

## **Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!**

Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund haben in Nordrhein-Westfalen in den vergangenen vier Jahren 1400 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Dieses Engagement würdigte der parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Thomas Rachel zusammen mit dem Staatssekretär im nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium, Dr. Walter Döllinger, am 29. März 2010 im K21 - Kunstsammlung NRW in Düsseldorf. Organisiert wurde die Veranstaltung von der JOBSTARTER-Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)/Programmbereich KAUSA in Kooperation mit dem JOBSTARTER-Regionalbüro West, angesiedelt bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH e.V.) und sieben NRW-JOBSTARTER-Projekten mit dem Schwerpunkt „Ausbildung in ausländischen Unternehmen“.

### **Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund**

Laut Rachel ist Bildung der Schlüssel für individuelle Lebenschancen und der Motor für gesellschaftliche und technologische Veränderungen. Für junge Menschen mit Migrationshintergrund ist berufliche Bildung ein bedeutsamer Weg für eine erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt. Die geehrten Unternehmen haben neue und zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. In den letzten vier Jahren sind somit rund 1.400 weitere Ausbildungsplätze entstanden. Gegenwärtig gibt es in Deutschland ca. 580.000 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte. Allerdings liegt die Beteiligung dieser Unternehmen an der betrieblichen Ausbildung mit 14 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 25 Prozent. „Das wollen und müssen wir ändern“, betonte Rachel. „Das BMBF fördert daher für eine bessere berufliche Eingliederung von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte allein in NRW sieben Projekte, die sich direkt an Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund wenden“. Diese sieben Projekte gehören zum bundesweiten Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER“ des BMBF, einer umfassenden Initiative zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation. Mit der Hilfe von insgesamt 51 JOBSTARTER-Projekten in NRW konnten in den letzten vier Jahren auf diesem Wege rund 5.200 Jugendliche einen Ausbildungsplatz finden.

„Wir halten es für enorm wichtig, dass Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund in Deutschland die Potenziale ihrer Beschäftigten durch berufliche Qualifizierung noch besser als bisher nutzen können und ihren Fachkräftenachwuchs auch selbst ausbilden“, betonte indessen Dr. Walter Döllinger. Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund haben oftmals zu geringe Kenntnisse über das Duale Ausbildungssystem in Deutschland. „Für den Erfolg aller Maßnahmen am Ausbildungsmarkt kommt es aber letztlich auf die nachhaltige Bereitschaft der Unternehmen zur Ausbildung an. Die Ausbildung junger Fachkräfte ist und bleibt Aufgabe der Wirtschaft.“ Das Land kann die Betriebe, die alleine nicht ausbilden können, mit seinem Förderprogramm „Ausbilden im Verbund“ unterstützen. Zusätzliche Hilfe bieten 16 sogenannte Starthelfer für die Ausbildung, die das Land bei den Industrie- und Handelskammern mit rund einer Million Euro jährlich finanziert“, erklärte Döllinger während seiner Rede.

### **Situation junger Menschen mit Migrationshintergrund**

Junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte haben es beim Einstieg in den Beruf noch schwerer als ihre deutschen Altersgenossen. Eine Befragung von Schulabgängern, durchgeführt vom BIBB im Jahr 2005, zeigte auf, dass in Deutschland junge Menschen ohne Migrationshintergrund größere Chancen auf eine betriebliche Ausbildung haben. Sprachliche und schulische Schwierigkeiten sowie kulturelle Eigenheiten spielen oftmals eine große Rolle. Ein großes Problem sei aber auch, dass ausländische Jugendliche sich viel stärker auf bestimmte Ausbildungsberufe verdichten, wie z.B. auf das Friseurhandwerk, den Einzelhandel oder Arztpraxen. Eine fundierte Berufsorientierung sei aus diesem Grunde für die Jugendlichen besonders relevant. Auch die Eltern spielen hier eine zentrale Rolle, denn sie fungieren als eine Art „erster Berufsberater“ für ihre Kinder.

### **Exkurs: Aktionsplan „Zukunft durch Ausbildung“**

Die Landesregierung in NRW hat gemeinsam mit der Arbeitsverwaltung und den türkischen Generalkonsulaten einen Aktionsplan mit dem Titel „Zukunft durch Ausbildung“ entwickelt, mit dem die Zugangsmöglichkeiten zur dualen Ausbildung für türkische und türkischstämmige Jugendliche verbessert werden soll. Die Rolle der türkischen Eltern als Unterstützer ihrer Kinder beim Berufseinstieg soll gestärkt und eine verbesserte berufliche Eingliederung mit Hilfe der türkischen Vereine und Organisationen in den Städten und Gemeinden erreicht werden. Grundgedanke des Aktionsplans ist, dass zweisprachige Multiplikatoren aus den türkischen Eltern-, Sport-, Kultur- und Moscheevereinen zu wichtigen Vermittlern werden - zwischen Eltern und Jugendlichen auf der einen Seite und den Organisationen des Bildungs- und Beschäftigungssystems auf der anderen Seite. Die Landesregierung fördert deshalb ein Projekt, das die Schulung und den Aufbau eines Netzwerks solcher Multiplikatoren beinhaltet und das vom türkischen Unternehmerverband ATIAD umgesetzt wird.

### **JOBSTARTER-Projekte in NRW – Erfahrungen und Empfehlungen, Cemalettin Özer, MOZAIK gGmbH**

Cemalettin Özer, geschäftsführender Inhaber der MOZAIK gGmbH, stellte das KAUSA-Netzwerk NRW auf der Veranstaltung am 29.3.2010 vor. Stellvertretend für die insgesamt sieben JOBSTARTER-Projekte, die dieses Netzwerk bilden, betonte er das bisher oft ungenutzte Potenzial, das in vielen Betrieben schlummert, deren Inhaber und Inhaberinnen Migrationshintergrund aufweisen. Denn hier liege die Ausbildungsquote unter dem Bundesdurchschnitt aller Betriebe – gleichzeitig würden viele Jugendliche eine Ausbildungsstelle suchen. Hier die zentralen Eigenschaften, Erfahrungen und Empfehlungen des KAUSA-Netzwerks NRW in Stichpunkten:

#### **Das KAUSA-Netzwerk NRW**

- agentur mark GmbH, Hagen
- Caritasverband für den Rheinisch-Bergischen Kreis e.V., Bergisch Gladbach
- Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung DHW e.V., Köln
- EWZ Entwicklungszentrum für berufliche Qualifizierung und Integration GmbH, Dortmund
- MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH, Bielefeld
- Multikulturelles Forum e.V., Lünen
- Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer Unternehmerverband e.V., Köln

⇒ Zwischenergebnis: Gemeinsam haben diese sieben JOBSTARTER-Projekte in NRW ca. 1.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen (Stand:12/2009)

#### **Interventionsstrategien der Projektträger:**

- Mehrsprachige Sensibilisierung und Information von Migrantenunternehmen in Kooperation mit Kammern zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen durch inter- bzw. bikulturelle Ausbildungsplatzakquisiteure
- Externe Begleitung und Unterstützung der Erstausbildungsbetriebe bei dem Anerkennungsverfahren als Ausbildungsbetrieb und im Bewerbungsverfahren von Jugendlichen
- Initiierung von interkultureller Kooperation und Vernetzung zwischen Kammern, Arbeitsagenturen, ARGE, Schulen, Migrantenunternehmen und Migrantenorganisationen

#### **Kriterien für die erfolgreiche Akquise und Besetzung von Ausbildungsplätzen**

- Projektmitarbeiter/-innen mit interkultureller Kompetenz mit und ohne Migrationshintergrund → Vorbildfunktion, Motivation, Identifikation, Engagement, Glaubwürdigkeit

- Berücksichtigung der interkulturellen Kompetenz und Potenziale der Migrantenunternehmen und Jugendlichen → Zweisprachigkeit, Kenntnisse zweier Kulturen, Sozialkompetenz
- Erfahrene Organisationen als Projektträger im Bereich Migration/Integration
- Individuelles Coaching

### **Empfehlung des Netzwerks: Einrichtung von regionalen Servicestellen für Migrantenunternehmen**

- Vernetzung von Ausbildungsmarktakeuren und Migrantenunternehmen/-organisationen zur gemeinsamen Entwicklung von Lösungsansätzen und Konzepten
- Koordination zur Konzeption eines nachhaltigen regionalen interkulturellen beruflichen Handlungskonzeptes
- Verhinderung von Doppelförderstrukturen
- Interkulturelle Beratung und Sensibilisierung von Ausbildungs- und Arbeitsmarktakeuren (u.a. durch Workshops, Fachtagungen, Vorträge und Austausch von regionalen Good-Practice-Ansätzen)
- Interkulturell kompetentes Personal für die Akquise, Besetzung und Begleitung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Migrantenunternehmen
- Unbürokratische Förderprogramme für Erstausbildungsbetriebe (Kleinunternehmen)
- Zweisprachiges Material (Deutsch/Herkunftssprache) für Ausbilder
- Entwicklung von zweisprachigen Schulungs- und Qualifizierungsangeboten zu kaufmännischen, pädagogischen und rechtlichen Ausbildungsfragen u.a. über Online-/E-Learning-Konzepte

### **ROUND TABLE**

Im Rahmen eines Round-Table-Gesprächs diskutierten insgesamt sieben Vertreter verschiedener Institutionen und Branchen über wichtige Aspekte der Ausbildungsplatzakquise und -sicherung bei nichtdeutschen Betriebsinhaber/-innen:

**Suat Bakir**, Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer, Köln

**Dr. Markus Eickhoff**, Handwerkskammer zu Köln

**Şaziye Köse**, Entwicklungszentrum für berufliche Qualifizierung und Integration GmbH, Dortmund

**Cemalettin Özer**, MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH, Bielefeld

**Sebnem Rohani**, Agentur für Arbeit, Bielefeld

**Davut Şahin**, Unternehmer

**Dirk Vohwinkel**, Industrie- und Handelskammer zu Dortmund

Die Teilnehmer des Round-Table-Gesprächs diskutierten ein breites Themenspektrum. Es gab jedoch auch verschiedene Themenbereiche, die häufig auftraten bzw. kontrovers diskutiert wurden:

### **Akquise von Ausbildungsunternehmen und AEVO (Ausbildereignungsprüfung)**

Die Akquise von Ausbildungsunternehmen bedarf in erster Linie eines gewissen Gespürs, die passenden Unternehmen zu ermitteln. Es ist deshalb sehr wichtig, Vertrauen aufzubauen und Zugänge über Personen der einzelnen Kulturen zu schaffen. Dies kann beispielsweise im Rahmen eines interkulturellen Sensibilisierungstrainings passieren. Der Vermittler bei der Akquise von Ausbildungsunternehmen sollte entsprechend geschult und sensibel für die Thematik sein. Unternehmen mit Migrationshintergrund haben zwar eine steigende Tendenz auszubilden, sie bringen oftmals aber leider nicht die Befähigung mit, auszubilden zu dürfen. Ihnen fehlen die entsprechenden Kenntnisse über das Ausbildungssystem in Deutschland. Viele Unternehmen wissen oftmals auch einfach nicht, dass sie ausbilden dürfen oder einen Praktikumsplatz anbieten können.

Bei den Unternehmensinhabern mit türkischer Abstammung gibt es bisher nur eine Unternehmergegeneration. Vielen Unternehmen mit Migrationshintergrund fehlt die entsprechende Erfahrung. Hinzu kommen sehr große bürokratische Hürden.

Die Agentur für Arbeit, beim Round-Table-Gespräch vertreten durch Sebnem Rohani, geht auf Betriebe zu, berät im Hinblick auf Ausbildung und stärkt die Zusammenarbeit. Sie trifft die Vorauswahl und schlägt Betriebe vor. Letztlich entscheidet die Kammer, welcher Betrieb als Ausbildungsbetrieb fungieren darf. Der Betrieb und die Ausbilderperson müssen geeignet sein. Der Ausbilder muss fachlich qualifiziert sein und einen höherwertigen Abschluss haben. Die pädagogische Eignung kann er nur über AEVO erwerben. Rechtliche und pädagogische Inhalte sind sehr wichtig für die Unternehmer/-innen. Diese Fähigkeiten können sie über die AEVO erwerben. Die Hürde der AEVO ist oftmals jedoch die Sprache, denn die Prüfung ist nur auf Deutsch möglich.

Wie überzeugt man also Unternehmen auszubilden? Arbeitnehmern und Auszubildenden müssen die Ängste und Vorbehalte durch Coaching genommen werden. Ziel ist der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung und die Schaffung von Nachhaltigkeit. Erstausbildungsbetriebe müssen an die Hand genommen werden. Es gibt viele einzelne Schritte, die gegangen werden müssen, von der Ausbildungsplatzakquise bis zur erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung. Viele Betriebsinhaber/-innen wissen nicht, wie sie die Auszubildenden begleiten sollen. Auszubildende haben eine große Bedeutung für das Unternehmen, denn sie bringen das Wissen, das sie in der Berufsschule erworben haben wieder in das Unternehmen ein. Der Arbeitgeber kann nur davon profitieren.

### **Integrationspotenzial**

Es ist und bleibt wichtig, dass Jugendliche in Migrantenbetrieben ausgebildet werden. Es soll aber ein Mischverhältnis vorherrschen. Bewerber sollen dabei nicht nur nach ihrer Nationalität bewertet werden: Es ist die Persönlichkeit des Jugendlichen, die eine zentrale Rolle spielt. Viele Unternehmen stellen aufgrund von Ängsten keine Migranten/-innen ein, sondern rekrutieren ihr Personal aus dem Bekanntenkreis (Familie, Freunde, Nachbarschaft). So ist es bedeutsam, dass in deutschen Unternehmen eine kulturelle Öffnung stattfindet. Die Fachqualifikation sollte zählen, nicht die Herkunft. Wichtiger als die Nationalität, sind der Glaube an die dahinter stehenden Menschen und der Abbau von vorhandenen Berührungängsten.

100 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte wurden in Düsseldorf für Ihre Bereitschaft auszubilden mit einer Urkunde geehrt. Sie stehen aber nur stellvertretend für viele weitere Unternehmen, die bereits heute in NRW aktiv und engagiert Ihren Fachkräftenachwuchs ausbilden und sich der Bedeutung dessen bewusst sind. Zukünftig gilt es das große Potenzial und die bedeutenden Leistungen dieser Unternehmen anzuerkennen und weiter auszuschöpfen.

Autorin: Nicole Fandrich