

## **Der Gleichbehandlungsgrundsatz der Anti-Rassismus-Richtlinie 2000/43 der EU und institutionelle und strukturelle Diskriminierung in der beruflichen Bildung und im Ausbildungssystem**

*- Dr. Czarina Wilpert (Zentrum Technik und Gesellschaft, TU Berlin)*

### **Von Individueller Diskriminierung zur institutionellen und strukturellen Diskriminierung**

Wenn von Diskriminierung geredet wird, denken wir meistens an alltägliche Diskriminierungen, zum Beispiel, wo jemandem eine Arbeitsstelle oder eine Wohnung wegen seiner „Fremdheit“ als Ausländer oder seiner kulturellen Zugehörigkeit, aus rassistischen Gründen verweigert wird. Die Praxis zeigt, dass solche Beispiele überall zu finden sind; dies gilt auch für die Suche nach Ausbildungsplätzen und Arbeitsstellen. Es fehlt nicht an einzelnen Beweisen aus der Praxis darüber, dass diese individuellen Ablehnungen von Menschen bestimmter Gruppen aufgrund ihrer Zugehörigkeit oder Herkunft existieren. Es ist wichtig, dass im Rahmen eines neuen Antidiskriminierungsgesetzes Menschen, die von solchen Diskriminierungen betroffen sind, eine Chance bekommen, sich zu schützen. Trotzdem bleibt für die Betroffenen die Notwendigkeit zu zeigen, dass die diskriminierende Behandlung wegen ihrer Zugehörigkeit/Herkunft und nicht wegen ihrer schlechteren Qualifizierung oder Eignung für die Aufgabe erfolgt ist. Es folgen einige Beispiele, die aus der Praxis und der Arbeit mit Jugendlichen ausländischer Herkunft bekannt sind, und die im Einzelfall als individuelle Diskriminierung bezeichnet werden könnten.

### **Beispiele aus der Praxis<sup>1</sup>**

- Die zuständige Berufsberaterin beim Arbeitsamt (vor dessen Wandel zur Arbeitsagentur) wurden junge Migrantinnen mit einem Realschulabschluss aus bestimmten Bezirken als weniger leistungsfähig eingeschätzt (selbst wenn Sie relativ gute Noten hatten). Dies wurde damit begründet, dass ein Realschulabschluss aus bestimmten Bezirken weniger Anerkennung hätte als einer aus anderen Bezirken (nach dem Motto: Dieser Bezirk kann nicht mit den übrigen Durchschnittswerten in der Stadt konkurrieren). Aus diesem Grund wird einem Mädchen empfohlen, anstatt sich für eine Ausbildung als Bankkauffrau zu bewerben, einen Ausbildungsplatz als Friseurin zu akzeptieren.
- Diese Beratungspraxis wird einerseits als ‚realistisch‘ angesehen, weil sie das Mädchen vor Misserfolg schütze. Ist dieses Beispiel überhaupt eine Frage von Diskriminierung? Und, wenn ja, kann es hauptsächlich als individuelle Diskriminierung gesehen werden oder sind andere Faktoren im Spiel?
- Eine Lehrerin in einem Berufsorientierungskurs für Jugendliche in Hannover erzählt aus ihrer Erfahrung, dass Jugendliche ausländischer Herkunft, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, oft leistungsstärker sind als Jugendliche deutscher Herkunft. Dennoch werden diese Jugendlichen bei einer Bewerbung um einen Ausbildungsplatz häufiger abgelehnt als manche schwächere Deutsche<sup>2</sup>. Wissenschaftliche Untersuchungen haben zum Teil gezeigt, dass einige Firmen ihre Bevorzugung Deutschen gegenüber Nicht-Deutschen mit dem Argument begründen, dass eine homogene Belegschaft Probleme erspart. Dabei äußern sie die Befürchtung, dass eine gemischte Belegschaft gerade bei den Azubis das Konfliktpotential im Betrieb erhöht.
- Ein Schwarzer Deutscher afrikanischer Herkunft mit einem Diplom einer deutschen Universität sucht Arbeit. Er findet eine Stellenausschreibung in der Freitagszeitung und telefoniert mit der Firma, um zu hören, ob die Stelle noch frei ist, da er sich bewerben möchte. Als dieser Bewerber um 8:30 am Montagmorgen eintrifft, um sich als erster Kandidat zu bewerben, erhält er die Auskunft, dass die Stelle schon besetzt sei. Er bleibt aber lange genug um zu sehen, dass ein weiterer Bewerber, ein weißer Deutscher, sich nach ihm bewirbt und die Stelle bekommt.

Was kann aus diesen Beispielen gelernt werden? Fall 1, bezieht sich auf das Berufsberatungssystem, d.h. Prozesse und die Kriterien, die in der Beurteilung und Beratung von nichtdeutschen KlientInnen verwendet werden. Die Gepflogenheiten dieser Einrichtung sind eine wichtige Schaltstelle, die untersucht werden sollten. Hier stellt sich auch die Frage, welche Rolle die ArbeitsvermittlerIn und BeraterIn im Bewerbungsprozess im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz von Menschen – ohne Unterschied der ethnischen Herkunft, oder

<sup>1</sup> Alle die genannten Beispiele stammen aus eigener Forschungsarbeit und unseren Interviews. Das erste Beispiel stammt aus der Zusammenarbeit und aus Gesprächen im Arbeitsamt und bei anderen Experten in Vorbereitung für das Projekt MIBA (Mehrsprachige Immigrantinnen in Berufs- und Arbeitswelt) 1989-1990. Das dritte Beispiel stammt aus der Forschung mit qualifizierten ImmigrantInnen. (Wilpert 2004).

<sup>2</sup> Dieses Beispiel basiert auf einem Interview mit der Lehrerin des Berufsorientierungskurses 2004.

anderer Zugehörigkeiten – spielt. Andererseits ist eine systematische Kategorisierung von Migrantinnen mit Realschulabschlüssen aus bestimmten Bezirken als „weniger leistungsfähig“, die also individuelle Unterschiede übersieht, demotivierend und fördert eine Übersättigung des Arbeitsmarktes mit ausgebildeten Friseurinnen, die später wiederum arbeitslos werden. Zu überprüfen wäre die Praxis bezüglich der Beratung und Zuweisung von Ausbildungsstellen bei jungen Frauen, deutscher und nicht-deutscher Herkunft.

Im zweiten und dritten Fall sollten Kriterien von besserer (Fall 2) oder gleicher Qualifizierung aller Kandidaten gelten. Hier sind also Indizien für eine unmittelbare Diskriminierung gegeben, wo die Betroffenen durch die Umsetzung der EU Richtlinien u.U. Chancen bekommen, sich vor Diskriminierung bei der Arbeitssuche zu schützen.

Sind die obigen Beispiele auch als Fälle von institutioneller Diskriminierung zu betrachten? In welchen institutionellen Kontext sind die Beispiele einzuordnen? Zuerst ein Überblick über einige Trends bezüglich der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation junger Migrantinnen und Migranten.

Wie sieht die Situation für junge Menschen ausländischer Herkunft in der beruflichen Bildung und innerhalb des Ausbildungssystems aus? Zwischen dem Status junger Menschen ausländischer Herkunft – vor allem türkischer – und junger Deutscher auf dem Ausbildungsmarkt existiert ein erheblicher Unterschied.

- Die Ausbildungssituation für Jugendliche ausländischer Herkunft verschlechtert sich zunehmend. Die Arbeitslosigkeit steigt und die Anzahl von Ausbildungsplätzen für diese Jugendlichen nimmt ab.

Seit Ende der 80er Jahre haben mehrere Veränderungen des gesellschaftlichen Kontextes (Arbeitsmarktentwicklungen, ökonomische Umstrukturierung, schulische Voraussetzungen und Ausbildungsplatzstrukturen) die Konkurrenzfähigkeit des Nachwuchses der Arbeitsmigranten in Bezug auf höhere Schulbildung und zukunftsträchtige Berufe erheblich vermindert. Die Entwicklung von Ausbildungsplätzen zwischen Mitte der 80er Jahre und 2003 ist rückläufig. Die quantitative Entwicklung von Ausbildungsplätzen hinkt den tatsächlichen Zahlen von SchulabgängerInnen / Bewerbermeldungen (+ 13.000) hinterher. Es gab 2003 einen Verlust von 23.4000 Ausbildungsplätzen gegenüber dem Vorjahr, und 45% weniger Ausbildungsplätze im Jahr 2003 (409.6000) als 1984 (705.652). (Fakten und Zahlen, 2004). Seit Mitte der 90er Jahre geht die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen ausländischer Herkunft stetig zurück. (Im Jahr 2000 hatten 7,1 % der ausländischen Jugendlichen Ausbildungsverhältnisse inne, obwohl ihr Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung 12 % betrug (Integrationsbericht, 2003). Hinzu kommt die zunehmende „Altnachfrage“ nach Ausbildungsplätzen von den aus den Vorjahren übriggebliebenen (ca.42% der Bewerber sind Altnachfrager) (Wilpert, 1997).

### **Vom Strukturwandel zur strukturellen Diskriminierung?**

„... die Qualifikationsanforderungen in wichtigen Segmenten einer zukunftsfähigen Ökonomie haben sich verschoben: Von Qualifikationen, die vor allem während des praktischen Arbeitens erworben werden, zu Wissens- und Analysefunktionen. Zugleich verschwinden im Zuge neuer Arbeitsorganisationen und -formen zahlreiche Arbeitsplätze, die bislang mit dem Qualifikationsniveau des Facharbeiters besetzt wurden.....Nicht von ungefähr bevorzugen die Unternehmen deshalb insbesondere für die neuen anspruchsvollen Berufe im „dualen System“ (IT und Medienberufe, aber auch im Dienstleistungsbereich) Abiturienten oder Jugendliche mit mittleren Schulabschlüssen und guten Zeugnissen. Die übrigen Jugendlichen müssen weitgehend in sog. Berufsvorbereitenden Maßnahmen und sonstigen Ausweichangeboten aufgefangen werden.“ (Schur, et al., 2003).

Der wirtschaftliche Strukturwandel, gekennzeichnet durch den massenweisen Verlust von Arbeitsplätzen in der Industrie, das Verschwinden von niedrig qualifizierten Tätigkeiten in Industrie, Tertiarisierung der Produktion, Dualität der Qualifikationsstruktur, steigenden Bedarf an höher qualifizierten Tätigkeiten sowie die niedrigen Qualifikationen und niedrige Bezahlung von anderen Dienstleistungen bedeutet insgesamt eine Polarisierung der Beschäftigungsverhältnisse und der Zunahme der Arbeitslosigkeit. Vorauszusehen ist, dass heute wie morgen das Segment der niedrig bezahlten Un- und Unterbeschäftigten aus dem Nachwuchs der Arbeitsmigranten rekrutiert wird (Häußermann, 1998).

Die verschlechterte Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt schlägt sich bei den ausländischen Jugendlichen stärker nieder als bei den Deutschen. Sie führt zu einer steigenden Zahl von Schülern ausländischer Herkunft in vollzeitschulischen Bildungsgängen als „Ausweichmöglichkeit“. „Dabei sind ausländische Schüler in den Bildungsgängen überproportional vertreten, die nicht zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf führen und auch nicht zu den weiterführenden Bildungsgängen des beruflichen Schulwesens gehören“ (Integrationsbericht, 2003). In diesem Integrationsbericht wird weiterhin berichtet, „dass 40% aller Jugendlichen mit ausländischem Pass dieser Altersgruppe (14 bis 18) ohne jede Ausbildung im Anschluss an die Schulpflichtzeit bleibt.“ (Op Cit. 2003: 215)

- **Hohe Arbeitslosigkeit junger Menschen ausländische Herkunft.** Unterdurchschnittliche Beteiligung an höheren Bildungsabschlüssen, schlechter Zugang zu zukunftssträchtigen Ausbildungsplätzen bedeutet auch eine höhere Arbeitslosenrate für junge Menschen ausländischer Herkunft als bei ihren deutschen Altersgenossen. Zur Jugendarbeitslosigkeit haben wir keine genauen Zahlen. Es wird geschätzt, dass bis zu 40% der ausländischen Jugendlichen zwischen 16 und 20 Jahre arbeitslos und ohne Ausbildungsplatz sind.<sup>3</sup> (Wilpert 1997).
- **Die ethnische Unterschichtung<sup>4</sup> bzw. die „Ethnisierung“ der Hauptschule** durch Schüler ausländischer Herkunft ist soweit gegangen, dass manche Eltern von der Hauptschule als unserer „Türkischen Schule“ sprechen.<sup>5</sup>
- **Die Abwertung des Hauptschulabschlusses und die wachsende Bedeutung des Abiturs für zukunftssträchtige Ausbildungsplätze bedeutet auch, dass die Hauptschule ihre Funktion verloren hat.** Dies heißt nicht nur, dass ausländische Jugendliche schlechtere Chancen haben, in eine andere Schulform zu gelangen, sondern auch, dass Hauptschüler – selbst wenn sie einen guten Abschluss besitzen – Probleme haben, einen Zugang zu bestimmten Ausbildungsberufen zu bekommen, denn mit einem Hauptschulabschluss allein ist es nun nicht mehr getan (Wilpert, 1997; Schur, et al., 2003). Außerdem scheint die Hauptschule den Ausländern, besonders in Ballungsgebieten wie Berlin, vor allem türkischen Schülern überlassen zu bleiben. Der Anteil der deutschen Schüler ist seit 1977 stetig gesunken. Der Übergang zu höheren Schulformen wird auch durch die Wohnsituation behindert: Ausländer sind in bestimmten Stadtteilen besonders dicht angesiedelt, was zu einem größeren Wettbewerb untereinander um einen Zugang zu höheren Schultypen führt.
- **Geschlechtsspezifische Folgen: Zunehmender Schulerfolg bei jungen Frauen ausländischer Herkunft schlägt sich nicht im Zugang zu zukunftssträchtigen Berufen nieder.** Frauen ausländischer Herkunft sind durchschnittlich erfolgreicher in der Schule als ihre männlichen Altersgenossen. Zu beobachten ist ein Auseinanderklaffen von steigendem Schulerfolg (28% erreichen die mittlere Reife) - auch bei jungen Frauen türkischer Herkunft – und den Chancen dieser jungen Frauen, einen Übergang in zukunftssträchtige Berufe zu bekommen. Die wichtigsten Ausbildungsberufe für junge Frauen nichtdeutscher Herkunft bleiben über die letzte Dekade hinaus vorwiegend Friseurin (21,5%) und Arzthelferin (12,1%), sowie Zahnarzthelferin (8,8%); wobei der durchschnittliche Prozentsatz weiblicher Auszubildenden je Beruf für Friseurin (6%), Arzthelferin (8%) und Zahnarzthelferin 6,6% betragen (Berufsbildungsbericht 1996:58). Obwohl der Anteil ausländischer junger Frauen in der Berufsbildung fast so hoch ist wie bei deutschen Frauen, wird aber im Integrationsbericht (2003) betont, „... (wählen) deutsche junge Frauen auch häufig Berufe im schulischen Bereich (z.B. Gesundheitswesen)... Ausländische junge Frauen sind dort nur zu einem Anteil von 6% vertreten.“ (S. 216). Es wird in den offiziellen Berichten der Arbeitsagentur häufig von der „Berufswahl“ gesprochen. Tatsächlich bewerben sich die jungen Menschen überall; in vielen Bereichen haben aber junge ausländische Frauen weniger Alternativen und werden

<sup>3</sup> Um die mögliche Arbeitslosigkeit bzw. die Tätigkeiten der 16- bis 20jährigen deutschen und ausländischen junge Frauen zu vergleichen, habe ich 1991 eine Datenermittlung auf der Basis der Bevölkerungsstatistik, Auszubildender, der Schulstatistik und sozialversicherten Erwerbstätigen erstellt. Ein Ergebnis daraus war, dass 50% der jungen AusländerInnen zwischen 16 und 20 Jahren in den Statistiken nicht wieder aufzufinden waren. Nicht einmal die Hälfte dieser Frauen war damals in Institutionen wie weiterführenden Schulen, Ausbildung, oder sozialversicherter Arbeit präsent. Für die deutschen Frauen der gleichen Altersgruppe ergab sich, dass nur 5% der weiblichen Bevölkerung dieser Altersgruppe nicht wieder aufzufinden sind (Wilpert 1997).

<sup>4</sup> Unterschichtung bedeutet die Konstruktion einer „unteren Schicht“. Wir können nicht mehr von der Hauptschule als Schule der Arbeiterschicht sprechen. Hauptschüler wird immer öfter eine Zukunft ohne Arbeit bzw. nur unregelmäßiger ungelernter Arbeit in flexiblen und prekären Arbeitsverhältnisse erwarten.

<sup>5</sup> Dies basiert auf eigener Forschung Mitte der 80er Jahre in Berlin. Die „Ethnisierung“ der Hauptschule ist besonders ausgeprägt in Berlin, wo der Anteil der Schulabgänger nichtdeutscher Herkunft besonders hoch ist (Wilpert 1997).

seltener „ausgewählt“ für die zukunftsträchtigen Berufe im schulischen Bereich (Wilpert 1997). Der Integrationsbericht bestätigt auch das hohe Interesse junger Frauen ausländischer Herkunft an beruflicher Qualifizierung... und fügt hinzu: „auch der Unterstützung der Eltern können sie sich überwiegend gewiss sein.“ Weiterhin wird auch festgestellt: „Der geringe Anteil von Jugendlichen ausländischer Herkunft in kaufmännischen und verwaltenden Berufen, im öffentlichen Dienst trifft insbesondere ausländische junge Frauen (eher als junge Männer ausländische Herkunft), weil hier überproportional viele Frauen ausgebildet werden.“ Der Integrationsbericht erklärt dies damit: „Sie konkurrieren somit ... mit jungen deutschen Frauen, die qualitativ bessere Schulabschlüsse vorweisen können“.

Dementsprechend gehören ImmigrantInnen immer noch übermäßig häufig zu Berufskategorien mit den härtesten manuellen Tätigkeiten: Montier- und Metallberufe, Elektromontierer und Reinigungsberufe. Immigrantinnen sind am wenigsten vertreten in gehobenen Berufen wie Bankfachleute (1,9%), Bürofachkräfte (2,8%), Sozial- und Erziehungsberufen (3,6%), Kindergärtnerinnen und -pflegerinnen (2,4%). (Berufsbildungsbericht).

Die Auszubildenden mit ausländischem Pass sind auf wenige Berufe konzentriert; Berufe, die Auszubildende über ihren Bedarf hinaus ausbilden. Sie haben am ehesten in solchen Berufen eine Ausbildungschance, die für Deutsche weniger attraktiv sind, d.h. Berufe mit

- ungünstigen Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen
- geringeren Verdienstmöglichkeiten,
- geringeren Aufstiegs- bzw. Übernahmechancen
- höherem Arbeitsplatzrisiko.

Was bedeutet diese Bestandsaufnahme für eine Analyse der institutionellen und strukturellen Diskriminierungen junger Menschen ausländische Herkunft im Bildungs- und Ausbildungssystem? Zuerst einige wesentliche Definitionen von Diskriminierung aus den EU Richtlinien.

**Die EU Richtlinie 2000/43 von 29.06.00<sup>6</sup>** Die Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/ 43 von 29.06.00 bietet die Rahmenbedingungen für den Schutz junger ImmigrantInnen – Frauen und Männer nicht-deutscher Herkunft – vor Diskriminierung in der Arbeitswelt, im Ausbildungssystem und in der beruflichen Bildung. Vorgesehen ist die Möglichkeit, sich vor unmittelbarer sowie mittelbarer Diskriminierung schützen zu können. Zum ersten Mal wird der Zugang zu Arbeits- und Ausbildungsplätzen als ein Bereich definiert, in dem ein Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuchender ein Recht darauf hat, sich vor ethnischen oder „rassischen“ Diskriminierungen zu schützen.

Die Anti-Rassismus-Richtlinie betrifft die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen u.a. in Bezug auf den Schutz in den Bereichen Arbeit und Beruf:

- „Die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbsarbeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für beruflichen Aufstieg...“
- den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt
- Die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisation....
- Die Bildung....

In allen oben genannten Bereichen kann untersucht werden, ob hier aufgrund einer ethnischen oder „rassischen“ Zuschreibung oder Zugehörigkeit eine „weniger günstige Behandlung als eine andere Person“ geschehen ist (unmittelbare / direkte Diskriminierung). Es ist gerade diese Logik der ethnischen / nationalen Gruppenzugehörigkeit sowie die dementsprechenden Verhaltenszuschreibungen, (z.B. „nicht integrationsfähig“

---

<sup>6</sup> Diese Richtlinie ist sehr umfassend und betrifft die genannten Bereiche sowohl als auch Sozialschutz, Gesundheitsdienste, Soziale Vergünstigungen, Bildung und der Zugang zu Waren und Dienstleistung.

wegen Kultur, Religion, ländlicher Herkunft), die zu einer unmittelbaren Diskriminierung führt. Weiter unten soll untersucht werden ob diese Definition auch eine Grundlage gibt, um gegen unmittelbare institutionelle Diskriminierung vor zu gehen.

„Mittelbare (indirekt) Diskriminierung liegt...vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die (als Angehörige) einer „Rasse“ oder ethnischen Gruppe..., in besonderer Weise benachteiligen können“.

### **Was kann die Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/43 für den Schutz von jungen Menschen ausländischer Herkunft vor Diskriminierung im Ausbildungssystem und in der beruflichen Bildung bedeuten?**

Die obigen Aufzeichnungen von Trends im Zugang zu Ausbildungsplätzen und beruflicher Bildung zeigt einige Anhaltspunkte der Ungleichbehandlung junger Menschen ausländischer Herkunft bzw. Nationalität auf<sup>7</sup>. Am eindeutigsten und weiterhin zu untersuchen, ist die Situation junger Frauen ausländischer Herkunft mit einem Realschulabschluss. Hierzu sind Studien notwendig, um zu untersuchen, wie der Prozess des Übergangs von der Schule in die Ausbildung verläuft, über ihre Chancen, zukunftsträchtige Ausbildungsplätze zu bekommen im Vergleich zu ihren deutschen Altersgenossinnen mit den gleichen schulischen Abschlüssen.

Weiterhin ist auch die Frage zu stellen, ob nicht auch die konsequente Vermittlung von Jugendlichen ausländischer Herkunft an die Hauptschule nicht eine mittelbare Diskriminierung bedeutet; denn:

„Mittelbare Diskriminierung liegt...vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die (als Angehörige) einer „Rasse“ oder ethnischen Gruppe..., in besonderer Weise benachteiligen können“.

Darüber hinaus hat die Hauptschule ihre Funktion für die Zuweisung von Ausbildungsplätzen in Industrie- und Gewerbeberufen verloren. Ist nicht die Zuweisung auf eine Hauptschule schon eine Drohung oder Bestätigung der Zukunftslosigkeit? Können wir die Bedeutungslosigkeit des Hauptschulabschlusses für den großen Anteil ausländischer Schüler, die die Schule ohne Abschluss verlassen, verantwortlich machen?

Im Folgenden werden einige Thesen formuliert, die auch die obigen Beispiele in Zusammenhang mit einer institutionellen oder strukturellen Diskriminierung bringen.

### **Was ist institutionelle und strukturelle Diskriminierung?**

Sozialwissenschaftler sind schnell dabei zu versichern, dass rein statistische Tendenzen in der Verteilung bzw. in der ethnischen Schichtung der Bildungshierarchie, des Berufsstatus und der Einkommensverteilung kein Beweis für ethnische/nationale Diskriminierung seien. Nun, die Trends lassen die Beobachtung zu, dass hier „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen ... (als Angehörige) einer...ethnischen Gruppe... in besonderer Weise benachteiligend“ wirken.

Die Mehrheit der wissenschaftlichen Untersuchungen über die Ausbildungs- und Berufssituation von Jugendlichen ausländischer Herkunft im hiesigen Arbeitsmarkt argumentiert gegen Beweise für die Diskriminierung von Ausländer bzw. Jugendlichen ausländischer Herkunft. Die Arbeitsmarktsituation der zweiten Generation ist vorwiegend interpretiert als ein Ergebnis mangelnden Schulerfolgs aufgrund der sozialen Schicht und der ländlichen Herkunft der Elterngeneration. Die neuesten Analysen über ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt finden keinen Grund für einen Beweis der Arbeitsmarktdiskriminierung. So stellt Granato (2003) die Frage, warum Migranten der zweiten Generation keine Investitionen in Bildungskapital machen. Dieser Betrachtungsweise zufolge ist es nicht institutionelle oder strukturelle Diskriminierung, sondern soziale Schicht, Bildungsunfähigkeit oder Desinteresse an der Investition in die eigene Bildung, die die ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt verursachen.

Nur Hönekopp (2003) argumentiert etwas anders, nämlich dass „die hohe Konzentration in städtischen Wohngebieten und die dort oft hohen Klassenanteile von Ausländern bewirkt, dass ausländische Kinder und Jugendliche bildungsmäßig benachteiligt sind“. Die Formulierung ‚bildungsmäßiger Benachteiligung‘ lässt die Frage nach der Verantwortung und dem Prozess dieser Benachteiligung offen.

---

<sup>7</sup> Obwohl wir hier nur nach Menschen mit deutscher Nationalität gegenüber solchen mit ausländischer oder türkischer Nationalität differenzieren können, bleibt die Richtung der Tendenzen aussagekräftig. Der Anteil der Einbürgerung der entsprechende Altersgruppen 14-18jähriger, d.h. Deutschen mit ausländischer Herkunft, bleibt relativ gering. Die Wirkung des neuen Einbürgerungsgesetzes von 2001 wird erst in der nächsten Dekade für diese Altersgruppe von statistischer Bedeutung.

Erst in der letzten Zeit haben Sozialwissenschaftler in Deutschland (Gomolla und Radtke 2002) überhaupt den Begriff institutioneller Diskriminierung verwendet. Die Autoren haben in eine detaillierte Untersuchung der schulischen Situation und der Übergangsregeln bei verschiedenen Schultypen von Kindern ausländischer Herkunft, hauptsächlich türkische SchülerInnen, in der Stadt Bielefeld durchgeführt. Danach wird „direkte institutionalisierte Diskriminierung bezogen auf „Handlungen, die im organisatorischen oder lokalen Handlungskontext möglich oder vorgeschrieben sind und negative Wirkung für Mitglieder bestimmter Gruppen haben sollen“ (Gomolla & Radtke 2002:44). Weiterhin wurden diese Handlungen erfolgen regelmäßig, „...durch entweder hochformalisierte gesetzlich-administrative Regelungen oder durch informelle organisatorische Praktiken (,ungeschriebene Gesetze‘), die in der Organisationskultur als Routinen abgesichert sind.“ Weiterhin findet dieser Ansatz, dass von „Mechanismen der institutionellen Diskriminierung von Migrantenkindern in der Schule gesprochen werden soll,

- wenn regelmäßig von der Organisation Schule vorgenommene (Selektions-) Entscheidungen, die in ihrer eigenen Logik und Pragmatik getroffen werden, ungleiche Wirkungen auf die Schüler haben, und
- wenn diese in der Organisation selbst hergestellten Unterschiede durch Merkmale / Eigenschaften, die der benachteiligten Gruppe zugeschrieben werden, mit Sinn ausgestattet werden, und
- wenn es sich dabei um das Kollektivmerkmal der ‚nationalen Herkunft‘ / ‚Kultur‘ handelt.

Es gibt sicher gute Argumente dafür, dass der Analyse der Praxis bei Schulzuweisung und bei Übergängen in der Stadt Bielefeld und Berlin vergleichbar sind. Das aufzuzeigen ist aber nicht meine Aufgabe. Ich möchte hier nur einige zusätzliche Thesen zur institutionellen Diskriminierung formulieren, die meiner Meinung nach auf die Entstehung von dicht besiedelten Wohngebieten, die Entwicklung der schulischen Praxis und als Folge davon für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktschancen des Nachwuchses der Arbeitsmigranten türkischer Herkunft<sup>8</sup> gehabt haben. Hier unterscheide ich zwischen institutioneller Diskriminierung, die sich auf ideologischen Begründungen (Miles 1991, Wilpert 2003) stützt und struktureller Diskriminierung, die sich aus einem Wandel der sozio-ökonomischen Strukturen ergibt. Wie unten zu sehen sein wird, interagieren institutionelle Diskriminierung, die auf Ideologien basiert, mit strukturellen Diskriminierungen.

**Die institutionelle Diskriminierung der ArbeitsmigrantInnen basiert auf der Ideologie der Gastarbeiterpolitik, die zeitlich befristet sein sollte und die Rückkehr der Migranten als Ziel setzte. Institutionelle Diskriminierung ist auch eine Folge der jahrzehntelang herrschenden Ideologie „Deutschland ist kein Einwanderungsland“.** Diese Debatte dominierte die politischen Auseinandersetzungen bis in die 90er Jahren hinein. Die Debatte, die auch von den „Integrationsfähigkeiten“ und allgemein von „den Türken“ sprach, hatte auch eine Wirkung auf die Rückkehrorientierung von viele Familien aus die Türkei, mit der Ausnahme von den Minderheiten (Abschlußbericht, 1990, Wilpert 1991). Hier fanden wir bis Ende der 80er Jahre eine starke Rückkehrorientierung, gekoppelt mit der Schwierigkeit, ein Integrationsangebot wahrzunehmen (Abschlußbericht 1990, Wilpert 1993).

Diese dominanten Ideologien wurden verstärkt durch eine fehlende städtische Wohnungspolitik und durch strukturelle Prozesse auf dem Wohnungsmarkt mit darauf folgender Wirkung für Segregationprozesse (Freiburghaus, 1974; Dirickx und Kudat, 1975; Häusermann und Kapphan, 2000; Kapphan, 2001).<sup>9</sup> „Die Auswirkungen der Diskriminierungen von ‚Gastarbeitern‘ hat Ipsen (1981) in Mannheim analysiert ... [und festgestellt]; dass die am wenigsten attraktiven Wohnungen keineswegs die mietpreisgünstigsten sind,...[Als Ergebnis:] .... erhebliche Segregation im Wohnungsmarkt...und Nicht-Deutsche erhielten...keine Vorteile aus der Wohnraumförderung.“ (Djangschat, 1998:75)

### **Ethnische Segregation und Segmentierung von Schul- und Berufsbildungssystem: die Interaktion des Sozio-Ökonomischen Strukturwandels mit der Wohnungsmarktwirtschaft**

Einerseits ist Segregation und soziale Distanz zwischen Migranten und der Mehrheitsbevölkerung eine Auswirkung des bisherigen Mangels an Anerkennung der Bundesrepublik als Einwanderungsland und der

<sup>8</sup> Ich beziehe nicht hauptsächlich auf der Nachwuchs der Arbeitsmigranten aus der Türkei wegen die Gruppengröße , die allgemeine Fokus auf dieser Gruppe als problematisch und dadurch existiert auch eine bessere Datenbasis als für andere Zuwanderungsgruppen.

<sup>9</sup> Wie schon dokumentiert bei Dirickx und Kudat ( 1975) und Kudat & Stevens (1974) ist auch Kapphan (2001) der Meinung das die Konzentration von Ausländern in einige Gebieten ist nicht freiwillig entstanden.

Wahrnehmung der „Einwanderer“ über ihre Zukunft in Deutschland zu sehen. (Hoffmann, 1996; Wilpert, 1983; Wilpert und Gitmez, 1993; Bade, 1993: 143). Andererseits, ist dieser Prozess im Zusammenhang mit dem Strukturwandel und den gesamtgesellschaftlichen Veränderungen zu sehen (Djanschat, 1998; Häußermann, 1997, 1999).

Hier können wir eindeutig von institutioneller und struktureller Diskriminierung sprechen, mit einer direkten und unmittelbaren Auswirkung auf die ad-hoc Schulpolitik, die die Kinder der Arbeitsmigranten betrifft. Schulpolitik wurde nicht im Hinblick auf die Integration von Kindern ausländischer Herkunft entworfen, sondern ist eine direkte Folge der beschriebenen herrschenden Ideologie der zeitbegrenzten Zuwanderung. Es fehlte am politischen Willen, ein Integrationsangebot zu machen und z.B. Intensiv-Deutschunterricht für nicht-deutsche Schulkinder anzubieten (ganz zu schweigen davon, dieses Angebot auch der Elterngeneration zu machen). Stattdessen wurden Schulen für Ausländer geschaffen und ‚Orientierungs‘- und ‚Ausländerklassen‘ über lange Zeit institutionalisiert.<sup>10</sup>

Der Strukturwandel ist vielschichtig. Häußermann (1999:33) sieht starke Tendenzen „zu einer neuen sozialräumlichen Fragmentierung der Städte ... und ... die sozialräumliche Struktur der Städte könnte selbst zu einer Ursache für soziale Ausgrenzung werden“. Die Begründung dafür findet Häußermann vorwiegend im gesamtgesellschaftlichen und ökonomischen Strukturwandel, der die Rahmenbedingungen der Stadtentwicklung verändert. „Die sozialräumliche Struktur der Stadt, insbesondere das System der Wohnungsversorgung produziert selbst soziale Strukturen.... Die Stadtstruktur spiegelt soziale Strukturen nicht nur wider, sie produziert auch soziale Strukturen (199:34).“ .

In allen oben genannten Bereichen haben wir Indizien, dass aufgrund einer ethnischen Zuschreibung oder Zugehörigkeit eine „weniger günstige Behandlung als eine andere Person“ geschehen ist (unmittelbare / direkte Diskriminierung). Es ist gerade diese Logik der ethnischen / nationalen Gruppenzugehörigkeit, untermauert durch die Ideologie der „nicht-Zugehörigkeit“ und der lange anhaltenden Ablehnung eines Rechtes auf Staatsbürgerschaft sowie den dementsprechenden Verhaltenszuschreibungen, (z.B. „nicht integrationsfähig“ wegen Kultur, Religion, ländlicher Herkunft), die zu einer unmittelbaren Diskriminierung führt. In Zusammenwirkung mit dem Strukturwandel folgt daraus eine mittelbare Strukturelle Diskriminierung im Ausbildungssystem und beim Zugang zur Arbeit.

Diese Analyse zeigt einige Anhaltspunkte für unmittelbare institutionelle Diskriminierung eines Kollektivs (zahlenmäßig der Nachwuchs der Arbeitsmigranten aus der Türkei<sup>11</sup>) aufgrund einer Ideologie des „nicht-dazugehörig-seins“. Diese betrifft sowohl die ersten einleitenden Beispiele am Anfang als auch zwei Fälle von individueller Diskriminierung. Darüber hinaus werden junge Menschen ausländischer Herkunft zunehmend mehrfach diskriminiert. Dieses Beispiel ist am eindeutigsten bei den jungen Frauen ausländischer Herkunft, die zwar einen Realschulabschluss erreichen aber immer schwieriger einen dementsprechend zukunftssträchtigen Ausbildungsplatz finden. Diese jungen Frauen sind doppelt und dreifach diskriminiert: Als Frau aufgrund der geschlechtsspezifischen Struktur des deutschen Ausbildungsmarktes, aber auch durch strukturelle Diskriminierung aufgrund des Strukturwandels der Arbeits- und Ausbildungsmarktes und der Abwertung des traditionellen Schulabschlusses zur Erlangung eines Ausbildungsplatzes. Darüber hinaus ist die Frage zu stellen, ob die entsprechende Begründung des Integrationsberichtes, dass diese Frauen wegen ihre schlechten Schulnoten weniger Chancen hätten, nicht bloß ein Vorurteil wiedergibt. An dieser Stelle haben wir leider bisher keine triftigen Daten, ob wirklich immer jedes Mal auch bessere Noten vorhanden sind. Mehrfach diskriminiert sind in diesem Zusammenhang junge Frauen und Männer, nicht nur wegen der geschlechtsspezifischen Struktur des Arbeitsmarktes sondern auch wegen des Strukturwandels bei der Bedeutung von Schulabschlüssen (Realschule für Frauen, Hauptschule für junge Männer und Frauen), die nur noch mangelnde Chancen bei einem Übergang in die Berufsausbildung verschaffen.

---

<sup>10</sup> Gomolla und Radtke analysieren sowohl die systematischen Handlungen an wichtigen Entscheidungsstellen als auch die Logik und Sinngebung. „Die entscheidende Ursache der Diskriminierung liegt in der Institutionalisierung der Mitgliedschaftsrolle selbst und ihre Spezifikation“ (Gomolla & Radtke:263). Die Ergebnisse dieser Untersuchung, „...zeigen aber, wie die Organisation Schule institutionelle Erwartungen/Ordnungen aus der Umwelt zum Thema Migration für ihre Ziele in Anspruch nehmen kann“. (Op cit: 257)

<sup>11</sup> Diese Annahme der mangelnde Recht auf Zugehörigkeit trifft genauso schwarze Menschen afrikanischen Herkunft und andere diskriminierten Gruppen die hier nur beispielhaft herangezogen werden kann.

Um der jahrzehntelangen Praxis der institutionellen und zunehmend auch strukturellen Diskriminierung der Gruppe des Nachwuchses der Arbeitsmigranten entgegenzuwirken, ist eine neue Politik der Teilhabe an den gesellschaftlichen Gütern, die durch die Schule und das Ausbildungssystem verteilt werden, notwendig. Das bedeutet eine Gleichstellungspolitik für diese Zielgruppe; eine tiefgreifende neue Schul- und Bildungspolitik für die zweite und dritte Generation in den ethnisch „segregierten“ Wohngebieten: Kleinere Schulklassen, eine bessere Allgemeinbildung und die Teilhabe an zukunftssträchtigen Ausbildungsplätzen. Förderpläne sind notwendig um junge Frauen mit gleichen Schulabschlüssen wie Deutsche eine Chance zu geben. Auch der städtische Verwaltungsapparat benötigt Maßnahmen zur Gleichstellung, bei der Einstellung wie auch in die Frauenförderpolitik. Junge Menschen ausländische Herkunft sollten bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in der Verwaltung ihren Anteil in der entsprechenden Bevölkerungsgruppe widerspiegeln. Nach 30 Jahren des Lebens in Deutschland und 30 Jahren ungleicher Behandlung sind Förderpläne notwendig um sicher zu gehen, dass in allen Institutionen die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen vertreten sind. Nur durch eine echte Gleichstellungspolitik<sup>12</sup> wird dies ermöglicht. Hierzu ist auch weitere Forschung zur Entwicklung innerstädtischer Strukturen notwendig, die die historische Entwicklung der Institution Schule und die Bildungspolitik in einen Kontext des Wandels von Arbeitsmarkt und Qualifikationsstrukturen stellt.

Die mangelnde Anerkennung eines Rechts auf Zugehörigkeit als Grund für Ablehnung und Ausgrenzung trifft im übrigen genauso schwarze Menschen afrikanischen Herkunft und weitere als „andersartig“ angesehene Gruppen in Deutschland, nur fehlt hier weitgehend die entsprechende Statistik bzw. auch systematische Untersuchungen, die herangezogen werden könnten. Hier muss mehr systematische Forschung gemacht werden.

#### **Literatur:**

Abschlussbericht, 1990. Probleme der Integration und Reintegration der Kinder ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik Deutschland, Technische Universität Berlin.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft, Richtlinie 200/43/EG des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft.

Bade, Klaus J. (Hg.)(1992): Deutsche im Ausland, Fremde in Deutschland. Migration in Geschichte und Gegenwart. Verlag C.H. Beck, München.

Dangschat, Jens S. (1997): Sag‘ mir wo Du wohnst, und ich sag‘ Dir, wer Du bist! Zum aktuellen Stand der deutschen Segregationsforschung. In: PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 27. Jahrgang, Nr. 4, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster.

Freiburghaus, Dieter 1974. Die Bedeutung der rechtlichen Struktur des Wohnungsmarkts für die Wohnungsversorgung der ausländischen Arbeitskräfte, P/74, Arbeitsgruppe Internationales Institut für vergleichende Gesellschaftsforschung, Wissenschaftszentrum Berlin.

Gesemann, Frank (Ed.) 2001, Migration und Integration in Berlin, Leske & Budrich, Opladen.

Gitmez, Ali und Czarina Wilpert, 1987. A Micro-Society or an Ethnic Community? Social Organization and Ethnicity Amongst Turkish Migrants in Berlin, in: Rex, John, D. Joly, und C. Wilpert (Eds.), Immigrant Associations in Europe, Gower, Aldershot.

Gomolla, Mechthild & Frank-Olaf Radtke 2002, Institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Leske & Budrich, Opladen.

Granato, Nadia, 2003. Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Opladen 2003.

Häußermann, Hartmut und I. Oswald (1997): Zuwanderung und Stadtentwicklung. In: Leviathan, Sonderheft Zuwanderung und Stadtentwicklung, Nr. 17/1997, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.

Häußermann, Hartmut (1998): Zuwanderung und die Zukunft der Stadt. Neue ethnisch-kulturelle Konflikte durch die Entstehung einer neuen sozialen „underclass“ ? In: Wilhelm Heitmeyer, Rainer Dollase und Otto Backes (Hg.): Die Krise der Städte. Analysen zu den Folgen desintegrativer Stadtentwicklung für das ethnisch-kulturelle Zusammenleben. Suhrkamp Verlag, Frankfurt / Main.

Häußermann, Hartmut (1999): Stadtentwicklung und Zuwanderung – Wandel des Integrationsmodus In: Hartmut Wendt und Andreas Heigl (Hg.): Ausländerintegration in Deutschland. Erschienen beim Bundesinstitut Bevölkerungsforschung / Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

---

<sup>12</sup> Förderpläne und Gleichstellungspolitik für Frauen haben z.B. in den politischen Parteien und z.T. auch in der öffentlichen Verwaltung durchaus ihre Wirkung gehabt, auch wenn diese noch nicht als ausreichend anzusehen ist.



- Hoffmann, Lutz (1996): Der Einfluß völkischer Integrationsvorstellungen auf die Identitätsentwürfe von Zuwanderern. In: Wilhelm Heitmeyer und Rainer Dollase (Hg.): Die bedrängte Toleranz. Suhrkamp Verlag, Frankfurt / Main.
- Hönekopp, Elmar, 2000 "Qualifizierung ist der Schlüssel: eine Analyse der Ausländerbeschäftigung in sieben Befunden," in: IAB-Materialien 2/2000. Nürnberg.
- Hönekopp, Elmar, 2003, „Non-Germans on the German labour market. European Journal of Migration and Law, Vol. 5, No.1:69-97.
- Kapphan, Andreas, 2001. Migration und Stadtentwicklung, in: Gesemann, Frank: 89-108.
- Räthzel, Nora 2002. Migration und Diskriminierung in der Arbeit: Das Beispiel Hamburg, Argument Verlag.
- Schur, Ilse R. 2003, Verlassene Generation? Aufruf zur nachhaltigen Bekämpfung der Ausbildungskrise in Deutschland, Tagesspiegel, 31.08.03, s.7.
- Wilpert, Czarina, 2004. Integration of qualified immigrants into the labour market in Germany. EU - Projektbericht SMILING. (Manuscript). Zentrum Technik und Gesellschaft, Technische Universität, Berlin.
- Wilpert, Czarina. 2003. Racism, Discrimination and Citizenship: the Need for Anti-Discrimination Legislation in the Federal Republic of Germany, in: Layton-Henry und Wilpert, Challenging Racism and Discrimination in Britain and Germany, Macmillan-Palgrave.
- Wilpert, Czarina, 1997. Ausbildungs- und Berufssituation von Mädchen im interkulturellen Vergleich. In: Dokumentation der Fachtagung, Zukunftschancen von Mädchen und Jungen in einem interkulturellen Bezirk. Berlin-Wedding, 1997.
- Wilpert, Czarina, 1996a. Innovative Ansätze in der beruflichen Bildung von Frauen, in: Innovative Ansätze in der beruflichen Bildung von Frauen, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berlin.
- Wilpert, Czarina. und Mansure Uslu, 1996b. MIBA: Mehrsprachige Immigrantinnen in Berufsbildung und Arbeitswelt, in: Innovative Ansätze in der beruflichen Bildung von Frauen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin.
- Wilpert, Czarina, 1993. Die Töchter der Gastarbeiter: Berufskarrieren und Zugehörigkeiten, in: Schäffers, B. (Hrsg.), Lebensverhältnisse und soziale Konflikte im neuen Europa, Campus Verlag, Frankfurt a. Main.
- Wilpert, Czarina. 1993. The Ideological and Institutional Foundations of Racism in the Federal Republic of Germany, in: Wrench, J. und J. Solomos (Hrsg.), Racism and Migration in Europe in the 1990s, Berg Publishers, London.
- Wilpert, Czarina. 1991. Migration and ethnicity in a non-immigration country: Foreigners in a united Germany, New Community, 18 (1).
- Wilpert, Czarina. 1988. From one Generation to Another: Occupational Position and Social Reproduction - Immigrant and Ethnic Minorities in Europe, in: Wilpert, C. (Hrsg.), Entering the Working World, Aldershot, Gower. 1988