



Ausbildungsplatz: Kopftuch inklusive – Mädchen schulen Arbeitgeber

Sie hat gute Zeugnisse und spricht gutes Deutsch. Aber ...

... ob sie sich wohl in den Betrieb einfügt? Sie ist doch so anders.

... vielleicht kommen meine Kunden dann nicht mehr!

... bestimmt heiratet sie bald, dann verbietet ihr der Ehemann die Berufstätigkeit.

... erlauben muslimische Familien, dass ihre Töchter arbeiten gehen?

... kann sie im Fastenmonat Ramadan überhaupt arbeiten?

Interkulturelle Begegnung im Bewerbungsgespräch

Meine Familie wird stolz sein und sich sehr freuen, wenn ich diesen Ausbildungsplatz bekomme, ...

... hier würde ich auch gerne arbeiten, wenn ich mal Familie habe!

... was meinen Glauben angeht, hoffe ich auf Akzeptanz.

... hoffentlich hat er nicht all diese Vorurteile über Frauen mit Kopftuch!

... aber dann hätte er mich doch gar nicht eingeladen, oder?

... wie kann ich ihm nur klarmachen, dass ich teamfähig bin?

... ob er mir wohl glaubt, dass ich beruflich weiterkommen will?

**Wir sind junge Muslimas:
hier geboren, hier aufgewachsen,
hier zur Schule gegangen, ... und wie geht es
dann weiter mit der
Ausbildung?**

Nur zwei Drittel der Arbeitgeber würden Frauen mit Kopftuch einstellen – ist das schon genug?

Das ist das Ergebnis einer Studie der Päd. Hochschule Freiburg, die eine „**massive Einschränkung der Ausbildungschancen**“ feststellt. Vielleicht sind muslimische Mädchen und Frauen aber gar nicht so, wie viele Menschen – auch viele Arbeitgeber – denken? In jedem Fall sind wir alle verschieden. Jede von uns bringt unterschiedliche Kompetenzen mit in ihren Betrieb.

Überzeugen Sie sich in einem persönlichen Gespräch!

Wir denken, dass wir einem Betrieb einiges bieten können. z.B.:

- Respekt vor Regeln und Kooperationsbereitschaft in der Belegschaft
- Fleiß, Ehrgeiz und Engagement sind für uns genauso selbstverständlich wie für andere Arbeitnehmerinnen auch.
- Unsere Mehrsprachigkeit kann nützlich sein für neue Zielgruppen und Kunden, weil wir deren Sprache sprechen und sie verstehen können.
- Wir leben in zwei Kulturen gleichzeitig, kennen deren Eigenarten und können zwischen ihnen vermitteln: Fachleute nennen das „Interkulturelle Kompetenz“.



Die Belegschaft der Zukunft ist:

- ➔ **älter**
- ➔ **weiblicher**
- ➔ **anspruchsvoller**
- ➔ **multikultureller**

Ein Blick in die Zukunft

Wir haben mal zusammengetragen, was Experten über die Zukunft sagen, und worauf Unternehmen in Deutschland sich einstellen sollten.

Zunächst mal zu uns, den Frauen:

Die Frauen werden in den kommenden Jahren immer wichtiger für den Arbeitsmarkt, sagen alle Fachleute.

Wir finden, das ist eine wichtige Botschaft für die Betriebe. Denn das bedeutet, dass die Unternehmen viel mehr als heute dafür tun müssen, damit Frauen auch gerne bei ihnen arbeiten.

Frauen arbeiten gerne in Firmen, die es ihnen erlauben, Beruf und Familie gut miteinander zu verbinden:

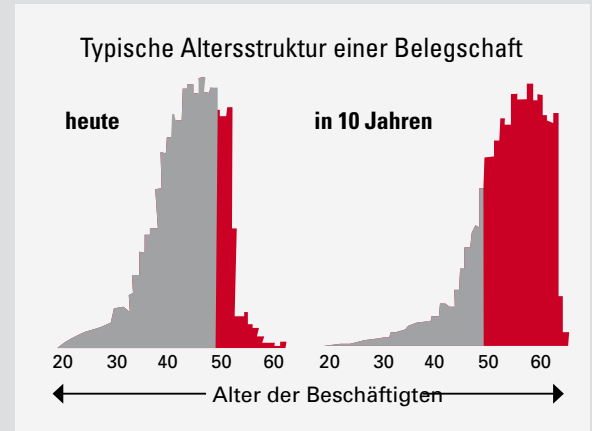
- weil die Arbeitszeiten „familienfreundlich“ sind
- weil der Betrieb bei der Kinderbetreuung hilft
- weil Frauen auch mit Familie Karriere machen können

Für uns Muslimas sind das entscheidende Fragen. Denn viele von uns wünschen sich eine Familie mit Kindern, möchten deshalb aber nicht auf eine gute Ausbildung und eine Berufstätigkeit verzichten müssen!



Demografischer Wandel

Die Belegschaften werden immer älter, weil den Betrieben der Nachwuchs ausgeht. Die Unternehmen werden zu Konkurrenten im Kampf um Nachwuchs. Junge Menschen können sich zwischen verschiedenen Arbeitgebern entscheiden und Ansprüche an den Betrieb stellen.



Rückgang der Erwerbspersonen in Deutschland

durch altersbedingtes Ausscheiden der geburtenstarken Nachkriegs-Jahrgänge

2015 – 2020 > 1,25 Mio = -250.000/Jahr

2020 – 2030 > 4,5 Mio = -450.000/Jahr

17% weniger Kinder und Jugendliche

33% mehr Menschen über 65 Jahre

(ohne Berücksichtigung der Zuwanderung durch Asylsuchende)

Quelle: Stat. Ämter des Bundes und der Länder

Der gesellschaftliche Wandel braucht eine andere Personalpolitik

Schon jede/r fünfte Deutsche hat heute einen Migrationshintergrund. Unter den Jugendlichen sind es aber noch viel, viel mehr. Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes stammt in NRW schon fast jede/r zweite Jugendliche aus einer Migrantenfamilie.



” Vorurteilsfrei ist keiner. Das ist normal. Wichtig ist, dass man eigene Voreingenommenheiten reflektiert und jedem gleiche Chancen gibt.

FiBB e.V. (Projektträger)

Wir haben es viel schwerer als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, und das, obwohl heute schon tausende Lehrstellen unbesetzt bleiben!

Da hilft nur eins: Betriebe müssen sich stärker als bisher auch für uns Migrantenjugendliche öffnen. Denn nur dann haben sie in Zukunft genügend Fachkräfte oder auch Nachfolger/innen für ihre Unternehmen. Mit uns können sie neue Kunden und Märkte in Deutschland erobern. Also: Geben Sie uns eine Chance!

Ein Potenzial an Arbeitskräften

Der Anteil von Migrantenjugendlichen in der beruflichen Ausbildung ist **deutlich geringer** als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Laut Prognosen wächst der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund in Deutschland prozentual bei gleichbleibender Gesamtbevölkerungszahl. Allein der **Anteil der Migrantenjugendlichen unter 15 Jahren** liegt derzeit bei über **40%**.



” Vorurteile sind schwere Störfaktoren wenn es um zwischenmenschliche Kommunikation geht.

Muhsin Saylan, Hoca der Ditib Moschee

Kein Mensch passt in eine Schublade

Es ist ein zentrales Prinzip moderner Gesellschaften, dass jede und jeder die gleichen Chancen haben soll – unabhängig von seiner Herkunft, seiner Hautfarbe oder seiner Religion. Entsprechend würde es zu einem Skandal führen, wenn ein Arbeitgeber erklären würde, dass er keine Katholiken einstellt, weil die katholische Kirche die vollständige Gleichberechtigung von Männern und Frauen nicht anerkennt.

Die offenkundige Diskriminierung kopftuchtragender Muslimas im Bereich der beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt löst dagegen immer noch wenig Empörung aus. Es handelt sich zwar eindeutig um einen Verstoß gegen das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wenn jungen Frauen allein deshalb eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle verweigert wird, weil sie ein Kopftuch tragen. Aber dieser Verstoß ist gesellschaftlich immer noch akzeptiert. Dass niemand diskriminiert werden darf, ist zwar eine auch unter Arbeitgebern weit verbreitete Überzeugung – aber im Fall des Kopftuchs wird diese immer wieder relativiert. Festzustellen ist auch: Politiker/innen aller Parteien reden zwar von Integration, beziehen jedoch keine offensive Position gegen den diskriminierenden Umgang mit kopftuchtragenden Muslimas.

Damit sich dies endlich ändert, muss anerkannt werden, dass die Benachteiligung kopftuchtragender Muslimas die gleichen Folgen hat wie rassistische Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe: Muslimischen Frauen wird das Recht auf Selbstbestimmung verweigert, sie werden zum Objekt von Vorurteilen und sozial ausgegrenzt. Dass dies in keiner Weise akzeptabel ist, sollten sich alle bewusst machen, die der Überzeugung sind, dass die menschenrechtlichen und freiheitlichen Grundwerte unserer Gesellschaft verteidigt werden sollen.

(Prof. Albert Scherr, Direktor des Instituts für Soziologie der PH Freiburg und Leiter des Forschungsprojekts „Diskriminierung in der beruflichen Bildung“, 2015)

„Ausbildungsplatz: Kopftuch inklusive – Mädchen schulen Arbeitgeber“

Mit dem Projekt werden muslimische Mädchen gestärkt, um lösungsorientiert mit dem Problem der Ausbildungsplatzsuche umzugehen und die eigenen Vorstellungen erfolgreich zu realisieren. Ausbildungsplatzanbieter/Arbeitgeber werden unterstützt, bei der Ausbildungsplatzvergabe Voreingenommenheit abzubauen und muslimische Mädchen als Ressource wahrzunehmen. Das Projekt wird durch Aktion Mensch gefördert und in Kooperation mit der DITIB-Moschee Bonn e.V. durchgeführt.