferat ging die Sozialwissenschaftlerin Eren Ünsal auf das Verständnis und die Entwicklung von Diversity ein. „Damit überhaupt einmal klar ist, worüber diskutiert wird“, definierte Frau Ünsal zunächst den Begriff Diversity als „personelle Vielfalt der Mitglieder von Organisationen und deren Gruppen, hinsichtlich Ethnie, Lebensstil, Geschlecht usw.“ Allerdings führe immer erst das Zusammenspiel verschiedener Faktoren zu Ausgrenzung, wie z.B. im Falle einer Person mit weiblichem Geschlecht, dem Familienstatus „alleinerziehend“ und mit sozialer Benachteiligung.

Die rechtliche Umsetzung des Diversity-Ansatzes habe seine Wurzeln im Civil Rights Act aus den USA in den 60er Jahren. „Demographischer Wandel und wachsende Heterogenität der Bevölkerung haben diesen Ansatz dann in den 90er Jahren in Deutschland bekannt gemacht. „Historisch gesehen gehören Maßnahmen wie Frauenförderung, Barrierefreiheit und Inklusion sowie interkulturelle Öffnung zu Diversity“, referierte Frau Ünsal und präsentierte in einer Übersicht die Vielzahl von deutschen Gesetzen und Regelungen zu Diversity.

Mit Diversity sparen Unternehmen sehr viel Geld

Frau Ünsal benennt konkrete Wettbewerbsvorteile für Unternehmen und bezieht sich dabei auf eine EU-Studie aus dem Jahr 2005. „Diversity gewährleistet die Gewinnung von hoch talentierten Mitar-



beiterInnen, die verbesserte Unternehmensanbindung von MitarbeiterInnen, steigert die Produktivität aber auch die Kreativität, schafft Innovationen und tragfähige Problemlösungen.“ Zudem dürfe man die zusätzliche, positive Wirkung auf das Unternehmensimage nicht unterschätzen.

Eine aktuelle Studie von Roland und Berger aus 2011 belegt, dass durch Diversity-Maßnahmen Personalbeschaffungs-, Aus- und Weiterbildungskosten um zehn bis 30 Prozent gesenkt werden können.

„Wegen der Erhöhung der gesellschaftlichen Wertschöpfung gibt es hierdurch auch einen direkten Nutzen für die jeweilige Gesellschaft“, ergänzt Frau Ünsal die Liste der Diversity-Vorteile und betont, dass der Erfolg mit der Einstellung und Haltung der Unternehmensleitung stehe und falle. „Es müssen zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen für Diversity bereitgestellt werden und es muss jedem bewusst sein, dass hierdurch ein Veränderungsprozess in der Organisation angestoßen wird.“ Die häufigsten Fehler bei der Diversity-Implementierung lägen bei halbherziger Herangehensweise, der Fokussierung auf nur einen einzelnen Unternehmensbereich und fehlenden Kommunikationsstrategien.

Zahlreiche gelungene Implementierungsbeispiele in Deutschland

Zur Orientierung gäbe es jedoch auch eine Vielzahl gelungener Diversity-Maßnahmen: „Die Berliner Verwaltung wirbt mit dem Slogan ‚Berlin braucht dich‘ gezielt nach Azubis mit Migrationshintergrund. Und die Kampagne fruchtet.“ Um sprachliche Hindernisse abzubauen hat sich z.B. die Stadt Hamburg mit dem sog. Culture Fair Test etwas Besonderes einfallen lassen. „Dieses Testverfahren setzt auf Symbole statt auf Sprache. Dies ist natürlich für BewerberInnen mit fehlenden oder ungenügenden Deutschkenntnissen von Vorteil.“

„Die Diversity Factory war genau der fehlende Baustein für uns“

Ganz im Sinne der Best-Practise-Beispiele präsentierten vor der Mittagspause unter der Moderation der Journalistin Shelly Kupferberg noch Martin Gerlach (TGD), Vera Müller (Annastift), Ulrich Söding (Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH) und Yeliz Erçakmak-Hacıimamoğlu (TGD) auf einem Panel die Ergebnisse der Diversity Factory. Frau Müller berichtet aus ihrer Organisation, dass sie mit der Diversity Factory die Abbrecherquote unter den Azubis minimieren wollten. „Wir hatten ebenso schon gewisse Maßnahmen“, berichtet Herr Söding

von Vivantes, „aber die Diversity Factory war der letzte fehlende Baustein für unser Unternehmen.“

Frau Erçakmak-Hacıimamoğlu schilderte, dass die Diversitytrainings speziell den individuellen Bedürfnissen der Zielgruppen angepasst wurden. „Aus der Gesundheitsbranche kamen z.B. viele Anfragen nach kulturellen Besonderheiten, da es da oft Berührungspunkte zu verschiedenen Bevölkerungsgruppen gab. Darauf haben wir natürlich entspre-



chend reagiert“, so die Projektkoordinatorin aus Berlin.

„Eigentlich müsste dieses sinnvolle Projekt weitergeführt werden“

Frau Müller berichtete, wie positiv beeindruckt sie von der langfristigen Wirkung dieser Trainings bei ihren Azubis war. Auch Herr Söding bestätigte dies und ergänzte, dass die Gruppendynamik ungemein gestärkt worden sei.

Herr Gerlach führte abschließend an, dass dieses Projekt zwar nun ende, die investierten Energien jedoch weiter genutzt werden müssten. „Eigentlich müsste das Projekt weiterlaufen. Gerade in der Anfangszeit wurde viel Überzeugungsarbeit geleistet, um den Unternehmensführungen zu vermitteln, wie sinnvoll Diversity ist. Erst jetzt erntet man die Früchte.“ Er regte noch an, eine grundsätzliche Diskussion über diejenigen Strukturen zu führen, die die Weiterführung solch sinnvoller Projekte verhinderten.

Empathie schaffen, um Vorurteile abzubauen

Nach der Mittagspause konnten die TeilnehmerInnen in parallelen Workshops verschiedene Diversitymethoden für Auszubildende, für Unternehmen und für Multiplikatoren erleben und die gebotenen Foren für Diskussionen nutzen. In der Multiplikatoren-schulung wurde bspw. in einer der Übungen

durch Erfahrbarmachung versucht, Vorurteile ab- und Empathie aufzubauen.

Interesse gab es von Seiten der TeilnehmerInnen vor allem an der konkreten Umsetzung. Eine jüngere Teilnehmerin fragte, wie denn die Zusammenarbeit mit Personen funktioniert, die zu solchen Trainings verpflichtet werden und nicht freiwillig daran teilnehmen. „Da ist es natürlich etwas schwieriger, da die Motivation nicht von vornherein da ist“, räumte die Diversity-Trainerin Sabine Rotte ein, „allerdings werden auch diese Menschen im Laufe eines solchen Trainings mitgenommen. Unterm Strich verläuft das immer ganz erfolgreich.“



Die Potentiale sind da – man muss sie nur nutzen

Im abschließenden Fachgespräch zu „Perspektive Diversity“ diskutierten Dr. Hans-Joachim Heuer (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration), Martin Gerlach (TGD), Mehmet Kibar (Kibar Immobilien GmbH) und Denise Kammeier (Leibniz Universität Hannover) mit Shelly Kupferberg über die Zukunftsaussichten von Diversity.

Auf die Frage, ob den von MigrantInnen geführte Unternehmen besser Diversity betreiben, antwortete Herr Gerlach, dass es auch hier Schwierigkeiten geben kann. „Wir selbst erleben in der nun 15jährigen TGD einen Generationswechsel“, erzählt

der Projektleiter der TGD, „auch dort gibt es von Zeit zu Zeit Gegensätzlichkeiten.“

Frau Kammeier beleuchtete nochmals den demographischen Wandel in Niedersachsen und den zukünftigen Schwund von Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt. „Daher unterstützen wir mit unserer Projektinitiative InnovAging kleine und mittelständische Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe nicht über die nötigen Abteilungen verfügen. So können Best Practise-Beispiele weitergegeben und Informationen ausgetauscht werden.“

Auch Dr. Heuer unterstrich die Bedeutung des demographischen Wandels und nannte in diesem Zusammenhang die LehrerInnenbelegschaft als einen Schwerpunkt: „Die Belegschaft spiegelt nicht die Zusammensetzung im Klassenzimmer wieder. Hierzu kooperieren wir mit den Unis, um den LehrerInnen z.B. auch interkulturelle Kompetenzen weiterzugeben.“ Das gleiche geschehe auch bei der Polizeiausbildung.

Martin Gerlach wies dabei daraufhin, dass Deutschland den demographischen Wandel zwar erst spät realisiert habe, sich aber nun endlich etwas bewege. „Und trotzdem werden die notwendigen Schritte noch zu langsam getan. Schaut man in die verschiedenen Schulen in den sog. sozialen Brennpunkten, wo auch viele MigrantInnen zur Schule gehen, dann sehen diese Jugendlichen erwachsene MigrantInnen bestenfalls als Reinigungspersonal“, kritisierte Herr Gerlach. Dieses Signal sei jedoch fatal.

Zum Abschluss unterstrich Herr Kibar, dass in seinem Betrieb, aufgrund des mit ständigen Kundenkontakts die Chemie unter den MitarbeiterInnen stimmen muss. „In meinem Unternehmen haben wir auf Messen sehr oft internationalen Kontakt. Daher legen wir auf Mehrsprachigkeit und kulturelle Empathie sehr viel Wert. Dies bringen viele Jugendliche mit Migrationshintergrund von Haus aus mit. Wenn wir also über Potentiale sprechen, dann sind das genau diese. Diese müssen wir nur nutzen.“

Das Projekt Diversity Factory wird im Rahmen des XENOS-Programms "Integration und Vielfalt" gefördert durch: