

Lernende aus anderen Kulturen

Darf ein Moslem Schweinefleisch aufbereiten?

Wir sehen die Dinge nicht so, wie sie sind, sondern wie wir sind. Wir sind von kulturellen Konventionen geprägt, und der Umgang mit anderen Kulturen kann zu Konflikten führen. Was muss man also beachten, wenn man mit Lernenden aus anderen Kulturen zu tun hat?

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– Nehmen wir an, er heisst Feyyaz, der Wohltätige. Im Sommer beginnt der junge Türke die Lehre als Fachmann Betreuung, seinem Arbeitgeber hatte sein Interesse an der Arbeit gefallen und dass er gut Deutsch spricht. Aber wie wird der Muslim damit umgehen, dass er im Rahmen seiner Spitex-Tätigkeit entblösste weibliche Körper sieht, Menüs mit Schweinefleisch aufbereiten oder während des Ramadan arbeiten muss?

Sibylle Ganz-Koechlin beschäftigt sich beruflich mit Fragen dieser Art. Sie arbeitet als interkulturelle Trainerin und kennt sich mit den Missverständnissen aus, die entstehen, wenn sich Menschen aus ver-

Integration ist ein gegenseitiger Prozess.

schiedenen Kulturen begegnen. Die Fragen zu Feyyaz wurden ihr an einer Weiterbildung der OdA Gesundheit Bern gestellt. «Man kann sie nicht pauschal beantworten», antwortete sie damals, «denn wie die Kulturen, so sind auch Menschen sehr verschieden.» Der Arbeitgeber von Feyyaz tut darum gut daran, sich möglichst früh – am besten vor Vertragsunterzeichnung – mit dem Lernenden über mögliche Konfliktsituationen zu unterhalten und Regeln festzulegen.

Kein Karrierebewusstsein

Wie unterschiedlich Kulturen sind, weiss jeder, der in China aneckte, weil er den Teller leer ass, um auf der folgenden Reise ins Schwäbische fürs Gegenteil finstere Blicke zu ernten. Im Dickicht solcher Unwägbarkeiten hilft nur transkulturelles Wissen. Es setzt das Bewusstsein voraus, dass auch wir in einer Kultur mit Normen,

Konventionen oder Werten leben, die nicht universell sind. In den Kursen von Sibylle Ganz-Koechlin bildet diese Selbstreflexion einen ersten Schritt. Wer darf wen wo berühren? Bildungsverantwortliche sagen, dass ihnen manche Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien zu nahe kommen. Sagt man überall «Gesundheit!», wenn man niest? Oder wie erlebt es die Migrantin aus Sri Lanka, wenn der Vorgesetzte ihr das Du anbietet?

Auch Werte sind nicht überall die gleichen. Bildung zum Beispiel hat in anderen Kulturen einen geringeren Stellenwert als in der Schweiz, wie eine andere Ausbilderin erfuhr: «Ich begleite junge Frauen mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen bewältigen die Ausbildung zur Fachfrau Gesundheit hervorragend und sind in meinen Betrieben sehr beliebt. Aber bei der Vorbereitung für eine Ausbildung im Tertiärbereich wird die Familienplanung plötzlich dominant. Manche verzichten auch auf Weiterbildung, weil sie ganze Familiensysteme finanziell unterstützen.» Eine Deutung dieses Wertekonfliktes fin-

det sich in Modellen, die Kulturen über verschiedene Dimensionen beschreiben – Machtdistanz, Unsicherheitsvermeidung oder Maskulinität zum Beispiel. Oder Individualismus. Diese Dimension erklärt, warum Frauen aus kollektiv orientierten Kulturen, in denen Gruppe viel wichtiger ist als das Fortkommen der Einzelnen, keine Karriere-Entscheidungen fällen können, ohne die aktuellen Bedürfnisse der Familie zu bedenken.

Mut haben, Grenzen aufzeigen

Wer also mit jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund arbeitet, tut gut daran, abweichendes Verhalten nicht gleich als Ungehorsam zu sehen, sondern mit kulturellen Prägungen zu rechnen. Wie weit aber soll man sie akzeptieren? «Genau das ist Verhandlungssache», sagt Sibylle Ganz-Koechlin. «Integration ist ein gegenseitiger Prozess. Nicht verhandelbar sind Gesetze, gegenseitige Achtung und Toleranz. Integration setzt auch einen entsprechenden Willen der Ausländer voraus; umgekehrt erfordert sie von den Schweizerinnen Offen-



Die Ausbildung von Migrantinnen und Migranten braucht manchmal viel Zeit und Gespür.

heit und die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel.» Diese Fähigkeit hatte jene Damenschneiderin, die ein halbes Jahr lang brauchte, bis ihre Lernende verstand, warum sie pünktlich zur Arbeit erscheinen soll. Es lohnte sich für beide. Manche Situationen erfordern auch Gespür. Als ihre KV-Lernende, die Ramadan hielt, mehrmals umgekippt war, rief eine Ausbilderin die Eltern an: Ihre Tochter sei krank. Der Anruf war goldrichtig: Kranke dürfen vom Ramadan dispensiert werden. Vielleicht hätte auch jener Lehrer subtiler vorgehen sollen, der einen Lernenden einer Berufsschulklasse aus dem Tram wies, weil er zu laut war. Umgehend erhielt er einen Anruf des Vaters, der sich nicht etwa darüber beklagte, dass sein Sohn gemassregelt wurde, sondern dass das vor der Klasse geschah.

«Kulturellen Konflikten stehen kulturelle Chancen gegenüber», sagt Sibylle Ganz-Koechlin schliesslich. «Lernende aus dem Ausland bringen neue Perspektiven in einen Betrieb, können Horizonte öffnen – ganz abgesehen davon, dass viele Firmen mit Kunden oder Patientinnen aus anderen Kulturen zu tun haben. Mit Lernenden aus anderen Ländern können wir lernen, dass wir die Dinge nicht so sehen, wie sie sind, sondern wie wir sind.» Wer das weiss, werde sich darum bemühen,

- seine Werte erleb- und fassbar zu machen,
- pro-aktiv und transparent zu kommunizieren,
- klare, beobachtbare und messbare Ziele zu setzen,
- den Mut zu haben, Grenzen aufzuzeigen und konsequent zu sein.

Das ist kein einfaches Programm, das weiss auch eine weitere Kursteilnehmerin von Sibylle Ganz-Koechlin. Sie notierte: «In schwierigen Ausbildungssituationen verstehen manche Lernende Defizitbeschreibungen nicht, vor allem wenn es um Haltungen oder das soziale Lernen im Team geht. Im Vergleich zu jungen Erwachsenen aus der Schweiz brauche ich viel mehr Gespräche, um mich verständlich zu machen.» –

www.trainingthetrainers.ch

Diskriminierung

Das vergessene Phänomen

Tests mit fiktiven Bewerbungen zeigen, dass bestimmte Secondos weniger Chancen auf eine Lehrstelle haben.

Von Stefan Krucker, Chefredaktor PANORAMA

– 2003 hatten es Türken oder Albaner auf Stellensuche nicht einfach, selbst wenn sie Inhaber einer C-Bewilligung waren. In Konkurrenz mit einem jungen Schweizer, der dieselbe Schulbank gedrückt und dieselbe Lehre erfolgreich absolviert hatte, hatten eingewanderte Kandidaten weniger Chancen, eine Arbeitsstelle zu finden. In der Deutschschweiz wurden 59 Prozent der Albaner und 30 Prozent der Türken diskriminiert. Zu diesem Schluss kam eine Untersuchung von Rosita Fibbi, Bülent Kaya und Etienne Piguet. Das Forscherteam wandte die sogenannte semiexperimentelle Methode an: Es antwortete mit fiktiven Bewerbungen auf reale Stellenangebote und verglich die Antworten der Betriebe an Ausländer/innen und Schweizer/innen.

In den darauffolgenden Jahren entstanden Projekte, die bereits die Lehrlingsselektion fairer machen wollten: Travail Suisse und KV Schweiz lancierten die Websites www.zukunftstattherkunft.ch mit Informationen und Arbeitsmitteln für Betriebe. KV Schweiz testete in Zürich mit der Plattform www.we-are-ready.ch die anonymisierte Lehrstellenbewerbung. Beide Websites sind noch aufgeschaltet, werden aber kaum noch gepflegt. Die neusten datierten Einträge stammen aus dem Jahr 2008.

Aktuelle Studien weisen allerdings darauf hin, dass das Phänomen – trotz des viel zitierten Fachkräftemangels – nicht einfach verschwunden ist: Gemäss dem nationalen Lehrstellenbarometer mussten Schweizer/innen bis zu einer Lehrvertragsunterzeichnung im Jahr 2012 durchschnittlich 11 Bewerbungen schreiben. Ausländer/innen waren erst nach 28 Bewerbungen am Ziel. Und eine Studie von Andrés Guarín und Emmanuel Rousseaux (siehe Seite 15) kommt zum Schluss, dass Migranten aus dem Balkan auch in der

zweiten Einwanderergeneration ein höheres Risiko haben, keine oder nur eine nicht qualifizierte Stelle zu finden. Bei gleichem Alter, Geschlecht und Bildungsniveau wohlverstanden.

Kleine Unternehmen anfälliger

Mit der semiexperimentellen Methode wurde in der Schweiz in den letzten Jahren nicht mehr geforscht. Anders in Deutschland. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration hat 2014 jeweils zwei Bewerbungen von männlichen Schülern mit deutscher Staatsangehörigkeit an 1794 Unternehmen verschickt. Die beiden Bewerber hatten die gleichen Eigenschaften und Qualifikationen; der einzige Unterschied war, dass einer von ihnen einen türkischen Namen hatte und der andere einen deutschen.

Jugendliche mit einem türkischen Namen wurden seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Bewerber mit einem deutschen Namen und erhielten auch häufiger eine direkte Absage. In Zahlen: Um eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zu erhalten, musste ein Kandidat mit einem deutschen Namen durchschnittlich fünf Bewerbungen schreiben, ein Mitbewerber mit einem türkischen Namen hingegen sieben. Einen wichtigen Einfluss hatte die Unternehmensgrösse: Die Diskriminierungsrate war bei kleinen Unternehmen mit weniger als sechs Mitarbeitenden deutlich höher als bei mittleren und grossen Unternehmen. Die Gründe für die Benachteiligung liegen gemäss den Autoren in unbewussten Assoziationen, stereotypen Zuschreibungen oder der Bevorzugung der eigenen Bezugsgruppe. In einfachen Worten ausgedrückt heisst das: Einige Chefs merken nicht, dass sie diskriminieren. Andere halten die Diskriminierung für angebracht. –