clavis

03 | 2011

Schlüssel für die Integration der Migranten in den Arbeitsmarkt:
Strategien für Wirtschaft, Verwaltung und Politik

INTEGRATION IM MITTELSTAND

Bülent Uzuner, Unternehmer

Wettbewerb um die besten Köpfe

Duran Dolu, Ausbildungsakquisiteur

Zeichen der Zeit erkennen

Dominik Thesing, Public-Relations-Experte

Klare Perspektive für Zuwanderer

Foto: © contrastwerkstatt - Fotolia.com

Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Quelle: Marion Vogel, 2010

Zukunft lebt von Vielfalt

Migration und Integration - Informationen mit einem Klick

www.bamf.de

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Frankenstraße 210, 90461 Nürnberg, 0911/943 - 0

INHALT

04 Leitartikel
Bülent Uzuner – Wettbewerb um die besten Köpfe

06 Analyse
Wohlstand nur mit Zuwanderern

07 Gelungene Integration im Handwerk –
Mit Leidenschaft zum Ziel

08 Interview Prof. Martin Kersting
Personalauswahl – Vorurteile überwinden

09 Externenprüfung –
Mit Selbstdisziplin Berufsabschluss nachholen

10 Projekt QSInova –
Wann ist ein Koch ein Koch?

11 Interview Duran Dolu
Zeichen der Zeit erkennen

12 Phoenix Contact
Offen für andere Nationalitäten

13 Ahmet Lokurlu
Mitarbeiter mit Kulturkenntnissen gefragt

14 Starfriseur Shan Rahimkhan –
Inspiriert in Berlin

16 Statements aus der Wirtschaft –
Mehr Bildung nötig

18 KAUSA –
Mehr Ausbildung bei Migranten

19 Unternehmerin mit Migrationshintergrund –
Gegen jede Wahrscheinlichkeit

20 Interview Scholz & Friends
Imagekampagne des Handwerks –
Klare Perspektive für Zuwanderer

22 Großbritannien –
Traumziel mit Hürden

Editorial

MITTELSTÄNDLER TUN WAS

Die Wirtschaft sucht Fachkräfte. Vor allem im Mittelstand drängt die Frage, wie Unternehmen Nachwuchs und qualifizierte Mitarbeiter finden. Gleichzeitig bieten Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt ihre Kenntnisse und Fähigkeiten an. Dies müsste doch zu verbinden sein – darüber sind sich Wirtschaftsexperten und Gesellschaftspolitiker einig.

Doch was tut sich in der Praxis? Diese Ausgabe von clavis zeigt: Mittelständische Unternehmen engagieren sich bereits intensiv. Sie tragen einiges dazu bei, Menschen mit Migrationshintergrund zu integrieren. Im Handwerk zum Beispiel liegt die Zuwanderer-Quote weit über dem Durchschnitt.

Diese Anstrengungen muss die Wirtschaft im eigenen Interesse noch intensivieren, sagen Personalexperten. Denn schon jetzt bewerben sich viele Unternehmen um die Mitarbeiter – nicht mehr umgekehrt. Hier rücken die Zuwanderer mit ihren Potenzialen in den Blick. Oft passen noch die Profile und die Anforderungen nicht zusammen. Deshalb muss noch mehr für Bildung und Ausbildung getan werden, fordern Arbeitsmarktexperten und Vertreter des Mittelstandes.

Was alles möglich ist, zeigen Erfolgsbeispiele aus der Praxis. Sie machen Mut, Neues auszuprobieren, kulturelle Vielfalt zu akzeptieren und Integration als Chance zu erkennen.

Die Redaktion wünscht Ihnen eine anregende Lektüre.

IMPRESSUM **Herausgeber:** Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projektes KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf. **Redaktion:** for mat medienagentur + verlag gmbh, Redaktion clavis , Drususstraße 13a, 40549 Düsseldorf, info@clavis-magazin.de, www.clavis-magazin.de **Verantwortlich (V.i.S.d.P.):** Hermann Röder **Redaktionsleitung:** Jürgen Grosche **Autoren:** Christiane Arndt, Vera Grämmel, Gesine Keßler-Mohr, Anja Kühner, Margareta Mensch, Claudia Moravek, Susanne Neumann, Jan Opielka, Tanja Planko, Bülent Uzuner, Eva von der Weppen **Mitarbeit an dieser Ausgabe:** Anke Kinnewig, Gwendolyn Paul, Ute Schmitt **Konzeption und Gestaltung:** Markus Kossack, for mat medienagentur + verlag gmbh **Anzeigen & Vertrieb:** for mat medienagentur + verlag gmbh, Telefon 0211-5580256 **Druck:** Stünings Medien GmbH, Krefeld **Auflage:** 15.000 **Erscheinungsweise:** 3-mal jährlich **Bezugsadresse (kostenfrei):** for mat medienagentur + verlag gmbh, Redaktion clavis, Drususstraße 13a, 40549 Düsseldorf
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.
Die verwendete maskuline bzw. feminine Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer auch das jeweils andere Geschlecht.

Integration im Mittelstand

WETTBEWERB UM DIE BESTEN KÖPFE

Die deutsche Wirtschaft nutzt das Potenzial von Einwanderern und Menschen mit Migrationshintergrund bisher nur eingeschränkt. Statt den Fachkräftemangel zu beklagen, sollten Unternehmen und Politik aktiv daran arbeiten, die bereits in Deutschland vorhandenen Ressourcen optimal auszuschöpfen, sagt Bülent Uzuner, Vorstandsvorsitzender der BTC AG.

Von Bülent Uzuner

Foto: BTC

Bülent Uzuner

OB ALS UNTERNEHMER, ANGESTELLTER ODER ARBEITER – EINWANDERER UND MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SIND IN DEUTSCHLAND EIN ENTSCHEIDENDER WIRTSCHAFTSFAKTOR.

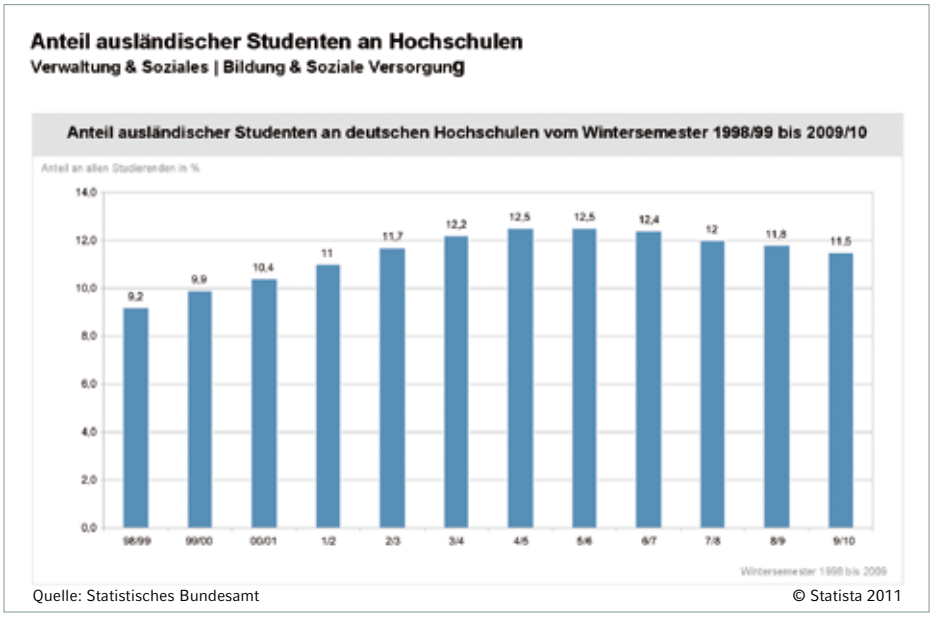
Ob als Unternehmer, Angestellter oder Arbeiter – Einwanderer und Menschen mit Migrationshintergrund sind in Deutschland ein entscheidender Wirtschaftsfaktor. Bundesweit sind laut einer Studie des Sachverständigenrats der Wirtschaft zurzeit 587.000 Menschen mit Migrationshintergrund als Selbstständige tätig. Ihre Unternehmen bieten insgesamt rund 2,5 Millionen Menschen Arbeit. Allein 80.000 türkische Selbstständige mit etwa 380.000 Mitarbeitern erwirtschafteten 2010 einen Umsatz von rund 40 Milliarden Euro. Sie investieren jährlich acht Milliarden Euro in Deutschland.

Die Bedeutung von Unternehmern mit Migrationshintergrund wird weiter zunehmen. So geht der Verband Türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa (ATIAD e.V.) davon aus, dass sich die Zahl der Unternehmer mit türkischen Wurzeln in den nächsten zehn bis 15 Jahren auf etwa 130.000 erhöhen wird. Diese werden dann rund 70 Milliarden Euro umsetzen, 750.000 Menschen beschäftigen und 18 Milliarden Euro in Deutschland investieren.

Wichtige Wachstumsimpulse

Die Politik sollte diese Entwicklung erkennen und unterstützen, indem sie die Unternehmensgründungen von Menschen mit Migrationshintergrund stärker fördert. Die deutsche Wirtschaft braucht diese Wachstumsimpulse dringend, da es aufgrund des demografischen Wandels zukünftig immer weniger Selbstständige geben wird. ATIAD geht derzeit davon aus, dass im Jahr 2050 rund 700.000 Selbstständige weniger am Markt sein werden. Dies korreliert mit aktuellen Berechnungen des Statistischen Bundesamts, dass die Altersgruppe der 20- bis 65-Jährigen bis 2030 um 7,5 Millionen Menschen schrumpfen wird.

Das Handwerk hat bereits heute Nachfolgeprobleme. Die deutsche Wirtschaft ist auf dieses Berufsfeld jedoch dringend angewiesen. Hier sind neben der Politik auch die Handwerkskammern gefordert, für Meister mit Migrationshintergrund die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die Übernahme und Aufrechterhaltung ihrer Betriebe zu schaffen. Ebenso in anderen Bereichen, wie bei-



UM AUSLÄNDISCHE ABSOLVENTEN DAVON ZU ÜBERZEUGEN, IHRE LEBENSPLANUNG LANGFRISTIG AUF DEUTSCHLAND ZU FOKUSSIEREN, SPIELT NEBEN ATTRAKTIVEN JOBANGEBOTEN AUCH DIE AUFNAHME DURCH DIE GESELLSCHAFT EINE ROLLE.

spielsweise in der Pflege, ist die deutsche Gesellschaft auf Personal aus dem Ausland angewiesen. Ohne Pflegekräfte aus Osteuropa wäre der Pflegebereich in Deutschland vermutlich bereits kollabiert.

Hoher Fachkräftebedarf

Dieser Aspekt führt uns direkt zum viel zitierten Fachkräftemangel. Betrachtet man dieses Phänomen genauer, handelt es sich jedoch nicht um einen Mangel, sondern um einen Fachkräftebedarf. Denn noch immer gelingt es der deutschen Wirtschaft nicht, das Potenzial der zahlreichen ausländischen Studenten zu nutzen. Fast jeder zehnte Student an deutschen Hochschulen ist Ausländer. Diese interkulturell, sozial und fremdsprachlich kompetenten Akademiker sind meist hoch motiviert. Nach Ende des Studiums fassen jedoch viele ausländische Absolventen nur schwer Fuß in Deutschland, weil sie nicht genügend in soziale Netzwerke eingebunden sind.

Kehren sie in ihre Heimat zurück, gehen sie samt ihrer hervorragenden deutschen Ausbildung – eines der höchsten Güter Deutschlands – dem hiesigen Arbeitsmarkt verloren. Bei denjenigen, die bleiben wollen, stehen oft unzureichende Deutschkenntnisse einer Karriere im Weg. Hinzu kommen gesetzliche Hürden. So muss ein Absolvent ein Jahr nach Studienabschluss eine Arbeitsstelle vorweisen, andernfalls droht die Ausweisung.

Für die deutsche Wirtschaft bedeutet dies: Sie muss sich dem Wettbewerb mit den Herkunftsländern der ausländischen Studenten um die besten Köpfe stellen. Sie muss aktiv auf die potenziellen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zugehen. Das gilt insbesondere für den Mittelstand, da viele Absolventen Konzerne zunächst für attraktivere Arbeitgeber halten.

Werben um Absolventen

Die BTC AG beispielsweise engagiert sich unter anderem an der international ausgerichteten Jacobs University in Bremen, um dort persönliche Kontakte zu ausländischen Absolventen zu knüpfen. Einige dieser Akademiker sind heute bei der BTC in Deutschland und der Türkei tätig.

Neben Vorträgen an der Hochschule sollten mittelständische Unternehmen auch bezahlte Praktika und gut betreute Diplomarbeiten anbieten, um möglichst frühzeitig ausländische High Potentials an die eigene Firma zu binden. Wichtig ist, dass diese Kontaktpflege nicht als lästige Pflicht gesehen wird, sondern als die wichtige Bereicherung, die sie tatsächlich ist.

Wohlfühlfaktor beachten

Um ausländische Absolventen davon zu überzeugen, ihre Lebensplanung langfristig auf Deutschland zu fokussieren, spielen attraktive Jobangebote eine Rolle. Wichtig ist auch die Frage, ob und wie die Gesellschaft die Zuwanderer aufnimmt. Deutschland ist derzeit dabei, eine Willkommenskultur zu entwickeln. Dies sollte intensiviert werden. Darüber hinaus würde es im Hinblick auf junge Familien helfen, wenn sich der Bildungsbereich besser auf die Veränderungen in der Gesellschaft einstellen würde: Für Erzieher und Pädagogen sollte interkulturelle Kompetenz Bestandteil der Ausbildung werden. Immerhin hat bereits heute jedes zweite Kind, das eingeschult wird, einen Migrationshintergrund.

Bülent Uzuner ist Vorstandsvorsitzender der BTC Business Technology Consulting AG. 2010 erwirtschaftete das Unternehmen mit 1.659 Mitarbeitern einen Umsatz von 176,1 Millionen Euro. Die BTC AG ist an insgesamt 15 Standorten vertreten – auch in der Schweiz, der Türkei, Polen und Japan.

WOHLSTAND NUR MIT ZUWANDERERN

Fachkräftemangel ist vor allem seit dem Ende der Krise in aller Munde. Den deutschen Unternehmen geht es gut, sie suchen Mitarbeiter, finden aber keine Bewerber mit den passenden Qualifikationen. Dabei gibt es ungenutzte Potenziale.

Von Anja Kühner

Foto: Herbert Brücker

Prof. Dr. Herbert Brücker

Rund eine Million offene Stellen gibt es derzeit in Deutschland. Viele Unternehmen beklagen sich darüber, dass sie keine passenden Arbeitskräfte finden. Doch die Statistik wirft ein deutlich differenzierteres Bild, denn nicht überall fehlen Fachkräfte gleichermaßen.

Als Fachkräftemangel sieht Prof. Dr. Herbert Brücker vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zwei unterschiedliche Phänomene. Zum einen sei da die in jedem Aufschwung spürbare Zunahme an offenen Stellen. Doch dem großen Stellenangebot stehen derzeit rund vier Millionen Unterbeschäftigte gegenüber. Die Wissenschaft spricht hier von „mismatch", einem Ungleichgewicht. Zudem kommt es laut Brücker sowohl auf die Branche als auch auf die Region an.

Parallel dazu macht sich der demographische Wandel bemerkbar. „Der Höhepunkt des Angebots von Arbeitskräften war im Jahr 2010", berichtet Brücker. Die Zahl der aktiv im Berufsleben Stehenden nimmt kontinuierlich ab – bis 2050 wird sie um 25 bis 30 Prozent sinken.

Nicht zuletzt aufgrund der schlechteren (Aus-)Bildung der Migranten-Generationen sind diese heute doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie Einheimische. Doch Menschen mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu früher spürbar höher qualifiziert – in der zweiten und dritten Migranten-Generation hat sich seit 1984 der Anteil ohne Berufsausbildung halbiert. Das belegt den generellen Trend zur Höherqualifizierung und könnte ein Erfolg sein, wenn nicht im gleichen Zeitraum der Anteil der Deutschen ohne Ausbildung noch stärker gesunken wäre. Die Folge: „Die Bildungsschere geht immer weiter auseinander", bestätigt Brücker.

Belegt ist, dass Personaler längst nicht nur nach Zeugnissen und Noten entscheiden, sondern auch Wahrscheinlichkeiten über die potenzielle Leistungsfähigkeit des Bewerbers annehmen. Arbeitgeber schreiben bestimmten Gruppen hier ein hohes Risiko zu, darunter Personen mit Migrationshintergrund. Damit die Unternehmen nicht dauerhaft unter Fachkräftemangel leiden, müssen sie ihre Strategien der Personalrekrutierung anpassen.

Herbert Brücker vermisst beispielsweise länderübergreifende Suchstrategien. „Die meisten Unternehmen haben den Blick noch nicht auf Europa gerichtet", beklagt der Arbeitsmarktexperte. Zudem sei die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse immer noch eine Herausforderung, vor die uns das duale System der Berufsausbildung stelle. „Wer in Osteuropa einen Beruf erlernt hat, wird hier oft einem Ungelernten gleichgestellt", so Brücker. Damit verschenke Deutschland Potenzial.

DIE BILDUNGSSCHERE GEHT IMMER WEITER AUSEINANDER

Klar ist auch: „Bei weniger Bewerbern werden alle genauer angeschaut", beschreibt auch Dr. Robert Helmrich, Leiter des Arbeitsbereiches Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit beim Bonner Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Dadurch würden Bewerber mit Migrationshintergrund nicht mehr sofort aussortiert.

Gelungene Integration im Handwerk

MIT LEIDENSCHAFT ZUM ZIEL

Die Handwerkskammer Hamburg engagiert sich für die Integration von Zuwanderern. Mit Erfolg, wie Beispiele aus der Praxis zeigen.

Von Gesine Keßler-Mohr und Margareta Mensch

Fotos: Handwerkskammer Hamburg

Will ihre Kunden in Zukunft noch besser beraten können: Kursteilnehmerin Çakir

„Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern, wo man hinwill“: Die bundesweite Imagekampagne des Handwerks hat nicht umsonst diesen Slogan plakatiert. Das Handwerk muss sich im Wettbewerb der Industrienationen behaupten und die demografischen Herausforderungen meistern. Vor allem in den Ballungsräumen müssen die Potenziale gehoben werden, die in den Menschen stecken. Beachtung finden sollten alle – die schon hier sind und die vielleicht noch kommen werden, gleich welcher Herkunft sie sind.

Am Beispiel der Handwerkskammer (HWK) Hamburg zeigt sich, was das konkret heißt: Im Bezirk der Kammer im Norden haben bereits heute rund 30 Prozent der Mitgliedsbetriebe einen Inhaber mit Migrationshintergrund. Zudem hat jedes zweite Kind unter 18 Jahren in der Hansestadt eine Zuwanderer-Geschichte. Um diesen Herausforderungen zu begegnen und den Fachkräftebedarf zu sichern, haben Präsidium und Geschäftsführung der Handwerkskammer Hamburg vorrangig zwei Zielgruppen im Fokus: Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund.

Was die Handwerkskammer Hamburg konkret unternimmt, zeigen drei Beispiele:

- Das Hamburger ESF-Projekt „MIAH – Mehr Integration durch Ausbildung im Handwerk“ berät und begleitet Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen mit Migrationshintergrund bis zur Erlangung der Ausbildungsberechtigung.

- Das Regionale Netzwerk „Hamburg/SH - NOBI“ im bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat eine Seminarreihe zur interkulturellen Kompetenz entwickelt, die alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der HWK unterstützen soll, ihre Ansprache und ihren Umgang mit der Kundengruppe Migranten und Migrantinnen zu erweitern und bewusster zu gestalten.

Kampagne für Integration: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Handwerkskammer Hamburg

- Im NOBI-Teilprojekt „Nachqualifizierung im Handwerk für Migranten“ können sich Beschäftigte und Arbeitslose mit Berufserfahrung aber ohne formalen Abschluss durch Qualifizierungen auf den Erwerb eines Berufsabschlusses im Handwerk vorbereiten.

Im Rahmen des genannten Projektes „Nachqualifizierung im Handwerk für Migranten“ bereitet sich Berna Çakir aktuell in einem fünfmonatigen Vorbereitungskursus auf die Externenprüfung zur Bäckereifachverkäuferin vor. Ihr Beispiel zeigt, wie persönliche Leidenschaft und strategische Entwicklungen der HWK Hamburg zusammenkommen.

Berna Çakir bringt viel Erfahrung und Begeisterung mit: „Endlich habe ich die Möglichkeit, ganz viel über das Backhandwerk und seine Produkte zu lernen“, schwärmt die in der Türkei geborene Wahl-Hamburgerin. Nach vierzehn Jahren in derselben Bäckerei wurde sie plötzlich arbeitslos. Und bekam „diese einmalige Chance im Leben“, wie sie sagt.

„Natürlich war ich sofort einverstanden, als mir der Kursus von der Agentur für Arbeit empfohlen wurde“, erzählt die Mutter zweier erwachsener Kinder. Dass sie ihren Beruf liebt, merkt man der sympathischen und redegewandten Verkäuferin sofort an. Kein Wunder, dass sie schon jetzt zwei interessante und gut bezahlte Jobangebote bekommen hat.

www.netzwerk-iq.de

Personalauswahl

VORURTEILE MIT INFORMATIONEN ÜBERWINDEN

Fachkräfte werden knapp. Organisationen müssen daher bei der Personalauswahl umdenken, sagt der Personalexperte Professor Dr. Martin Kersting im Interview. Gerade unter Zuwanderern könnten sie Talente entdecken, die die Entscheider bislang übersehen haben.

Unternehmen klagen zunehmend, dass sie keine Fachkräfte finden. Wie sieht die Lage aus?
Betrachtet man die Suche nach geeigneten internen und externen Bewerbern genauer, so stellt man fest: Leer gefischt sind nur bestimmte Teiche: Fast alle Organisationen halten Ausschau nach dem gleichen Bewerbertypus, dem ominösen „high potential“: jung, dynamisch, auslandserfahren, mit einschlägigem Abschluss sowie mit viel Expertise im Selbstmarketing. Dieser Typus wird knapp, aber der Markt hält unerschlossene Reserven vor. Beispiele sind ältere Menschen, Frauen, Alleinerziehende, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund, Ausländer, Menschen mit Behinderung oder Menschen ohne formale Qualifikation.

Woran liegt das? Wieso nehmen Personalexperten das Potenzial zum Beispiel von Zuwanderern immer noch nicht richtig wahr?
Dies liegt zum Teil an der mangelhaften Eignungsdiagnostik, an der Tendenz, bei Personalentscheidungen an vertrauten Mustern festzuhalten. Für das Auswahlprinzip „Schmidt sucht Schmidtchen“ waren unstrukturierte Vorstellungsgespräche ausreichend. Um aber herauszufinden, welche der Menschen, die „anders“ sind, die zum Beispiel einen anderen kulturellen Hintergrund oder Brüche im Lebenslauf haben, erfolgreich sein können, bedarf es diagnostischer Verfahren, die umfangreiche Informationen liefern – denn Vorurteile, stereotype Beurteilungen kann man nur mit Informationen überwinden.

Foto: Martin Kersting

Prof. Dr. Martin Kersting

Was bedeutet das für die Personalauswahl?
Grundlage der Personalauswahl ist das Anforderungs- oder Kompetenzprofil. Dieses muss auf den Prüfstand gestellt werden, damit wirklich nur notwendige Anforderungen formuliert werden, die keine potenziell geeigneten Kandidaten benachteiligen oder abschrecken. Dabei müssen Kompetenzen und Potenziale unterschieden werden. Bewerber müssen beispielsweise nicht unbedingt ein hohes Detailwissen in einer spezifischen Materie mitbringen, sondern lediglich intelligent und lernfähig sein.

Was raten Sie?
In Zeiten des Personalmangels ist es besonders fatal, wenn man Talente links liegen lässt, Potenzial übersieht (Fehler zweiter Art). Ein kritischer Punkt ist die Vorauswahl, häufig werden geeignete Bewerber bereits bei der Vorauswahl aussortiert. Bei der Hauptauswahl kommt es darauf an, den internen und externen Bewerbern mehrere, unterschiedliche Möglichkeiten zu bieten, ihr Potenzial zu zeigen. Dies spricht für ein multimethodales Vorgehen, einer Kombination aus zum Beispiel (1) Dokumenten- und Faktenanalysen, (2) direkten Befragungen (zum Beispiel Interview), (3) Verfahren zur Verhaltensbeobachtung (zum Beispiel Rollenspiele), (4) psychometrischen Fragebogen und (5) psychometrischen Leistungstests.

BEWERBER MÜSSEN NICHT UNBEDINGT EIN HOHES DETAILWISSEN IN EINER SPEZIFISCHEN MATERIE MITBRINGEN, SONDERN LEDIGLICH INTELLIGENT UND LERNFÄHIG SEIN.

Das Gespräch führte Jürgen Grosche.

Prof. Dr. Martin Kersting ist Inhaber des Lehrstuhls für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Giessen. Der Diplom-Psychologe und Autor beschäftigt sich seit mehr als 20 Jahren mit den Themen Personalentwicklung und -auswahl und hat maßgeblich an der DIN 33430, einer Norm für Personalauswahl, mitgearbeitet.

Externenprüfung

MIT SELBSTDISZIPLIN BERUFSABSCHLUSS NACHHOLEN

Wer praktische Erfahrungen mitbringt, kann einen fehlenden Berufsabschluss nachholen. Das ist vor allem für Zuwanderer interessant. Allerdings fehlen ihnen oft noch ausreichende Sprachkenntnisse und theoretische Bausteine. Die Hürden lassen sich mit viel Selbstdisziplin und Unterstützung überwinden.

Von Vera Grämmel

Foto: HWK Bielefeld

Jurate Bernhard

1969 trat das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft. Seither ist es möglich, den Berufsabschluss über eine Externenprüfung nachzuholen. Eine wichtige Voraussetzung für die Zulassung zur Externenprüfung ist, dass das Eineinhalbfache der Regelausbildungszeit in dem betreffenden Ausbildungsberuf als reguläre Beschäftigungszeit durch den Arbeitgeber nachgewiesen werden kann.

Für viele Migrantinnen und Migranten stellt das Zulassungsverfahren selbst noch kein großes Hindernis dar. Sie verrichten in ihrem Betrieb bereits seit vielen Jahren Arbeiten auf Fachkraftniveau. Damit sind die Zulassungskriterien zumindest formal erfüllt. Dennoch wird die Gesellen- bzw. Facharbeiterprüfung nicht im ersten Anlauf bestanden. Oft sind es mangelnde Deutschkenntnisse, besonders in der Fachsprache. Genau so oft führt aber auch fehlendes theoretisches Wissen zum Scheitern. Daher ist eine Kompetenzbilanzierung notwendig, die ermittelt, welche Kenntnisse bereits vorhanden sind und welche noch vermittelt werden müssen.

So ging es auch Jurate Bernhard aus Ostwestfalen-Lippe (OWL). Sie war vor sieben Jahren aus Litauen eingewandert. Im Heimatland hatte sie Volkswirtschaft studiert und viele Jahre im Speditionswesen gearbeitet. Zuletzt leitete sie sogar ihre eigene Spedition. In Deutschland fand sie zunächst keine entsprechende Tätigkeit. Vor allem fehlte es an den erforderlichen Sprachkenntnissen. Als Produktionshelferin in der Zeitarbeit konnte sie zumindest eine Zeit lang den Lebensunterhalt der Familie aufbessern. Mit dem Einsetzen der Wirtschafts- und Finanzkrise verlor sie aber ihren Arbeitsplatz.

Weichen neu gestellt

Das war der entscheidende Moment, die Weichen neu zu stellen. Sie machte sich auf die Suche nach Alternativen und erfuhr aus dem Radio vom Förderprogramm des Bundesbildungsministeriums „Perspektive Berufsabschluss“. Über das Internet fand sie die Ansprechpartner und verabredete einen Beratungstermin. Im Beratungsgespräch erfuhr Jurate Bernhard von der Möglichkeit, den Berufsabschluss als Speditionskauffrau nachzuholen. Ihre Vorkenntnisse und die einschlägige Beschäftigung in ihrem Heimatland reichten aus, um die Zulassung zur Externenprüfung zu erhalten. Die Beraterin erstellte einen individuellen Bildungsplan und half bei der Suche nach einem Weiterbildungsangebot.

Abschluss als Belohnung

Über die Agentur für Arbeit wurde der Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung gefördert. Zudem absolvierte Jurate Bernhard ein Praktikum, um sich mit den Anforderungen im betrieblichen Alltag einer Spedition in Deutschland vertraut zu machen. Nur abends und an den Wochenenden blieb Zeit für die Familie. Der Weg war beschwerlich und konnte nur aufgrund von viel Selbstdisziplin durchgehalten werden. Die Belohnung war der Berufsabschluss als Speditionskauffrau.

Die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ist eine entscheidende Voraussetzung für ihre gesellschaftliche Teilhabe. Daher setzt das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ entsprechende Qualifizierungen, Beratungen und Unterstützungsleistungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration um. OWL ist Teilregion des Regionalen Netzwerks Nordrhein-Westfalen im bundesweiten Netzwerk IQ.

Vera Grämmel ist Leiterin des Fachbereichs Arbeitsmarktpolitische Programme der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld.
www.netzwerk-iq.de

Projekt QSInova

WANN IST EIN KOCH EIN KOCH?

Menschen mit Migrationshintergrund brauchen im Labyrinth des deutschen Bildungssystems Begleitung und Beratung. Hier hilft das Projekt „QSInova".

Von Susanne Neumann und Christiane Arndt

Foto: QSInova

In Deutschland gibt man sich zur Begrüßung die Hand. Diese scheinbare Trivialität gewinnt an Bedeutung angesichts der zahlreichen Kulturen und Nationen, in denen andere Begrüßungsrituale gelten. Kulturell bedingte Handlungsabläufe und Strukturen scheinen allzu oft selbstverständlich, Erklärungen werden nicht für notwendig gehalten.

Ähnlich verhält es sich mit der Einrichtung des „Berufsabschlusses", der in Deutschland neben praktischen Fertigkeiten auch das Fachwissen und formale Prüfungsanforderungen einschließt und zugleich die Eintrittskarte zu qualifizierter Arbeit darstellt.

Was bedeutet dies jedoch beispielsweise für einen Menschen, der aus Kamerun nach Deutschland einwandert?

Herr O. ist 36 Jahre alt und lebt seit zehn Jahren in Deutschland. In Kamerun wurde er zwei Jahre als Koch angelernt und war mehrere Jahre in diesem Bereich tätig. Seit er in Deutschland ist, arbeitete er in verschiedenen Helfertätigkeiten in der Gastronomie und in der Produktion. Zunehmend fühlt er sich ohnmächtig gegenüber einem deutschen System, das sich für ihn aus kurzfristigen Anstellungen ohne Perspektive und Integrationsziele des Jobcenters zusammensetzt.

Kompetenzen feststellen

Im Erstgespräch bei „zukunft im zentrum" formuliert er seinen größten Wunsch: „Ich möchte als Koch arbeiten und meinen Lebensunterhalt selbst bestreiten." Die Kompetenzfeststellung bestätigt sein Berufsziel, hält eine formale Anerkennung für unrealistisch und weist auf die Bereiche hin, die er ausbauen sollte.

Herr O. bevorzugt vor allem das praktische Arbeiten, für ihn macht dies den Beruf eines Kochs aus. Aus Sicht des deutschen Systems könnte er eine Externenprüfung anstreben. Im Startmodul der modularen Qualifizierung werden fachpraktische Kompetenzen festgestellt. Die Fachtheorie und der Umgang mit standardisierten Prüfungen sind für ihn noch schwierig.

Wie wird es für Herrn O. aber nachvollziehbar, dass die Facharbeiter- oder Gesellenprüfung einen bedeutenden Schritt im deutschen Berufsweg darstellt? Die Tatsache, dass berufliche Positionierung in Deutschland nicht allein durch praktische Berufserfahrung erfolgt, wird erst im Kontext der Bildungsstrukturen transparent und plausibel. Den Berufsabschluss mit seinen formalen Anforderungen nicht nur als Hürde, sondern auch als Türöffner zu verstehen, ist ein anspruchsvoller und oft konfrontationsreicher Prozess.

Das Projekt QSInova betont daher die Bedeutung von kontinuierlicher Begleitung der Teilnehmenden. Es startet mit einer Kompetenzfeststellung, die eine Reflexion beruflicher Kompetenzen in den Vordergrund stellt. In der Qualifizierung setzt QSInova auf eine „Kompetenzentwicklungsbegleitung" sowie das „integrierte Lernen von Fach- und Bildungssprache". Für die Teilnehmenden ist der Berufsabschluss das Ziel – und damit die Perspektive einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt und der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in Deutschland.

QSInova Qualifizierung Sprache Integration
zukunft im zentrum
Das Projekt QSInova wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds Investition in Ihre Zukunft
ESF
be Berlin

Ausbildungsakquisiteur Duran Dolu

ZEICHEN DER ZEIT ERKENNEN

Duran Dolu ist Ausbildungsakquisiteur bei der Handwerkskammer für München und Oberbayern. Im Interview erläutert er, warum es an der Zeit ist, die Diskussion über Integration zu beenden.

Foto: Peter Himsel

Duran Dolu

TÜRKISCHE ELTERN SIND SEHR STATUSORIENTIERT, IHNEN IST ES SEHR WICHTIG, DASS IHRE KINDER STUDIEREN.

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?
Meine Aufgabe ist es, die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit überwiegend türkischem Migrationshintergrund zu erhöhen. Dafür sind drei Aspekte wichtig. Erstens: Wissenskommunikation in Form von Elternabenden und Vorträgen in Schulen, Moscheen, Vereinen und in Zusammenarbeit mit dem Konsulat. Zweitens: Öffentlichkeitsarbeit. Und drittens: Der Aufbau eines Netzwerks mit anderen Trägern.

Was sind Ihre wichtigsten Ansatzpunkte bei den Jugendlichen und ihren Eltern?
Türkische Eltern sind sehr statusorientiert, ihnen ist es sehr wichtig, dass ihre Kinder studieren. Sie sind deshalb in der Regel sehr enttäuscht, wenn ihr Kind es nicht auf ein Gymnasium schafft. Sie empfinden die Hauptschule meist als Endstation. Da muss man die türkischen Eltern ein wenig wachrütteln. Ich versuche beispielsweise, bei ihnen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass eine Berufsausbildung in unserem dualen System auch eine Möglichkeit sein kann, auf den akademischen Weg zu kommen.

Was können die Jugendlichen selbst tun?
Das Geheimnis des Erfolgs liegt in der Kenntnis der Spielregeln. Das bedeutet für die türkischen Jugendlichen beispielsweise, dass sie sich für ihr Empfinden extrem früh um einen Ausbildungsplatz kümmern müssen. Das deutsche System basiert auf vorausschauendem Planen. Ein besonderes Merkmal der türkischen Mentalität hingegen ist es, bis zum Ende alles offenzuhalten und dann flexibel auf sich ergebende Situationen zu reagieren. In der Praxis führt das immer wieder dazu, dass sich türkische Jugendliche erst ganz kurz vor dem qualifizierten Hauptschulabschluss um einen Ausbildungsplatz bewerben. Sie erhalten dann unter Umständen keinen – nicht weil sie irgendwelche Defizite haben, sondern weil sie die Spielregeln nicht beherrschen.

Wie würden Sie den aktuellen Stand der Integration im Handwerk beziehungsweise im Mittelstand bewerten?
Im Großen und Ganzen funktioniert Integration im Handwerk gut. Als problematisch empfinde ich, dass das Thema Migration immer noch oft mit negativen Konnotationen diskutiert wird. Personalentscheider sind auch nur Menschen, die von dieser gesellschaftlichen Atmosphäre natürlich beeinflusst werden. Hier brauchen wir eine positive Grundstimmung. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Migration zukünftig weiter zunehmen wird. Migration ist ein Zeichen unserer Zeit, ob innerhalb der EU oder weltweit.

Was sollte sich ändern?
Wir diskutieren nun seit über 30 Jahren über Integration und entwickeln dazu nebenbei ständig neue Projekte. Integration kann keine Projektarbeit mehr sein. Projekte haben einen Anfang und ein Ende. Integration ist ein realer Bestandteil dieser Gesellschaft geworden. Dementsprechend müssen auch die Strukturen in der Gesellschaft die Migranten inkludieren und nicht mehr integrieren!

Das Gespräch führte Tanja Planko.

Internationale Vernetzung

OFFEN FÜR ANDERE NATIONALITÄTEN

Im ostwestfälisch-lippischen Unternehmen Phoenix Contact pflegen die Mitarbeiter eine Unternehmenskultur, die offen für Neues ist. Das lernte die chinesische Mitarbeiterin Lei Xu schätzen.

Von Eva von der Weppen

Fotos: Phoenix Contact

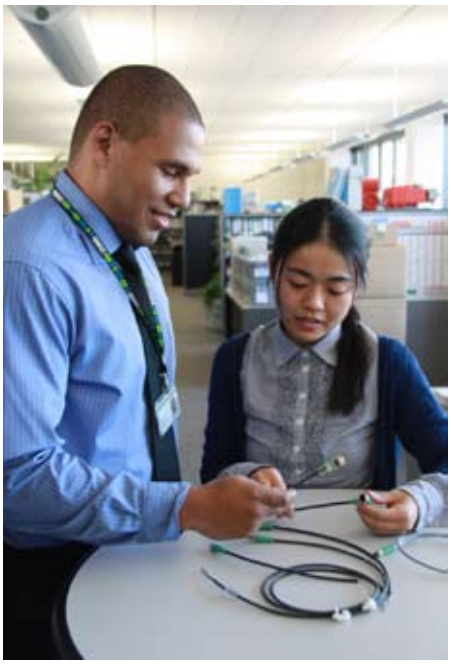
Der Wunsch, sich die Welt anzusehen, war bei Lei Xu schon lange da. Die Entscheidung, nach Deutschland zu gehen, hat sie dann recht kurzfristig getroffen. In Hefei, der Hauptstadt der Provinz Anhui, China, hat sie bis zum Vordiplom Elektronik studiert. „Dann gab es das Angebot an der Universität, einen achtmonatigen Kompaktkursus für Deutsch zu belegen. Damit war für mich klar, dass ich nach Deutschland gehe", erzählt sie rückblickend.

In Göttingen studierte sie dann Wirtschaftsingenieurwesen und bestand im Jahr 2006 ihre Abschlussprüfungen. Gleich ihren ersten Job nahm sie bei Phoenix Contact als Sales Engineer für Geräteanschlusstechnik an. „Der Gesamteindruck des Unternehmens stimmte einfach, und die Stelle hat perfekt zu mir gepasst. Technik und meine chinesischen Wurzeln konnte ich zusammen einbringen. Da habe ich mich gar nicht mehr weiter beworben", erinnert sich Xu. Sie betreute zunächst vorrangig die asiatischen Tochtergesellschaften des Unternehmens. „Von Anfang an habe ich mich wohl gefühlt und bin sehr gut aufgenommen worden."

Bei dem Hersteller von Industrieelektronik mit Sitz in Blomberg und Bad Pyrmont sind Mitarbeiter aus mehr als 34 Nationen vertreten. Das weltweit tätige Unternehmen baut nicht nur im Kontakt zu den Tochtergesellschaften und Kunden der ganzen Welt auf Muttersprachler und Mitarbeiter aus den jeweiligen Ländern. „In Ostwestfalen-Lippe haben wir einen hohen Anteil von Zuwanderern aus den süd- und osteuropäischen Ländern. Dieses Potential wollen wir gerade auch hinsichtlich des sich abzeichnenden Fachkräftemangels nutzen", unterstreicht Prof. Dr. Gunther Olesch, Geschäftsführer von Phoenix Contact. „Oftmals ist eine fehlende Ausbildung der Grund für eine mangelnde Integration. Hier setzen wir schon früh in der Schule an und geben den Schülern die Möglichkeit, durch zusätzlichen Unterricht eine höhere Ausbildungsreife zu erlangen."

Lei Xu haben auch ihre guten Deutschkenntnisse dabei geholfen, sich schnell im Unternehmen einzuleben. „Als ich gerade nach Deutschland kam, war es schon sehr schwierig, mit den neuen Lebensumständen, der anderen Kultur und der Sprachbarriere zurechtzukommen", gibt Xu zu. „Aber ich würde es immer wieder tun." Im September 2011 hat sie über eine interne Stellenausschreibung ihren Job gewechselt. Jetzt ist sie im Produktmarketing für die internationalen Produktionsstandorte der Gruppe in China, den USA, Indien und Brasilien zuständig und begleitet die Einführung neuer Produkte. „Meine Stärke liegt in der interkulturellen Kompetenz, und die kann ich auf dieser Stelle weiter ausbauen", freut sich die 29-Jährige über die gelungene Bewerbung.

Ihrer Meinung nach bedarf es bei Phoenix Contact keinerlei spezieller Programme, um Mitarbeiter anderer Nationalitäten einzugliedern. „Wir haben hier bei uns eine stark ausgeprägte Unternehmenskultur, die auf einem partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang miteinander basiert. Die Mitarbeiter sind offen gegenüber neuen Kollegen, egal ob sie Deutsche sind oder eine andere Nationalität haben", bestätigt Xu ihre Erfahrung. Diese Rückmeldung erhält sie auch, wenn sie sich mit ihren chinesischen Kolleginnen beim Mittagessen in der Kantine trifft.



Unternehmen im Mittelstand

MITARBEITER MIT KULTURKENNTNISSEN GEFRAGT

Für den Bau und die Weiterentwicklung seiner innovativen Anlagen zur solaren Kühlung setzt der Aachener Unternehmer Dr. Ahmet Lokurlu erfolgreich auf ein interkulturelles Team.

Von Tanja Planko

Foto: © Andreas Marquardt - Fotolia.com

Er kam 1988 zur Promotion aus der Türkei nach Deutschland. Heute ist Dr. Ahmet Lokurlu Geschäftsführer der Solitem Gruppe, die er 1999 in Aachen gründete. Das mittelständische Unternehmen stellt Kühlanlagen her, die Solarenergie nutzen. Es hat inzwischen mehr als 50 Mitarbeiter und neben dem Hauptsitz in Aachen zusätzlich Niederlassungen in Ankara und den USA.

Für Lokurlu ist es selbstverständlich, dass in seinem Unternehmen Menschen aus unterschiedlichen Nationen eng zusammenarbeiten: „Wie immer mehr Mittelständler sind auch wir weltweit tätig und benötigen Mitarbeiter, die sich mit anderen Kulturen auskennen, die im interkulturellen Geschehen Schnittstellen definieren und Probleme lösen können."

Darüber hinaus ist seine Branche stark vom Fachkräftemangel betroffen. „Wir haben lange Zeit bei Programmen wie ‚50+' mitgemacht", berichtet Lokurlu. Doch auch auf diesem Weg konnte das Unternehmen seinen Bedarf an Ingenieuren nicht decken. Inzwischen wirbt das Unternehmen aktiv in Frankreich und den Niederlanden um Fachkräfte. Diese schwierige Personalsituation war es auch, die Lokurlu bewog, einen Teil seines Geschäfts in die Türkei zu verlagern.

Als stellvertretender Vorstand der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer, als Mitglied des Verbands Türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa (ATIAD) sowie als Wirtschaftssenator beim Bundesverband der Mittelständischen Wirtschaft (BVMW) setzt er sich jedoch auch dafür ein, die Situation in Deutschland langfristig zu verbessern. Das Thema Integration trägt dazu seiner Meinung nach maßgeblich bei: „Egal aus welcher Perspektive man das Problem betrachtet, die Spätfolgen mangelnder Integration kämen uns sowohl aus humanistischer als auch aus gesellschaftlicher und finanzieller Sicht teuer zu stehen."

WIR BENÖTIGEN MITARBEITER, DIE IM INTERKULTURELLEN GESCHEHEN SCHNITTSTELLEN DEFINIEREN UND PROBLEME LÖSEN KÖNNEN.

Foto: Dr. Ahmet Lokurlu

Dr. Ahmet Lokurlu

Starfriseur Shan Rahimkhan

INSPIRIERT IN BERLIN

Er wuchs in Teheran und Wien auf. Seit einigen Monaten nun ist er deutscher Staatsbürger: Nach Stationen in London, Paris und Los Angeles entschied sich Starfriseur Shan Rahimkhan 1995, in Berlin zu leben und zu arbeiten.

Von Tanja Planko

„Ich bin in erster Linie Berliner", sagt Shan Rahimkhan (39) heute. Um diesem Lebensgefühl Ausdruck zu verleihen, nahm er die deutsche Staatsbürgerschaft an. Sein Betrieb „Shan Rahimkhan Casa – Coiffeur – Café" vereint erfolgreich seinen von vielen Prominenten geschätzten Friseursalon, eine Boutique für Wohnaccessoires und Gastronomie in einem außergewöhnlichen Konzept. Darüber hinaus ist der junge Unternehmer, der inzwischen 60 Mitarbeiter beschäftigt, als Berater für Procter & Gamble tätig und vertreibt seine eigene Haarpflege-Kollektion „True".

Um seinen Berufswunsch Wirklichkeit werden zu lassen, verschwieg Rahimkhan seinen Eltern sein komplettes erstes Lehrjahr. Er lebte damals bei einem Onkel in Wien, während sich seine Eltern und Geschwister nach der Flucht vor dem Iran-Irak-Krieg zunächst mehrere Jahre in Deutschland und den USA aufhielten. „Persischen Eltern ist es sehr wichtig, dass ihre Kinder studieren. Offiziell versuchte ich damals, an der Abendschule die Matura nachzuholen, während ich tagsüber heimlich schon meine Lehre machte", erinnert sich Rahimkhan. Doch seine ganze Leidenschaft galt dem Erlernen des Friseurhandwerks, und so wurden die Besuche in der Abendschule mit der Zeit seltener. Schließlich führte kein Weg mehr daran vorbei, die Eltern einzuweihen. Der Erfolg gibt ihm bis heute Recht.

Später lebte und arbeitete er ein Jahr lang in Los Angeles. „Für die Menschen dort war ich nur ‚der Europäer'", berichtet Rahimkhan, zu dessen beruflichen Vorbildern Jacques Dessange und seine „französische Lässigkeit" zählen. Obwohl er in Los Angeles mit offenen Armen aufgenommen wurde, zog es ihn bald nach Berlin. Dort arbeitete er unter anderem mit Udo Walz, bevor er sich mit einem eigenen Salon selbstständig machte. „In Berlin treffen viele verschiedene Menschen und Mentalitäten aufeinander. Wenn ich hier auf die Straße gehe, habe ich gleich zehn neue Ideen", verrät er.

Die Begeisterung für seine Wahlheimatstadt ist ihm bei jeder Bemerkung anzuhören. So verwundert es kaum, dass neben dem persischen Neujahrsfest am 21. März auch das Weihnachtsfest im Hause Rahimkhan ausgiebig gefeiert wird. Ihren vierjährigen Sohn Kian geben Shan Rahimkhan und seine Frau Claudia in einen internationalen Kindergarten. „Für ihn soll es von Anfang an selbstverständlich sein, nicht in oberflächlichen Kategorien zu denken."

IN BERLIN TREFFEN VIELE VERSCHIEDENE MENSCHEN UND MENTALITÄTEN AUFEINANDER. WENN ICH HIER AUF DIE STRASSE GEHE, HABE ICH GLEICH ZEHN NEUE IDEEN.

Foto: Shan Rahimkhan

Statements aus der Wirtschaft

MEHR BILDUNG NÖTIG

Die mittelständische Wirtschaft setzt auf das Potenzial der Zuwanderer. Sie werden als Fachkräfte gebraucht, zudem sehen die Unternehmen auch ihre gesellschaftliche Verantwortung. Allerdings müsste mehr für die Bildung getan werden, sagen Wirtschaftsvertreter übereinstimmend.

Foto: BVMB

INVESTIEREN WIR LIEBER IN MIGRANTEN STATT SPEKULANTEN. DAS WÜRDE NICHT NUR DEM MITTELSTAND NUTZEN.

Mario Ohoven

Migration – Chance für den Mittelstand

Mittelständische Unternehmen sind Trendsetter, Keimzelle grenzenloser Pluralität. Sie beschäftigen überproportional viele Mitarbeiter der Generation 50plus und bilden acht von zehn Lehrlingen aus. Das ist gelebte soziale Verantwortung – und Vorsorge für die Zukunft. Denn durch den demografischen Wandel geht die Zahl möglicher Arbeitskräfte von heute 50 Millionen bis 2025 auf 43 Millionen zurück.

Klein- und Mittelbetriebe müssen daher alle Potenziale ausschöpfen. Noch stehen zu viele junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt im Abseits. Insgesamt 1,7 Millionen Jugendliche haben keinen Berufsabschluss. Während aber bei den 20- bis 30-Jährigen mit deutschen Wurzeln 12,9 Prozent ohne Berufsabschluss sind, liegt die Quote bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei 30,7 Prozent.

Inzwischen hat jedes dritte Kind einen Migrationshintergrund. Der Mittelstand sollte sich heute die Fachkräfte von morgen sichern. Zehntausende Betriebe nutzen diese Chance bereits. Mit steuerlichen Erleichterungen für migrantenfreundliche Ausbildungsbetriebe könnte die Politik ein Signal setzen.

Deutschland lässt sich die Bankenrettung hunderte Milliarden kosten. Andererseits verfehlen Bund und Länder das Ziel, sieben Prozent des BIP für die Bildung aufzuwenden. Hier bedarf es einer Kurskorrektur. Investieren wir lieber in Migranten statt Spekulanten. Das würde nicht nur dem Mittelstand nutzen.
Mario Ohoven, Präsident des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft (BVMW)

Foto: ZDH

Wichtig für den Zusammenhalt der Gesellschaft

„Integration geschieht vor Ort" – in kaum einem Wirtschaftsbereich ist diese Kernaussage der Integrationspolitik so treffend wie im Handwerk. Meister gehen in Schulen und machen jungen Menschen aus Zuwandererfamilien Mut zur Karriere mit Lehre. Ausbildungsberater erklären den Eltern das Duale System. Bildungszentren und Praktika machen die Vielfalt der Berufe erlebbar. In den Betrieben mit ihren kleinen Belegschaften sind die persönlichen Beziehungen eng. Da wächst gegenseitiges Verständnis. Das macht das Handwerk zu einem starken Motor der Integration.

Dabei geht es um mehr als um Fachkräftesicherung. Es geht um die Bereicherung durch kulturelle Vielfalt, um Kreativität, ein breites Dienstleistungsangebot und die Erschließung neuer Kundenkreise. Und nicht zuletzt geht es um den Zu-

BILDUNGSWILLE UND AUSBILDUNGSREIFE SIND UNVERZICHTBARE VORAUSSETZUNGEN FÜR UNSERE ANSPRUCHSVOLLEN BERUFE.

Otto Kentzler

sammenhalt unserer Gesellschaft, der dem Handwerk als Gesellschaftsgruppe ein wichtiges Anliegen ist.

In diesem Sinne werben wir seit Jahren intensiv um Zuwanderer. Mit Erfolg: In den vergangenen fünf Jahren ist die Zahl der ausländischen Auszubildenden um knapp zehn Prozent gestiegen. Etwa jeder fünfte Beschäftigte im Handwerk hat heute ausländische Wurzeln. Das bestätigt und motiviert uns, unser Engagement für Integration und Vielfalt konsequent fortzusetzen.

Das Gleiche erwarten wir von den Migranten und den politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern. Bildungswille und Ausbildungsreife sind unverzichtbare Voraussetzungen für unsere anspruchsvollen Berufe. Alles Weitere wird sich finden. Unterstützung gibt es genug – von unseren Meistern und Gesellen, unseren Beratern und Handwerksorganisationen vor Ort.

Otto Kentzler, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH)

Foto: DIHK

Potenziale der Zuwanderer einbeziehen

Die Unternehmen spüren zunehmend Fachkräfteengpässe. Mit Blick auf die demografische Entwicklung wird diese Herausforderung weiter zunehmen. Dabei gilt es, künftig noch stärker auch die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund einzubeziehen. Denn die tägliche Beteiligung am Arbeitsleben ist die beste Integrationspolitik.

Gerade der Mittelstand kann dabei einen wichtigen Beitrag leisten. Um die Betriebe – aber auch die Arbeitnehmer – zu unterstützen, stellen die IHKs vor Ort vielfältige Dienstleistungsangebote bereit. Dazu zählen zum Beispiel Ausbildungsinformationsveranstaltungen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, Beratung von Migranten zur Nachholung eines Berufsabschlusses, Existenzgründungsberatungen für Migranten sowie Hilfestellungen für Betriebe bei der Einstellung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund.

DERZEIT ERSCHWERT HÄUFIG EINE FEHLENDE AUSBILDUNGSREIFE DEN EINSTIEG INS BERUFSLEBEN – AUCH FÜR JUGENDLICHE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND.

Stefan Hardege

Derzeit erschwert häufig eine fehlende Ausbildungsreife den Einstieg ins Berufsleben – auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Hier sind das Bildungssystem, aber auch die Jugendlichen und ihre Familien gefordert. Gerade der frühe Spracherwerb – insbesondere auch in der Kita – ist dabei wichtig. Die Wirtschaft engagiert sich unter anderem im Rahmen des Ausbildungspaktes, um die Berufsorientierung in der Schule zu verbessern.

Stefan Hardege, Arbeitsmarktexperte des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)

KAUSA

MEHR AUSBILDUNG BEI MIGRANTEN

Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte spielen in der Wirtschaft eine immer bedeutendere Rolle. Bei der Ausbildung halten sie sich indes noch zurück. Die Koordinierungsstelle „KAUSA" arbeitet daran, dies zu ändern.

Von Claudia Moravek

Die Bundesregierung fördert seit einigen Jahren die bundesweite Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund, kurz KAUSA. Ziel von KAUSA ist es, die duale Ausbildung in Betrieben, deren Inhaber einen Migrationshintergrund haben, zu fördern. Mittlerweile sind aber auch junge Migranten, die einen Ausbildungsplatz suchen, in den Fokus der Koordinierungsstelle gerückt: Aufgrund des dringenden Handlungsbedarfs, aber auch weil die bundesweiten KAUSA-Projekte auf ihre Art schon längst zur Integration von jungen Migranten in den Ausbildungsmarkt beitragen.

In Deutschland gibt es rund 700.000 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, die weit über zwei Millionen Menschen beschäftigen. Diese tragen mit ihren Betrieben nicht nur zum Bruttoinlandsprodukt bei, sondern auch zur Vielfalt des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Jenseits der klassischen Branchen wie Einzelhandel und Gastronomie sind selbstständige Migrantinnen und Migranten in über 90 verschiedenen Wirtschaftszweigen tätig, darunter viele mit hohem Wachstums- und Innovationspotenzial.

An der betrieblichen Ausbildung hingegen beteiligen sich viele Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund allerdings oft zurückhaltend. Während durchschnittlich jeder vierte Betrieb in Deutschland ausbildet, ist dies bei den Selbstständigen mit Migrationshintergrund Schätzungen zufolge nur jeder siebte. Dabei fehlt es den Unternehmerinnen und Unternehmern nicht an Bereitschaft, sondern vor allem an Information. Viele Betriebsinhaber wissen nicht, dass und wie sie ausbilden können.

Hinzu kommen Ängste vor zu viel bürokratischem Aufwand und den Ausbildungskosten und Prüfungen. Eine duale Ausbildung ist aber ein effizienter Weg, den hohen Eigenbedarf an Fachkräften zu decken. Die meisten dieser Unternehmen sind Klein- oder auch Kleinstbetriebe. Eine duale Berufsausbildung im eigenen Betrieb kann ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Die Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten zu erhöhen, das ist die Aufgabe der Koordinierungsstelle KAUSA. Neben Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema betreut Kausa bundesweit 36 Projekte, die in ihren Regionen Ausbildungsplätze bei Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund akquirieren. Zudem beraten die Projekte Unternehmen bei Ausbildungsfragen und vermitteln ihnen Jugendliche für die neu geschaffenen Stellen.

Die KAUSA-Projekte haben so in den letzten Jahren mehr als 8000 zusätzliche Ausbildungsplätze bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund geschaffen. Diese Plätze wurden vor allem mit Auszubildenden mit schwächeren Schulleistungen und mit Migrantinnen oder Migranten besetzt. Eine positive Bilanz. Denn laut Berufsbildungsbericht 2011 ist die ohnehin schon geringe Ausbildungsbeteiligung von jungen Migrantinnen und Migranten in den letzten Jahren weiter zurück gegangen – und das trotz des aktuellen Lehrstellenüberschusses.

Die Stärkung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen, deren Inhaber einen Migrationshintergrund haben, ist daher nicht nur für die Betriebe selbst von Vorteil. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren davon.

Claudia Moravek ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei JOBSTARTER KAUSA.

Das BMBF vergibt seit 2010 den KAUSA Medienpreis für eine differenzierte Berichterstattung im Bereich Migration, Integration und berufliche Bildung. In diesem Jahr wurden 173 Hörfunk-, Print- und TV- Beiträge von Nachwuchsjournalisten eingereicht. Am 1. Dezember 2011 wird der mit insgesamt 30 000 Euro dotierte Preis in Berlin verliehen.
Mehr Informationen:
www.kausa-medienpreis.de

KAUSA MEDIENPREIS 2011

Die Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund (KAUSA) ist Teil des Ausbildungsstrukturprogramms Jobstarter, das aus Mitteln des BMBF und ESF finanziert wird. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Unternehmerin mit Migrationshintergrund

GEGEN JEDE WAHRSCHEINLICHKEIT

Naime Doğan lebt seit 27 Jahren in Deutschland und führt eine Gebäudereinigungsfirma mit rund 600 Mitarbeitern. Um so weit zu kommen, musste die Deutsch-Türkin gegen Widerstände ankämpfen, beharrlich sein, hartnäckig – und ist nun Familienunternehmerin im besten Sinne.

Von Jan Opielka

Fotos: JOBSTARTER / Jürgen H.Krause

Naime Doğan

Die 40-Jährige beschäftigt in ihrem Kölner Betrieb Doma, den sie gemeinsam mit einem Partner leitet, ihre acht Schwestern und drei Brüder, hinzu kommen weitere Verwandte. „Für sie alle gelten aber die gleichen Bedingungen wie für andere Mitarbeiter, sie werden nicht bevorzugt behandelt“, sagt Doğan bestimmt. Sie selbst habe ganz unten angefangen und habe nur mit viel Engagement, Arbeit und Lernen weiterkommen können. „Man kann nur etwas erreichen, wenn man Stufen steigt.“ Und ohne mal zu stolpern, könne ein Mensch zu gar nichts kommen, sagt sie.

Ausbruch aus starren Strukturen

Doğan ist in starren Strukturen aufgewachsen, musste in Deutschland ihren Schulbesuch verheimlichen, ging mit 16 Jahren ohne Abschluss von der Schule – und fing als Reinigungskraft an. In einem Familienbetrieb stieg sie von einer einfachen Kraft zur Objektleiterin, dann zur Geschäftsführerin auf. Später gründete sie mit ihrem Geschäftspartner Stefan Becker den eigenen Betrieb. Ihre Doma GmbH, die den Kölner Dom im Logo führt, beschäftigt heute Menschen ganz unterschiedlicher Herkunft. „Das ist unsere Vorstellung von Integration“, sagen die beiden Partner.

Auch beim Thema Ausbildung schaut Unternehmerin Naime Doğan nicht nur auf den Vorteil für den Betrieb. „Wir hatten schon mal einen drogensüchtigen Azubi, der sich nach seiner Ausbildung bei uns selbstständig gemacht hat“, sagt sie. Momentan werden bei Doma vier junge Menschen, eine Frau und drei Männer, zu Gebäudereinigern ausgebildet. Eine weitere Auszubildende lernt den Beruf der Bürokauffrau – es ist eine der neun Schwestern Doğan. Die Firmenchefin indes begründet ihren eigenen Weg so: „Ich wollte einfach anders leben, in Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau.“

Mehr Geschichten über Selbstständige mit Migrationshintergrund gibt es in der JOBSTARTER KAUSA-Veröffentlichung „Gesichter und Geschichten. Migrantinnen und Migranten gründen Unternehmen und bilden aus“, JOBSTARTER Praxis Band 5. Mehr Informationen: www.jobstarter.de/publikationen

Imagekampagne des Handwerks

KLARE PERSPEKTIVE FÜR ZUWANDERER

Im deutschen Handwerk spielt das Thema Integration eine große Rolle. Darauf zielt auch die aktuelle Imagekampagne ab. Dominik Thesing, Geschäftsführer der Agentur Scholz & Friends, erklärt im Interview die Hintergründe. Die Agentur hat die Kampagne von Beginn an begleitet.

Welchen Stellenwert hat das Thema Integration in der Kampagne?
Neben dem Ziel, dem Handwerk eine größere Sichtbarkeit zu geben, ist die Aufgabe klar definiert worden, mehr Auszubildende zu gewinnen. Viele mittelständische Unternehmen – übrigens nicht nur im Handwerk – haben derzeit große Probleme, Nachwuchs zu finden. Bei der Konzeption der Kampagne haben wir in die Betriebe geschaut und festgestellt, dass im Handwerk jetzt schon deutlich mehr Zuwanderer arbeiten als in anderen Wirtschaftssegmenten. Daher wollen wir auch in der Imagekampagne gezielt Jugendliche mit Migrationshintergrund ansprechen. Das Thema zieht sich durch die gesamte Kampagne.

In einem Slogan heißt es: „Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern wo man hinwill." Spiegelt er die Realität?
Mit dem Satz will das Handwerk deutlich machen: Die Unternehmen bieten Ausbildungsplätze nicht nur mit dem Ziel an, Beschäftigte zu finden. Das Handwerk will vielmehr Menschen mit Migrationshintergrund Perspektiven aufzeigen. Der Slogan sagt letztlich: Im Handwerk kann man es zu etwas bringen, zum Beispiel ein eigenes Unternehmen gründen. Hautfarbe oder Herkunftssprache sind nicht so wichtig; der Wille zum Aufstieg zählt. Zuwanderer haben ja häufig ungünstigere Startvoraussetzungen; ihnen muss man eine klare Aufstiegsperspektive bieten – und das kann das Handwerk.

Foto: Scholz & Friends

Dominik Thesing

Wie mussten Sie die Kampagne gestalten, damit sie diese Menschen erreicht?
Die Form der Sprache ist entscheidend. Die Botschaft darf nicht als eine Art gefühlte Entwicklungshilfe ankommen. Vielmehr wollen wir alle gleich behandeln – auch die Zuwanderer. Daher ist die Sprache der Plakate und Spots deutsch. Man muss die Aussagen nicht in andere Sprachen übersetzen, um das Zielpublikum zu erreichen. Trotzdem wollen wir jungen Menschen zeigen: Egal aus welchem Hintergrund du kommst – im Handwerk bekommst du eine echte Chance. Wir haben viele Feedbacks, dass dieser Ansatz gut ankommt.

Haben Sie ein Beispiel dafür?
Manche Motive sprechen jugendliche Zuwanderer mit einem Augenzwinkern an. Zum Beispiel die Aussage: Hol deine Brüder, es gibt was zu tun. Der Satz spielt mit Klischees, ohne konkret auf einen Migrationshintergrund einzugehen.

Spricht die Kampagne gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an?
Nein. Die Kampagne wurde bewusst nicht auf einzelne Gruppen hin konzipiert, sie soll vielmehr alle Jugendlichen in Deutschland erreichen.

Wie schaffen Sie das?
Vor Start der Kampagne haben wir Fokusgruppen gebildet, um Erkenntnisse darüber zu bekommen, was Jugendliche beschäftigt. Dabei wurde eines klar: Sie wollen nicht bevormundet, sondern ernst genommen werden. Das gilt für alle – gleich welchen Status' oder Hintergrundes. Man stößt junge Menschen vor den Kopf, wenn man vermittelt: Du hast ein Problem, ich nehme dich aber bei der Hand.

Beschäftigten Sie sich auch in anderen Aufträgen mit dem Thema Integration?
Das Thema spielt eine große Rolle im Bildungsbereich – darüber hinaus immer dann, wenn es um die Gewinnung von Fachkräften geht. Immer mehr Unternehmen wenden sich an Jugendliche, einige sprechen in speziellen Motiven gezielt Zuwanderer an.

DIE BOTSCHAFT DARF NICHT ALS EINE ART GEFÜHLTE ENTWICKLUNGSHILFE ANKOMMEN. VIELMEHR WOLLEN WIR ALLE GLEICH BEHANDELN – AUCH DIE ZUWANDERER.

Nimmt die Wirtschaft also das Thema Integration ernst?
Es wird in der Tat immer wichtiger. Die Erkenntnis hat sich allerdings erst langsam durchgesetzt, dass Jugendliche, die bereits hier leben, bei der Suche nach Nachwuchs die größten Potenziale bieten. Jetzt wird vielen klar: Diese Menschen dürfen wir nicht verlieren. Das Bild hat sich gedreht. Früher konnten die Unternehmen davon ausgehen, dass die Arbeitnehmer suchend und bittend zu ihnen kommen. Nun muss die Wirtschaft um die Arbeitskräfte werben.

Das Gespräch führte Jürgen Grosche.

Großbritanien

TRAUMZIEL MIT HÜRDEN

Englisch als Landessprache, niedrige Steuern, ein hoher Fachkräftebedarf – Großbritannien erfreut sich großer Beliebtheit bei Menschen mit guten Qualifikationen. Doch die Realität sieht nüchterner aus. Ein Zertifikate-Dschungel bremst die Euphorie ebenso wie Vorbehalte in der Bevölkerung gegen Zuwanderer.

Von Anja Kühner

Foto: © sborisov - Fotolia.com

Großbritannien ist das attraktivste Land Europas für Fachkräfte. Das fand die Online-Stellenbörse StepStone bei einer Befragung von 21.000 Fach- und Führungskräften heraus. Die Anwerbung qualifizierter Fachkräfte steht daher verstärkt im Fokus der britischen Zuwanderungspolitik. Welche Jobs gesucht werden, ergibt sich aus der „Tier 2 National Shortage Occupation List". Alle Arten von Chemieingenieuren werden beispielsweise mit Kusshand genommen, ebenso alle Angebote rund ums Offshore-Business.

In einem Ländervergleich mit Deutschland punktet Großbritannien vor allem durch die englische Sprache, die weltweit von den meisten Hochqualifizierten gesprochen wird. Ein weiterer Grund für die Attraktivität der britischen Inseln ist die relativ niedrige Steuern- und Abgabenlast. Zwar liegen die Bruttolöhne kaum höher als die deutschen, doch bleiben bei einem jährlichen Bruttoeinkommen von knapp 70.000 Euro in Großbritannien netto rund 10.000 Euro mehr übrig.

Doch diese Attraktivität im internationalen Vergleich macht den Fachkräftemangel im Land nicht wett. Rund die Hälfte der britischen Unternehmen fürchten, in den nächsten Jahren freiwerdende Stellen nicht mehr mit Uni-Absolventen besetzen zu können. Immerhin ein Drittel der Firmen sieht dauerhaft unbesetzte Stellen für Abiturienten.

Einen Teil zum Fachkräftemangel beigetragen hat auch das für Betriebe und Jugendliche gleichermaßen unüberschaubare System der sogenannten „ National Vocational Qualifications" (NVQ). Die NVQ definieren Fertigkeiten. Ab dem Ende der Schulpflicht mit 16 Jahren entscheidet jeder Einzelne, wo und wie er sich welche Fertigkeiten aneignet und von einer der zahlreichen Zertifizierungsstellen bescheinigen lässt. So sollte die höchste Flexibilität bei der Qualifizierung von Fachkräften und im Arbeitsmarkt erreicht werden. Modularisierung soll Vergleichbarkeit gewährleisten. Doch Qualität in der Ausbildung lassen diese Ausbildungs-Häppchen vermissen.

Zu der Misere am britischen Arbeitsmarkt trägt auch bei, dass die meisten der seit 2004 nach Großbritannien gekommenen Osteuropäer im Niedriglohnsektor tätig sind. Vermehrt wird daher darüber diskutiert, ob dies zur Senkung der Löhne im Niedriglohnsektor und somit zur wachsenden sozialen Benachteiligung von Zuwanderern und Einheimischen gleichermaßen führt.

Trotz oder gerade wegen ihrer Commenwealth-Historie stehen die Briten Einwanderern traditionell eher abweisend gegenüber. Eine aktuelle Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Ipsos Mori vom Oktober 2011 förderte erneut das weit verbreitete Unbehagen beim Thema Migration zutage: Sieben von zehn Briten (69 Prozent) würden eine verringerte Zuwanderung begrüßen. Das erinnert an die 1970er Jahre, als die britischen Politiker als einziges Land der Welt eine „Null-Zuwanderungs-Politik" durchsetzten.

Quellen:
Die Zeit, Guardian, Länderprofil Vereinigtes Königreich des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI) aus 2007, Magdalena Ortner: War for Talents. Fachkräftemangel und die Attraktivität Deutschlands und Großbritanniens im Wettbewerb um hochqualifizierte Zuwanderer, Saarbrücken 2009

Großbritannien

In Großbritannien wohnen laut aktuellster Statistik (2009) knapp 62 Millionen Menschen. 4,02 Millionen davon sind Ausländer, was mit einem Bevölkerungsanteil von 6,6 % in etwa dem EU-Durchschnitt entspricht. Knapp 8 % aller Einwohner sind Nicht-Weiße.

Gesamt-Arbeitslosenquote 8,1 % im 3. Quartal 2011, 0,3 % mehr als 2010

Arbeitslosenzahlen 3. Quartal 2009:
osteuropäische Einwanderer (Polen, Litauen etc., sogenannte A8-Länder) 5 %
gebürtige Briten 7,9 %
Pakistani, Inder, Bangladeschi 12 %

Landesfläche: 244.820 Quadratkilometer
Bevölkerungsdichte: 246 Einwohner pro Quadratkilometer

Quelle: ONS (Office for National Statistics), Eurostat, Wirtschaftsblatt.at, Wikipedia

Koloniales Erbe:

Mehr als eine Million Inder leben in Großbritannien. Ihr Anteil an der Bevölkerung betrug bei der letzten Volkszählung 2001 rund 1,8 %. 45 % von ihnen sind Hindus, 29 % Sikhs, 13 % indische Moslems.

Knapp 750.000 Pakistaner leben in Großbritannien.

Fast eine Viertelmillion, also 0,4 % der Gesamtbevölkerung, sind Chinesen. Sie kamen nach dem Zweiten Weltkrieg, vor allem aufgrund des Preisverfalls von Reis in Hongkong. Heute zählen Chinesen zu den bestverdienenden und bestausgebildeten Einwohnern.

Nach Inkrafttreten der Arbeitnehmer-Freizügigkeit im Rahmen der EU-Osterweiterung wurde die britische Insel quasi überrannt von EU-Bürgern aus Polen und dem Baltikum. Die Regierung hatte jährlich etwa 15.000 Zuwanderer prognostiziert, gekommen sind zwischen 2004 und 2007 aber rund 715.000 Zuwanderer.

ICH HABE BEI SCHÜLER-VZ 1800 FREUNDE.

KANN ICH DAMIT MEINEN TRAUMJOB FINDEN?

TESTE DEINE STÄRKEN:

WWW.ICH-BIN-GUT.DE

Mach das zum Beruf, worin du gut bist. Und nicht das, was alle machen. Wir zeigen dir Alternativen zu Trendberufen, die zu deinen Stärken passen.

DIE BERUFSBERATUNG

Bundesagentur für Arbeit