

AUSBILDUNG UND VIelfALT IM BLICKWINKEL: PERSPEKTIVWECHSEL FÜR MIGRANTENUNTERNEHMEN



© iStockphoto

DOKUMENTATION DER FACHTAGUNG

10. OKTOBER 2013 IN LÜNEN



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



jobcenter
Dortmund



VSM
Verein selbständiger Migranten
im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

Verein Selbständiger Migranten im
Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V. (VSM)

Kenan Küçük (Vorstandsvorsitzender)

Redaktion:

Deniz Greschner
Anja Mölders

Münsterstr. 46b
44534 Lünen

Tel.: 02306 30630-98
Fax: 02306 30630-99

www.vsm-nrw.de
info@vsm-nrw.de

Das XENOS-Projekt „Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds sowie aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

DOKUMENTATION DER FACHTAGUNG

AUSBILDUNG UND VIELFALT IM BLICKWINKEL: PERSPEKTIVWECHSEL FÜR MIGRANTENUNTERNEHMEN

Im Rahmen des XENOS-Projektes „Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“ führte der Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V. (VSM) am 10. Oktober 2013 im Hansesaal in Lünen eine Fachtagung mit dem Titel „Ausbildung und Vielfalt im Blickwinkel: Perspektivwechsel für Migrantenunternehmen“ durch.

An der Fachtagung nahmen rund 100 Personen aus der Fachöffentlichkeit teil. Darüber hinaus beteiligten sich 17 Mitgliedsunternehmen des VSM an der begleitenden Firmenausstellung.

INHALT

Eröffnung und Grußwort

Kenan Küçük, Vorstandsvorsitzender des Vereins Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V.4

Fachvortrag „Migrantenunternehmen in Deutschland: Entwicklung, Fachkräftebedarf und Ausbildung“

Dr. René Leicht, Universität Mannheim – Institut für Mittelstandsforschung6

Talkrunde „Zwischenergebnisse XENOS-Perspektivwechsel – Rückblick und Perspektiven“

.....7

Vortrag „Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben“

Gerburg Benneker, KAUSA Jobstarter14

Vortrag „Qualitätssicherung in der Ausbildung“

Sigrid Bednarz, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)15

Vortrag „Steigerung der Zukunftsfähigkeit: Interkulturalität im Personalmanagement“

Dr. Pradeep Chakkarath, Ruhr-Universität Bochum16

Abschließende Talkrunde, Zusammenführung der Ergebnisse17

ERÖFFNUNG UND GRUSSWORT

KENAN KÜÇÜK, VORSTANDSVORSITZENDER DES VSM



Sehr geehrte Damen und Herren,

jüngere wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studien zeigen, dass selbständige Migrantinnen und Migranten eine beachtliche Wirtschaftsleistung erbringen. Viele von den Migrantenbetrieben, die heute hier vertreten sind, stellen individuelle Erfolgsgeschichten – nicht nur im Bereich der Integration – dar. Migrantenbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Bruttosozialproduktes und zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Mit ihrer Kreativität und Innovation decken sie inzwischen zukunftsfähige Wirtschaftszweige ab. Heute führen in Deutschland 681.000 Selbstständige mit Migrationshintergrund ihre Unternehmen mit Erfolg (Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut, Zahlen für 2012). Sie stellen bundesweit rund 2 Mio. Arbeitsplätze zur Verfügung. In Nordrhein-Westfalen hat von den 765.000 Selbstständigen bereits jeder fünfte (146.000) einen Migrationshintergrund. Und ihre Zahl wächst enorm! Bei einem generellen Rückgang der Gründerzahlen um 11 Prozent ist im letzten Jahr die Anzahl der Gründer mit Migrationshintergrund um 15 Prozent gestiegen (KfW-Gründungsmonitor, Sonderauswertung 2012).

Die Bedeutung der Selbstständigen mit Migrationshintergrund wurde auch im vorletzten Jahr in einem Artikel der WAZ unter der Überschrift „Die Bosse vom Bosphorus“ gewürdigt. Hier wurde zu Recht darauf hingewiesen, dass Zugewanderte inzwischen in allen Branchen tätig sind (WAZ vom 06.06.2011). Die Mitgliedsunternehmen vom Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V. können diese Tendenz bestätigen. Sie sind in über 20 Branchen vertreten, darunter innovative Zweige wie der Informatikbereich, das Gesundheitswesen, aber auch der Handel und die Gastronomie.

Wenn ich auf die zwölf Jahre VSM-Geschichte zurück-

blicke, kann ich eines sagen: Wir sind unserem Gründungsmotto heute noch gerecht! Wir vernetzen unsere Kompetenzen, stärken unsere Potenziale und mobilisieren unsere Kräfte. Und das noch viel stärker als am ersten Tag! Allein unsere Mitgliedsbetriebe beschäftigen in der Region Westfälisches Ruhrgebiet insgesamt 1.150 Personen mit insgesamt 20 verschiedenen kulturellen Hintergründen. Das ist eine enorme wirtschaftliche Leistung!

Und unsere Betriebe nutzen ihren Erfolg, um der Gesellschaft auch etwas weiterzugeben. Sie bieten aktuell mehr als 100 Ausbildungsplätze an. Ich bin immer wieder stolz, das sagen zu dürfen: Dieses Engagement ist vorbildlich, meine Damen und Herren! Dieser Erfolg entsteht selbstverständlich nicht von heute auf morgen. Dank der guten Zusammenarbeit mit den Kammern, den Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Jobcentern sowie der Arbeitsagentur ist der VSM gewachsen.

Migrantenbetriebe im Westfälischen Ruhrgebiet bergen ein großes unausgeschöpftes ökonomisches Potenzial. Um dieses Potenzial zum Vorschein zu bringen, haben wir Anfang 2012 das „XENOS-Projekt“ mit dem Titel „Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“ gestartet. Das Gesamtprojekt „Perspektivwechsel“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds sowie aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. Die Gesamtkoordination der vier Teilprojekte liegt beim Multikulturellen Forum. Durch eine Kofinanzierung unterstützen die Jobcenter Kreis Unna, Dortmund und Hamm ebenfalls das Projekt.

Mit diesem Projekt haben wir uns zwei Ziele gesetzt, meine Damen und Herren. Das erste Ziel war und ist eindeutig. Wir wollen durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen die interkulturelle Öffnung unserer Betriebe vorantreiben. Wir wissen, dass die ökonomischen, gesellschaftlichen und politischen Veränderungen rasant sind. Um sich diesen Veränderungen anzupassen und die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu erhalten, ist die Förderung der kulturellen Vielfalt im eigenen Unternehmen unausweichlich.

Insbesondere in Zeiten des sichtbaren Fachkräftemangels ist es geradezu widersprüchlich, die Humanressourcen von Migrantinnen und Migranten zu ignorieren. Dazu zählen auch Menschen, die als Flüchtlinge nach Deutschland kommen. Gerade jetzt ist es angesichts der Ereignisse in Lampedusa wichtig ausdrücklich zu betonen, dass Deutschland seiner Rolle als stärkste Wirtschaftsmacht in

Europa gerecht werden muss. Die Bundesrepublik muss sich für diese Menschen in Not verantwortlich erklären und Solidarität zeigen!

Meine Damen und Herren, wir dürfen die Fehler aus der Vergangenheit nicht wiederholen! Aufgrund fehlender Berufsankennung betätigen heute noch PhysikerInnen, ÄrztInnen oder WissenschaftlerInnen unqualifizierte Arbeiten oder haben überhaupt keine Arbeit! Seit Beginn letzten Jahres wurde durch das Berufsankennungsgesetz ein Schritt nach vorne gemacht. Sicherlich ist dies ein Fortschritt. Doch muss die Anerkennung nicht nur auf Papier, sondern auch in den Köpfen und den Herzen der Gesellschaft ankommen. Die Etablierung einer Anerkennungskultur ist daher unverzichtbar.

Der Fachkräftemangel ist da, er ist spürbar. Um diesem Problem entgegenzuwirken, muss das Erwerbspotenzial von Migrantinnen und Migranten besser genutzt werden. Auch als Kundengruppe weisen Menschen mit Migrationshintergrund, mit über 15 Millionen an der Zahl, eine große Relevanz auf. Unternehmen müssen diese Potenziale nutzen! Sie müssen Kompetenzen im Umgang mit kultureller Vielfalt entwickeln. Und hier gilt: Nicht nur einheimische BetriebsinhaberInnen, sondern auch Selbständige mit Migrationshintergrund müssen Verantwortung übernehmen. Denn MigrantIn sein heißt nicht unmittelbar interkulturell sein.

Um die Erfolge durch interkulturelle Personalpolitik für die Öffentlichkeit sichtbar zu machen, verleihen wir dieses Jahr bereits zum achten Mal den renommierten „Interkulturellen Wirtschaftspreis“. Wir vergeben den Preis gemeinsam mit unseren PartnerInnen, dem Multikulturellen Forum, der Stadt Dortmund, den Wirtschaftsförderungen Kreis Unna und Hamm, der IHK zu Dortmund und der Handwerkskammer Dortmund. Damit sind wir im Westfälischen Ruhrgebiet, zusammen mit unseren PartnerInnen, VorreiterIn in Sachen kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz.

Interkulturelle Öffnung ist ein Zukunftsthema und bedarf besonderer Aufmerksamkeit! Die Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses ist notwendig für Unternehmen aller Branchen. KMU ebenso wie Großunternehmen, und auch Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund sind hier gefordert. Es gibt leider noch zu viele Unternehmen, die nicht ausbilden. Ausbildung wird oftmals mit hohem Aufwand und Belastung in Verbindung gebracht. Die Chancen, die Auszubildende einem Betrieb eröffnen können, werden zu wenig wahrgenommen. Betriebsinhaberinnen und -inhaber mit Migrationshintergrund konnten bislang erst unzureichend für den Ausbildungsmarkt gewonnen werden. Während die Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe in Deutschland bei rund 24 Prozent liegt, bilden nur 14 Prozent der selbständigen Migrantinnen und Migranten aus.

Ein weiteres Ziel unseres „XENOS-Projektes“ ist es, dieses Potenzial auszubauen und Selbständige mit Migrationshintergrund zu unterstützen, junge Menschen auszubilden. Deshalb bieten wir den Vorbereitungskurs für die Ausbildereignungsprüfung an und begleiten die Selbständigen im Ausbildungsprozess. Seit Beginn 2012 haben insgesamt 20 Personen durch unsere Arbeit den so genannten AdA-Schein bekommen. Sie werden auch gleich die Absolventinnen und Absolventen aus diesem Jahr kennenlernen, auf die wir zu Recht sehr stolz sind.

In diesem Projekt kooperieren wir mit insgesamt vier Migrantenorganisationen aus unterschiedlichen Kulturen (Türkisch/Deutsch, Russisch/Deutsch) mit unterschiedlichen Ressourcen. Diese Besonderheit macht die Stärke dieses Projektes aus. Sie ermöglicht „Perspektivwechsel“ in unterschiedlichen Dimensionen, als Brücke zwischen Behörden, Unternehmen und jungen Menschen, aber auch als Zusammenkunft unterschiedlicher Kulturen.

Ich bedanke mich nun und übergebe das Wort an Herrn Dr. René Leicht von der Universität Mannheim.



FACHVORTRAG „MIGRANTENUNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND: ENTWICKLUNG, FACHKRÄFTEBEDARF UND AUSBILDUNG“

DR. RENÉ LEICHT, UNIVERSITÄT MANNHEIM – INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG

In seinem Vortrag präsentierte Dr. René Leicht aktuelle Forschungsergebnisse des Mannheimer Instituts für Mittelstandsforschung zu folgenden Themenbereichen:

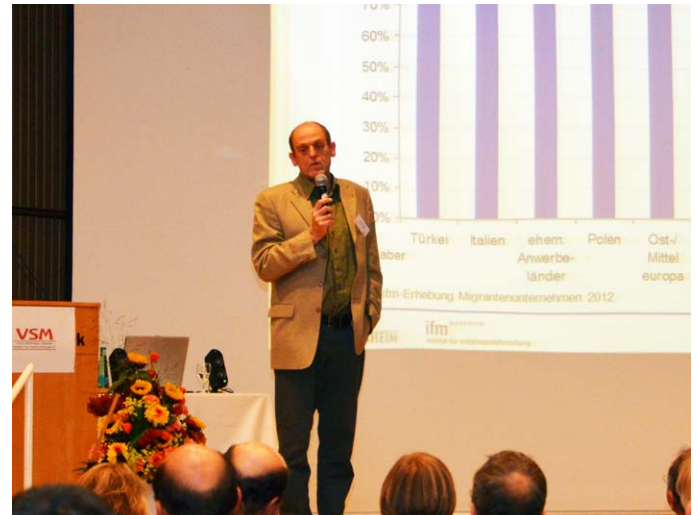
1. Migrantenunternehmen: Forschung contra Vorurteile
2. Entwicklung von Migrantenunternehmen
3. Rahmenbedingungen der Fachkräfteentwicklung
4. Qualifikationsstrukturen und Fachkräftebedarf
5. Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsleistungen
6. Ausbildungsstrukturen und -probleme

Die Forschungsschwerpunkte des Instituts für Mittelstandsforschung Mannheim sind (1) die Bedeutung und der Nutzen von Migrantenunternehmen – Wirtschaftliche und gesellschaftliche Funktion, Zahl und Entwicklung von Unternehmen, Gründungsaktivitäten/ -erfolg, Leistungspotenziale, qualitative Merkmale (Arbeitsplätze, Wertschöpfung, etc.), (2) die Triebkräfte von Migrantenselbstständigkeit – Gelegenheits- und Nachfragestrukturen (Märkte), Ressourcen, Pull- und Pushfaktoren – und (3) Förderung von Migrantenunternehmen – Gründungshemmnisse und Gründungsplanung, Formen und Inanspruchnahme von Gründungsberatung.

In seiner Einleitung räumte Dr. Leicht mit folgenden Vorurteilen gegenüber Migrantenunternehmen auf. Einige dieser Vorurteile sind wie folgt:

1. Vorurteil: Migrantenunternehmen bestehen mehrheitlich aus Döner-Buden, Gemüseläden und ähnlichen Existenzen.
2. Vorurteil: Die Kunden von Migrantenunternehmen sind vor allem die eigenen Landsleute.
3. Vorurteil: Bei Migrantenunternehmen handelt es sich vorwiegend um Gründungen aus der Arbeitslosigkeit.
4. Vorurteil: MigrantInnen gründen hauptsächlich ein Unternehmen, weil ihnen das Geschäftemachen im Blut liegt und sie risikofreudig sind.
5. Vorurteil: Die Zahl an Migrantenunternehmen wächst deshalb, weil MigrantInnen fehlende Bildungsressourcen durch ethnisches Kapital kompensieren.

In dem Vortrag beschrieb Dr. Leicht, dass Migrantenunternehmen eine wichtige ökonomische, sozialräumliche, bildungspolitische sowie integrationspolitische Funktion zugeschrieben werden kann. Insgesamt 16,5 Prozent der Selbständigen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. Laut den Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung in Mannheim beschäftigen Migrantenunternehmen rund 1,9 Mio. Menschen in Deutschland. Darunter ist die Differenzierung nach Eth-



nien sehr unterschiedlich. Die Wirtschaftsbereiche, in denen Selbständige mit Migrationshintergrund beschäftigt sind, unterscheiden sich ebenfalls je nach Herkunftsland. Wie einheimische Unternehmen auch, sind Migrantenunternehmen mit aktuellen Herausforderungen der Wirtschaft, wie z.B. Fachkräftebedarf und Rekrutierungsproblemen, konfrontiert. Inhaberinnen und Inhaber von Migrantenunternehmen sind ebenfalls auf der Suche nach Fachkräften, welche qualifizierte Tätigkeiten ausüben sollen. Zudem haben auch Selbständige mit Migrationshintergrund Probleme, geeignete Fachkräfte für ihren Betrieb zu finden. Um die Herausforderungen, die mit der Rekrutierung verbunden sind, zu bewältigen, müssen auch Selbständige mit Migrationshintergrund Lösungsansätze entwickeln.

In Sachen Ausbildungsbeteiligung stellte Dr. Leicht folgende Determinanten vor: (1) Persönliche Dispositionen und Ressourcen der UnternehmensinhaberInnen (z.B. Bildungsbiographie), (2) Ausbildungssystem in den Herkunftsländern, (3) Beschäftigungsentwicklung – Fachkräftebedarf, (4) Vor allem: Betriebliche Strukturen (Betriebsgröße, Betriebsalter, Wirtschaftszweig) und (5) Multivariate Analysen: Einfluss ethnischer Herkunft. Die ethnische Herkunft der Auszubildenden unterscheidet sich je nach Herkunft der BetriebsinhaberInnen. Hier gilt: Selbständige mit Migrationshintergrund stellen nicht mehrheitlich Auszubildene mit gleichem Migrationshintergrund ein. In Migrantenunternehmen arbeiten auch zu einem großen Teil Auszubildene anderer Migrationshintergründe oder gar ohne Migrationshintergrund.

In Bezug auf Ausbildungsperspektiven ist zu konstatieren, dass Migrantenunternehmen sich insgesamt seltener am dualen Berufsbildungssystem beteiligen als

deutsche Betriebe. Nichts desto trotz sind die Ausbildungsleistungen von Migrantenunternehmen im Verhältnis zu ihren Ressourcen überdurchschnittlich hoch. Migrantenbetriebe bieten verstärkt Ausbildungsplätze auch für sog. „benachteiligte“ Jugendliche an.

Infolge dessen dürfen Migrantenunternehmen nicht nur als potenzielle AusbilderInnen, sondern auch als wirtschaftliche Akteure wahrgenommen werden, da ihre Be-

deutung wächst. Mit dem Wandel von Demographie, Bildungsentscheidungen und Unternehmenslandschaften kommt ihnen künftig eine zentrale Rolle bei der Mobilisierung ungenutzter Potenziale in der Fachkräfteentwicklung zu. Dr. Leicht betonte, dass sich Förderinitiativen nicht nur auf eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung, sondern stärker auch auf die Ausbildungsbegleitung und die Bewältigung von Heterogenität konzentrieren müssten.

TALKRUNDE „ZWISCHENERGEBNISSE XENOS-PERSPEKTIVWECHSEL – RÜCKBLICK UND PERSPEKTIVEN“



Im Anschluss an den Fachvortrag stellte Dominik Donges, Koordinator des Gesamtprojektes „XENOS-Perspektivwechsel“, die verschiedenen Teilprojekte vor. Ergänzend dazu führte er mit den einzelnen Projektbeteiligten ein Gespräch über die Herangehensweise und Zwischenziele in den einzelnen Teilprojekten.

Das Projekt „Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“ ist ein dreijähriges Projekt, das Anfang 2012 gestartet ist und im Dezember 2014 beendet sein wird. Es ist eins von rund 100 Projekten im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“. Der besondere Fokus der aktuellen Förderrunde liegt darauf, den Zugang von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund zu Ausbildung und Beschäftigung durch den Abbau arbeitsmarktbezogener Diskriminierung zu verbessern. Damit soll die Integration in den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Partizipation und Teilhabe unterstützt sowie die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft gefördert werden.

Das XENOS-Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt wird durch das Mini-

sterium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen nicht nur finanziell, sondern auch durch strategische Beratung unterstützt. Als äußerst wichtige KooperationspartnerInnen fungieren zudem die Jobcenter Kreis Unna und Dortmund sowie das Kommunale Jobcenter Hamm. Durch die Unterstützung der genannten Akteure kommt es zu der einzigartigen Struktur, die aus einem Verbund aus vier verschiedenen Migrantenorganisationen besteht.

Die Koordination des Projektes obliegt dem Multikulturellen Forum, darüber hinaus führt es auch eines von vier Teilprojekten eigenständig durch. Ziel dieses Teilprojektes ist es, die interkulturellen Kompetenzen in den beteiligten Jobcentern (Kreis Unna, Hamm, Dortmund) mit Blick auf eine immer vielfältiger werdende Kundenschaft zu stärken. Dies geschieht durch verschiedene Schulungsmodulen bzw. Dialogveranstaltungen, die in Abstimmung mit den Projektverantwortlichen in den Jobcentern exklusiv für die Mitarbeitenden auf allen Ebenen angeboten werden.

Gleichzeitig weisen die Jobcenter im Kreis Unna und in Hamm dem Team vom Multikulturellen Forum in regelmäßigen Abständen junge arbeitsuchende Erwachsene aus dem SGBII-Bezug zu. Diese werden im Rahmen eines mehrmonatigen Qualifizierungsprogramms in Ausbildungsplätze vermittelt. Schwerpunkte im Programm sind zum einen die berufliche Orientierung, da häufig fehlende, oder manchmal auch falsche Vorstellungen über Ausbildungsmöglichkeiten vorhanden sind. Zum anderen trainiert das Team mit den Teilnehmenden das Zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen, das Verfassen von Bewerbungsanschreiben, Lebensläufen etc. und bereitet die Teilnehmenden auch auf Vorstellungsgespräche und Einstellungstests vor. All das mit dem Anspruch, die jungen Erwachsenen, die fast alle Migrationshintergrund haben, über die verschiedenen

Ausbildungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung aufzuklären und zu begeistern und ihnen einen erfolgreichen Einstieg zu ermöglichen.

Das Teilprojekt 2 der Alevitischen Jugend in NRW e.V. hat die gleiche Zielsetzung, setzt jedoch früher an. Hier werden überwiegend Jugendliche, die noch in der Schule sind, frühzeitig über die vielseitigen Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten im Öffentlichen Dienst informiert. Dies geschieht in Kooperation mit örtlichen Behörden (Kommunalverwaltungen, Polizei, Feuerwehr etc.) durch gemeinsame Infoveranstaltungen. Und der zweite Unterschied: Hier lernen Jugendliche von Jugendlichen etwas über Berufschancen und über die richtige Art und Weise, sich erfolgreich zu bewerben. Dies funktioniert durch MultiplikatorInnen-Schulungen. Junge Menschen aus verschiedenen alevitischen Gemeinden in NRW werden zu so genannten „AusbildungslotsInnen“ ausgebildet. Sie sind praktisch die ExpertInnen in ihren Gemeinden in Sachen Ausbildung im Öffentlichen Dienst und sind zudem dazu befähigt worden, eigene Bewerbungstrainings anzubieten.

Die Teilprojekte 3 und 4 haben schließlich die Migrantunternehmen als Zielgruppe. Die Vereinigung zur Integration der russlanddeutschen Aussiedler e.V. (VIRA) führt neben der Beratung junger SpätaussiedlerInnen (z.B. in Sachen Ausbildung, Weiterbildung, berufliche Anerkennung etc.) verschiedene Veranstaltungen zur interkulturellen Sensibilisierung einheimischer wie auch russischsprachiger Unternehmen durch. Zusätzlich nutzt der Verein seine Kontakte zu russischsprachigen Unternehmen, um diese zu motivieren und sie dabei zu unterstützen, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. In diesem Zusammenhang informiert der Verein die Unternehmen über die Chancen und Möglichkeiten zur Erlangung des Ausbildereignungsscheins, der sie dazu befähigt, in ihrem Unternehmen eigenständig auszubilden. Und er vermittelt sie schließlich auch in die entsprechenden Ausbildereignungskurse.

Der VSM verfügt bereits über ein gut aufgestelltes Netzwerk von rund 50 Migrantunternehmen in der Region Kreis Unna, Hamm, Dortmund. Für diese Mitgliedsunternehmen, aber auch für andere, bietet der Verein verschiedene, passgenaue Seminare zur interkulturellen Öffnung an. Außerdem führt der VSM eigene Vorbereitungskurse zum Ausbildereignungsschein durch. Wir werden uns nun über diese letztgenannten Bausteine und auch über die Überschneidungen mit Bausteinen anderer Teilprojekte näher unterhalten. Und zwar am besten mit den entsprechenden Expertinnen und Experten aus dem Projekt.

TALKRUNDE MIT PROJEKT BETEILIGTEN

THEMA: „VERMITTLUNG VON JUGENDLICHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DIE VERWALTUNGSBERUFE“

TeilnehmerInnen der Talkrunde:

Berivan Ergin (Alevitische Jugend in NRW e.V.), Alexander Köhl (Vereinigung zur Integration der russlanddeutschen Aussiedler e.V.), Ümit Aslan (Multikulturelles Forum e.V.)

Auszug aus der Talkrunde

Dominik Donges (Projektkoordinator): Frau Ergin, Sie haben in den letzten Monaten sehr viel Kontakt mit Jugendlichen, vorzugsweise (aber eben nicht nur) aus der alevitischen Community gehabt. Mit einigen von ihnen haben Sie über berufliche Wünsche und Vorstellungen gesprochen. Was ist Ihnen dabei besonders aufgefallen?



Berivan Ergin: Die Perspektiven in Bezug auf die beruflichen Wünsche der Jugendlichen sind sehr individuell. Durch die Gespräche mit den Jugendlichen ist mir besonders aufgefallen, dass die Entscheidung für einen beruflichen Werdegang meistens mit den schulischen Leistungen zusammenhängt. Das heißt, die Jugendlichen müssen für bestimmte berufliche Wünsche erst einmal die Voraussetzungen erfüllen. Wenn sie diesen Abschluss bzw. den Notendurchschnitt nicht haben, sind sie oft orientierungslos und frustriert. Sie haben dann keine beruflichen Wünsche mehr, weil sie sich mit anderen Berufen nicht auseinandergesetzt haben. Und das, was sie nicht kennen, können sie sich auch nicht vorstellen.

Dominik Donges: Was die beruflichen Wünsche betrifft: Welche Rolle spielen Ihrer Einschätzung nach die Eltern und Verwandten? Welche Rolle die Freunde, oder auch die Schule?

Berivan Ergin: Ich denke, die Freunde und die Schule spielen neben den Eltern und Verwandten eine große Rolle. Wir haben viele Jugendliche, die ihre Berufswünsche aus Überlieferungen der Freunde kennengelernt haben und/oder in der Schule durch Veranstaltungen ihre Interessen entdeckt haben. Den Jugendlichen ist es sehr wichtig, dass ihre Berufswahl von Eltern und Freunden akzeptiert wird. Wir erleben auch oft, dass die Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung nicht von den Jugendlichen selbst, sondern von den Eltern vorgenommen worden ist.

Dominik Donges: Gemeinsam haben wir uns das Ziel gesetzt, den Anteil von MigrantInnen im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Was ist Ihre Einschätzung: Wie viel Wissen haben die Jugendlichen über Verwaltungsberufe? Wie ist das anfängliche Bild der Jugendlichen über Verwaltung?

Berivan Ergin: Ich kann leider nicht sagen, dass die Jugendlichen über die Verwaltungsberufe gut informiert sind. Viele Jugendliche sind nach der Teilnahme an einer Begehung und an Informationsveranstaltungen in der Stadtverwaltung erstmal vom großen Berufsangebot verblüfft. Das Bild vom Büro mit unendlichen vielen Aktenordnern und vom gestressten Herumsitzen wandelt sich und sie entdecken ganz neue Facetten einer Verwaltung. Dies öffnet ihnen zuvor unbekannte und neue Perspektiven für die Berufsauswahl.

Dominik Donges: Nun kann man ja nicht alle Jugendlichen in den Öffentlichen Dienst „zwingen“. Trotz aller Erfolge entscheiden sich doch viele Jugendliche für ein Studium. Weniger gut qualifizierte Jugendliche haben geringe Chancen auf eine Ausbildung in einer öffentlichen Verwaltung. Mit Blick auf das Thema der heutigen Fachtagung würde ich gerne wissen, welche Rolle Migrantunternehmen bei der beruflichen Entscheidung spielen?

Berivan Ergin: Gegenüber Migrantunternehmen haben Jugendliche häufig Vorurteile. Sie haben Angst, dass die Arbeitsplätze nicht gesichert und die Bezahlung im Vergleich zu anderen Betrieben nicht so gut ist. Positive Seiten von den Migrantunternehmen, z.B. die familiäre Atmosphäre, das Dazugehören durch den eigenen Migrationshintergrund, werden zwar zur Kenntnis genommen, aber die Unsicherheiten überwiegen meist. Da sehe ich dann die Aufgabe der Migrantunternehmen, die Ängste und Vorurteile entsprechend auszuräumen, beispielsweise durch Infoveranstaltungen oder die Ermöglichung eines Praktikums.

THEMA: „ERHÖHUNG DER AUSBILDUNGSBETEILIGUNG VON MIGRANTENBETRIEBEN“

TeilnehmerInnen der Talkrunde:

Anna Dschaak (Vereinigung zur Integration der russlanddeutschen Aussiedler e.V.), Taylan Kutlar (Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V.), Nursel Karahan (Betriebsinhaberin), Gabrielle Henß (Dozentin)

Auszug aus der Talkrunde

Dominik Donges: Frau Dschaak, die VIRA e.V. möchte

die Ausbildungsbeteiligung insbesondere bei den russischsprachigen Betrieben erhöhen. Wie macht man so etwas?

Anna Dschaak: Unser konkretes Projektangebot besteht darin, dass wir die Firmen zum Thema Ausbildung im eigenen Betrieb beraten, d.h. oftmals einfach grundlegend aufklären, welche Voraussetzungen es für die Ausbildung gibt, da bei vielen nicht das Wissen oder die Information darüber vorhanden ist. Besonders in kleinen Betrieben, die zum Teil fachfremd sind und ihre Ausbildung nicht in Deutschland absolviert haben, ist diese Beratung essenziell. Darüber hinaus beraten wir über die Möglichkeit, einen Ausbildereignungsschein zu erwerben (wo es die Kurse gibt, was die Inhalte sind und wie die Prüfung ist) und übernehmen letztendlich auch die gesamten Kosten dafür, um die finanzielle Hürde, vor der viele kleine Betriebe stehen, zu minimieren.



Dominik Donges: Wie reagieren die Betriebe, wenn Sie Ihre Argumentationen darstellen und Ihr Angebot unterbreiten?

Anna Dschaak: Wenn wir Kontakt zu ganz neuen und vorher unbekannten Betrieben haben, sind diese zunächst skeptisch. Diese Reaktion lässt sich sehr häufig bei der Gruppe der MigrantInnen aus den ehemaligen GUS-Staaten beobachten. Einen leichteren Zugang hat man zu Betrieben, die schon einmal darüber nachgedacht haben auszubilden, aber noch nicht die nötigen Schritte unternommen haben. Bei diesem Weg begleiten wir die Firmen dann. Gerne recherchieren wir auch über mögliche AEVO-Kurse und nehmen Kontakt zu den AusbildungsberaterInnen der IHK auf.

Dominik Donges: Was sind die Hauptursachen dafür, dass sich Betriebe verweigern?

Anna Dschaak: Es kommt immer auf den Betrieb an. Oft kommt Ausbildung für russischsprachige Unternehmer schon aufgrund der Firmengröße nicht in Frage. Bei ganz kleinen Betrieben von 1, 2 oder 3 Personen ist die Zeit einfach nicht vorhanden, um jemanden in den Kurs

zu schicken. Außerdem kommt es auch immer darauf an, wie lange eine Firma existiert, wie etabliert sie ist und welche Ziele der Unternehmer, die Unternehmerin verfolgt. Wenn Firmen erst dabei sind, sich auf dem Markt zu etablieren, denken diese kaum an Ausbildung, bzw. wird dies erst in Zukunft ein Thema sein. Aber von diesen Firmen haben wir relativ viele aus dem russischsprachigen Raum. Mein Hauptargument ist dann immer, dass der AdA-Schein nicht verfällt und man auch noch in 5 Jahren ausbilden kann. Und Zeitmangel ist bei den Selbstständigen oft ein großes Problem: Sie kommen nicht dazu, den Kurs zu besuchen, haben keine Zeit, sich auf die Prüfung vorzubereiten etc.

Dominik Donges: Die ersten Betriebe haben inzwischen ihre Ausbildereignungsprüfung erfolgreich absolviert. Bilden von ihnen bereits welche aus?

Anna Dschaak: Ja, einige von ihnen bilden nun bereits aus. Weitere haben sich erst einmal für ein Einstiegsqualifizierungsjahr entschieden.

Dominik Donges: Der Verein Selbständiger Migranten verfügt bereits über ein starkes Netzwerk verschiedener Migrantenunternehmen aus der Region Westfälisches Ruhrgebiet. Im Rahmen des Projekts „XENOS-Perspektivewechsel“ möchte der VSM die Ausbildungsbeteiligung der regionalen Migrantenbetriebe erhöhen. Hierzu bietet der VSM seit letztem Jahr eigene Vorbereitungskurse für den AdA-Schein an. Herr Kutlar, wie konnte es gelingen, ausreichend Teilnehmende zu akquirieren, sodass ein eigener Kurs zustande kommen konnte?



Taylan Kutlar: Der Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V. hat aufgrund der 12-jährigen Vereinsarbeit rund 60 Mitgliedsbetriebe. Darüber hinaus haben wir ein großes Netzwerk von rund 120 BetriebsinhaberInnen mit Migrationshintergrund aufgebaut. Diese sind zwar keine VSM-Mitglieder, allerdings werden

sie von uns regelmäßig über unsere Arbeit informiert. Aus diesem Pool gestaltet sich auch die Akquise und somit konnten wir auch schnell interessierte UnternehmerInnen für den Kurs erreichen.

Dominik Donges: Sicherlich konnten nicht alle Interessierten für die Teilnahme gewonnen werden. Was sind/waren die Haupthindernisse dabei?

Taylan Kutlar: Der Alltag eines Unternehmers oder einer Unternehmerin ist ziemlich vollgepackt. Sie haben viele geschäftliche Termine und müssen oft bis spät in die Abendstunden arbeiten. Sicherlich war es für manche eine Hürde, solch eine Weiterbildung in den Unternehmeralltag einzubauen. Selbstverständlich gibt es welche, die das nicht schaffen.

Dominik Donges: Wie läuft denn so ein Kurs ab (Zeitraum, Stunden, Prüfung etc.) und wie viele BetriebsinhaberInnen haben bereits den Ausbildereignungsschein erhalten?

Taylan Kutlar: Der Kurs dauert in der Regel 12 Wochen und der Unterricht findet zwei Mal die Woche in den Abendstunden statt. Nach 12 Wochen Unterricht können die KursteilnehmerInnen die Prüfung absolvieren. Bei bestandener schriftlicher Prüfung folgt die mündliche Prüfung. Rund 20 Personen haben seit Beginn des Projektes die Ausbildereignungsprüfung bestanden.

Dominik Donges: Und wie geht es danach weiter? Bleibt der VSM auch nach dem Kurs in Kontakt mit den Teilnehmenden?

Taylan Kutlar: Solange der Verein besteht, werden wir unsere UnternehmerInnen unterstützen und ihnen unsere Hilfe anbieten. So stehen wir selbstverständlich auch in Kontakt mit den AbsolventInnen des Kurses. Eine davon ist heute sogar hier. Frau Nursel Karahan, Inhaberin einer Tankstelle, hat ebenfalls unseren Kurs absolviert.

Dominik Donges: Frau Karahan, herzlichen Glückwunsch zur bestandenen Prüfung! Haben Sie denn nun auch vor auszubilden?

Nursel Karahan (Unternehmerin): Ja, selbstverständlich!

Ich habe sogar schon damit angefangen. Ich bilde aktuell drei junge Menschen mit jeweils serbischem, bosnischem und türkischem Migrationshintergrund aus. Das ist für uns ein großer Vorteil. Ich profitiere jeden Tag von den vielfältigen Sprachkenntnissen meiner MitarbeiterInnen. In dieser Hinsicht hat sich der Kurs für mich wirklich gelohnt und ich konnte vieles mitnehmen.



Dominik Donges: Das Beispiel von Frau Karahan zeigt, dass es neben der Ausbildungsbeteiligung für Betriebe auch ein Erfolgsfaktor ist, wenn sie im eigenen Personal interkulturelle Kompetenzen verankern, sei es durch die Einstellung von Personal mit verschiedenem kulturellen Hintergrund, oder durch

die interkulturelle Qualifizierung des vorhandenen Personals.

Das führt uns nun zum letzten Themenblock: Interkulturelle Sensibilität in Unternehmen, wie auch in Verwaltungen. Denn zu beiden möchte das Projekt „Perspektivwechsel“ einen Beitrag leisten.

THEMA: „INTERKULTURELLE SENSIBILITÄT IN UNTERNEHMEN UND VERWALTUNGEN“

TeilnehmerInnen der Talkrunde:

Deniz Greschner (Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V.), Evrim Özay-Şaşmaz (Multikulturelles Forum e.V.), Friedhelm Frochte (Kommunales Jobcenter Hamm)

Auszug aus der Talkrunde

Dominik Donges: Frau Greschner, Sie sind unter anderem für die interkulturelle Sensibilisierung der Mitgliedsbetriebe des VSM zuständig. Die Zielsetzung ist klar: Betriebe sollen zukunftsfähiger gemacht werden, indem sie für die kulturelle Vielfalt ihrer Kundschaft sensibilisiert werden. Sicherlich ist nicht gleich jedem Unternehmen sofort klar, worum es hier geht, und welchen Nutzen sie dadurch haben. Wie kann der Abbau dieser anfänglichen Hürden gelingen?



Deniz Greschner: Es ist kein Altruismus, das eigene Unternehmen offener zu gestalten, indem man die Interkulturalität vorantreibt. Betriebe haben einen klaren Wettbewerbsvorteil, wenn sie sich interkulturell öffnen. Sie gewinnen damit neue Märkte, aber auch für qualifiziertes Personal wirken sie attraktiver. UnternehmerInnen

sind natürlich nicht einfach zu überzeugen. Es benötigt Zeit und Geduld. Zudem muss das gelernte Wissen von praktischem Nutzen sein. Sonst ist es nicht umsetzbar.

Dominik Donges: Die konkreten Schulungskonzepte mussten also möglichst praxisnah und passgenau ausgestaltet sein. Wie wurde das erreicht?

Deniz Greschner: Es ist wichtig, die UnternehmerInnen zu erreichen und gemeinsam zu besprechen, wo man hin möchte, was man genau mit interkultureller Öffnung erzielt. Daher haben wir jedes einzelne Konzept mit den Selbständigen gemeinsam erarbeitet. Denn sie müssen als erste mit dem Ganzen einverstanden sein. Darüber hinaus haben wir die Bedarfe abgefragt und dement-

sprechend das Ganze konzipiert.

Dominik Donges: Können Sie ein Beispiel nennen?

Deniz Greschner: Im Gesundheitsbereich sind unsere Schulungen sehr gefragt. Wir haben Schulungen zum Thema „Interkulturelles Apothekenmanagement“ oder aber auch „Interkulturelle Pflege“ durchgeführt. Darüber hinaus hatten wir auch aufeinander aufbauende Schulungen in bestimmten Branchen, wie z.B. Telekommunikation oder auch Einzelhandel.

Dominik Donges: Die Bilanz kann sich wirklich sehen lassen. Der VSM konnte mit seinen Veranstaltungen mehr als 250 Teilnehmende erreichen, alles InhaberInnen bzw. Mitarbeitende aus Unternehmen, die meisten davon aus Migrantenunternehmen. Wie schätzen Sie – nach der Teilnahme an diesen Veranstaltungen – den nachhaltigen Nutzen auf Seiten der Betriebe ein?

Deniz Greschner: Ich denke, dass die Vielfalt in der Gesellschaft tief verankert ist und als Selbstverständlichkeit wahrgenommen werden sollte. Viele Unternehmen haben bereits eine vielfältige Personalstruktur und beschäftigen Menschen aus den unterschiedlichsten Kulturkreisen. Wichtig dabei ist, diese Vielfältigkeit als eine Bereicherung wahrzunehmen und an den Potenzialen dieser Menschen anzuknüpfen. Eine Sichtweise, die sich ständig auf die Defizite orientiert, wird für kein Unternehmen besonders erfolgsversprechend sein. In unseren Schulungen lernen die UnternehmerInnen folgende Sichtweise: Das Potenzial, welches unsere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund mitbringen, ist groß. Darüber hinaus lernen sie, wie sie diese erfolgreich einsetzen. Das bringt sowohl auf der Personalebene als auch auf dem Weg zur Erschließung neuer Märkte Erfolg mit sich.

Dominik Donges: Ich denke, mit diesen Erfahrungsberichten ist nochmals deutlich geworden, wie wichtig die Themen Ausbildung und Vielfalt für die Unternehmen sind, spätestens dann, wenn sie an morgen denken. Schon heute hat in der Region Westfälisches Ruhrgebiet fast jede/r Dritte einen Migrationshintergrund. Das bedeutet, wer das beste Personal für sich gewinnen möchte, braucht kulturelle Offenheit. Wer als BetriebsinhaberIn oder Führungskraft für eine gute Arbeitsatmosphäre sorgen möchte, braucht kulturelle Sensibilität. Und wer seine Waren und Dienstleistungen erfolgreich an die Kundschaft bringen möchte, braucht interkulturelle Kompetenzen, beispielsweise im Bereich Marketing. Das Thema ist somit für alle wichtig, nicht nur für einheimische Betriebe, nicht nur für Migrantenunternehmen, sondern auch für die öffentlichen Verwaltungen.

Das Multikulturelle Forum führt in enger Kooperation mit den Jobcentern im Kreis Unna, Hamm und Dortmund Schulungen für Mitarbeitende der beteiligten Jobcenter durch. Damit sollen die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeitenden auf allen Ebenen gestärkt werden. Dies zielt in erster Linie auf den Umgang mit KundInnen, aber auch mit Unternehmen ab.

Dominik Donges: Frau Özay-Şaşmaz, können Sie dem Publikum kurz erklären, wie das Fortbildungsangebot des Multikulturellen Forums für die Jobcenter funktioniert?



Evrım Özay-Şaşmaz: Unser Ziel ist es, passgenaue und bedarfsgerechte Fortbildungsangebote bereitzustellen. Wie Sie wissen, gibt es eine Vielzahl an Angeboten und Fortbildungen zum Thema „Interkulturelle Sensibilisierung“ auf dem Markt. Deswegen fragen wir im Vorfeld in den drei Jobcentern die Bedarfe ab und ausgehend von diesen konzipieren wir unser Fortbildungsprogramm. Wichtig ist hier zu erwähnen, dass wir neben Seminaren auch Exkursionen anbieten. Unsere Seminare mit interkulturellen TrainerInnen bieten den Mitarbeitenden der Jobcenter die Möglichkeit der interkulturellen Sensibilisierung und Aneignung von Kompetenzen für den Berufsalltag bzw. Umgang mit KundInnen mit Migrationshintergrund. Neben interkulturellem Grundlagenwissen und unterschiedlichen Kulturbegriffen lernen die Teilnehmenden u.a. anhand von Rollenspielen und effektiven Kommunikationsmodellen, mit schwierigen Beratungssituationen im beruflichen Kontext umzugehen. Und Exkursionen bieten die Gelegenheit, die vermittelten Inhalte im Bezug auf den Arbeitsalltag zu reflektieren und das Fachwissen in die konkrete Praxis zu transferieren.

Dominik Donges: Die Themenschwerpunkte werden in enger Abstimmung mit den Ansprechpersonen in den Jobcentern festgelegt. Welche Bedarfe haben Sie im Vorfeld erhoben?

Evrım Özay-Şaşmaz: Im Vorfeld wurden bisher als Bedarf u.a. folgende Themenschwerpunkte kommuniziert:

Islam, Umgang mit russischsprachigen Kunden, Grundlagen des Umgangs mit Menschen aus fremden Kulturen, psychische Erkrankungen bei MigrantInnen, interkulturelle Kommunikation, Diversität in Teams, Roma und Sinti oder auch Rituale und Sitten verschiedener Länder wie z.B. Afrika, Türkei usw. Das sind einige Themen unseres Schulungsangebotes. Wir versuchen in Form von Seminaren und Exkursionen diese Themen erfahrbar zu machen.

Dominik Donges: Kooperieren Sie bei der Planung und Durchführung der Fortbildungen auch mit anderen Verbundpartnern?

Evrım Özay-Şaşmaz: Die Schulungen und Exkursionen bieten Raum und Zeit, KollegInnen der anderen beteiligten Jobcenter kennenzulernen und ihre Erfahrungen miteinander auszutauschen. Darüber hinaus findet natürlich ein Austausch mit den VerbundpartnerInnen statt. Sowohl bei der Planung als auch bei der Durchführung nehmen wir die Ressourcen unserer VerbundpartnerInnen in Anspruch; wenn es z.B. darum geht mit GemeindevetretenerInnen oder Migrantenbetrieben in Kontakt zu treten, oder interkulturellen Dialoge, etwa mit alevitischen oder russlanddeutschen Personen anzustoßen.

Die Frage nach den bisherigen Feedbacks der Teilnehmenden kann sicherlich Herr Friedhelm Frochte vom Kommunalen Jobcenter in Hamm am besten beantworten. Er ist Leiter der Abteilung Unternehmensservice und hat bereits an Fortbildungen teilgenommen.

Dominik Donges: Herr Frochte, warum benötigen Ihrer Meinung nach die Mitarbeitenden in Ihrer Abteilung interkulturelle Kompetenzen?



Friedhelm Frochte: Auf der einen Seite haben wir immer KundInnen mit Migrationshintergrund. Auf der anderen Seite arbeiten wir im Rahmen des Unternehmensservices immer mehr mit Migrantenunternehmen zusammen. Daher möchten wir selbstverständlich darauf vorbereitet sein und uns auch vielfältig aufstellen.

Dominik Donges: Wie viel Kontakt haben Sie beim Unternehmensservice mit Migrantenunternehmen?

Friedhelm Frochte: Wir haben viel mit Migrantenunternehmen zu tun. Es ist vor allem auch auffällig, dass die Zahl dieser Betriebe stetig wächst. Aus meiner Sicht ist das eine sehr erfreuliche Entwicklung. Auch in der Zukunft werden wir als Unternehmensservice Kontakt mit Migrantenunternehmen haben.

Dominik Donges: Wie haben Ihnen persönlich die Fortbildungen gefallen, und welche Feedbacks haben Sie von teilgenommenen Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen?

Friedhelm Frochte: Die „XENOS“-Fortbildungen sind sehr unterschiedlich aufgestellt. Es ist sowohl eine Wissensvermittlung vorhanden, als auch Praxisbezug. Insbesondere durch die Exkursionen wird der Praxisbezug gewährleistet. Mich haben die Fortbildungen, an denen ich teilgenommen habe, weitergebracht. Und von den KollegInnen bekomme ich auch immer positives Feedback.

Dominik Donges: Zusammenfassend können wir also festhalten, dass ein gesundes, auf die Zukunft eingestelltes Unternehmen eines ist, das einerseits über qualifiziertes Personal verfügt, andererseits aber auch einer immer vielfältiger werdenden Kundschaft gerecht wird.

Hierzu sind drei Aspekte entscheidend: Eigenes Personal zu Fachkräften ausbilden; vielfältiges Personal beschäftigen; interkulturelle Kompetenzen im eigenen Personal verankern.

Das Team von „XENOS-Perspektivwechsel“ möchte den Unternehmen bei allen drei Aspekten unter die Arme greifen, gute Vorbilder sichtbar machen und für ein vitales, multikulturelles Miteinander aller Beteiligten sorgen. Damit bedanke ich mich bei allen Beteiligten, bei meinem Projektteam ebenso wie bei den KooperationspartnerInnen und DozentInnen, die uns dabei unterstützen.

Zum Schluss möchte ich mich auch nochmal bei den allen Unternehmerinnen und Unternehmern bedanken, die mit ihrem Engagement dafür sorgen, dass wir gemeinsam erfolgreich sind und das Projekt zu einer Win-Win-Situation für alle wird. Ich finde, dass die Unternehmen bzw. ihre Mitarbeitenden jetzt auch mal eine entsprechende Würdigung verdient haben. Deshalb bitte ich alle anwesenden Personen, die im Rahmen des VSM-Vorbereitungskurses die AdA-Prüfung erfolgreich bestanden haben und jetzt ausbilden können, auf die Bühne, um ihre Urkunden in Empfang zu nehmen.



VORTRAG „AUSBILDUNGSBETEILIGUNG VON MIGRANTENBETRIEBEN“

GERBURG BENNEKER, KAUSA JOBSTARTER



Gerburg Benneker, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei KAUSA (JOBSTARTER / Bundesinstitut für Berufsbildung) referierte zum Thema „Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben“ und berichtete insbesondere über die Erfahrungen im Rahmen der KAUSA-Projekte.

Als vorrangige Aufgabe von KAUSA stellte Frau Benneker die Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung bei den Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund vor. Die bundesweiten KAUSA-Projekte beraten und betreuen Unternehmen beim Einstieg und im Verlauf ihres Engagements für Ausbildungsplätze und stellen Informationen und Hilfestellungen zur Verfügung. Dabei geht es insbesondere um die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Darüber hinaus ist ein wichtiges Ziel von KAUSA die Durchführung von landes- und bundesweiter Netzwerkarbeit zur Förderung des Erfahrungsaustausches.

Benneker berichtete in ihrem Vortrag zudem über die aktuellen Zahlen und Tendenzen zu Selbständigen mit Migrationshintergrund. Laut den Daten des Mikrozensus sind bundesweit 728.000 Personen Selbständige mit Migrationshintergrund. Die größte Gruppe der Selbständigen haben einen polnischen Migrationshintergrund. Dem folgen Personen aus der Türkei, dem Nahen und

Mittleren Osten und Italien. Darunter sind 231.000 weibliche Selbständige mit Migrationshintergrund. Die größte Gruppe der selbständigen Frauen haben einen polnischen Migrationshintergrund, gefolgt von der Türkei, der Russischen Föderation und Süd-/Ostasien. Bei den 494.000 männlichen Selbständigen überwiegt der türkische Migrationshintergrund, gefolgt von Polen, dem Nahen und Mittleren Osten sowie Italien.

Zu den strukturellen Merkmalen von Selbständigen mit Migrationshintergrund zählte Benneker folgende Aspekte: (1) die Branchenvielfalt nimmt zu – Anstieg der Dienstleistungsbranchen, (2) die Mehrheit aller Selbständigen ist weiterhin selbst zugewandert, (3) weiterhin meist Kleinstunternehmen, (4) geringere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Die Tendenz der geringen Weiterbildung bestätigt sich auch in den Zahlen zur Ausbildungsbeteiligung. Während 24 Prozent aller Betriebe in Deutschland ausbilden, gehen ausschließlich 14 Prozent aller Migrantenbetriebe einer Ausbildungstätigkeit nach. Auffällig sei bei ausbildenden Migrantenbetrieben, dass sie (1) mehrheitlich Erstausbildungsbetriebe sind, (2) überdurchschnittlich Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden und (3) häufiger Auszubildende mit geringerem Schulabschluss anstellen.

VORTRAG „QUALITÄTSSICHERUNG IN DER AUSBILDUNG“

SIGRID BEDNARZ, ZENTRALSTELLE FÜR DIE WEITERBILDUNG IM HANDWERK (ZWH)



Sigrid Bednarz von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) referierte über die Qualitätsentwicklung in der Ausbildung in Handwerksbetrieben. Dabei stellte sie auch ein Verbundprojekt der ZWH zu dem Thema vor. Die Schwerpunkte des Vortrags lagen bei folgenden Fragestellungen: (1) Warum ist Qualitätsentwicklung notwendig und hilfreich?, (2) Was ist Ausbildungsqualität und wie kann sie erreicht werden? und (3) Welche Hilfen bietet das Verbundprojekt?

Bednarz deutet darauf hin, dass insbesondere technologische Entwicklungen und verschärfter Wettbewerb um gute Auszubildende die Bedeutung der Ausbildungsqualität für Handwerksbetriebe erhöht. Die Ausbildungsqualität unterteilte Bednarz in Inputqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität. Faktoren, welche die Inputqualität bestimmen, sind die betriebliche Ausstattung sowie die Qualifikation der AusbilderInnen und der ausbildenden Fachkräfte. Die Prozessqualität hängt von Indikatoren wie z.B. Rekrutierung, Planung, Vorbereitung, Qualifizierungsprozesse während der Ausbildung sowie Prüfungsvor- und -nachbereitung ab. Das Output der Ergebnisqualität wird bestimmt durch gute Abschlussergebnisse, hohe berufliche Handlungsfähigkeit und betriebliche

oder außerbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Das Verbundprojekt des ZWH bietet für Handwerksbetriebe Hilfen zur Installation der betrieblichen Ausbildungsqualität. Dabei können Betriebe Beratungsangebote hinsichtlich Ausbildungsqualität in Anspruch nehmen. Das Beratungskonzept beinhaltet die Sensibilisierung der Betriebe durch Diagnosebogen sowie Infomaterialien. Darüber hinaus werden Workshops sowie runde Tische für AusbilderInnen angeboten. Diese unterstützen Betriebe bei dem Aufbau der Qualitätsstrukturen. Zum Abschluss werden Beratungen sowie Evaluationen für die Implementierung einer Qualitätssicherung ebenfalls vom ZWH angeboten.

VORTRAG „STEIGERUNG DER ZUKUNFTSFÄHIGKEIT: INTERKULTURALITÄT IM PERSONALMANAGEMENT“

DR. PRADEEP CHAKKARATH, RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM



Dr. Pradeep Chakkarath, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl für Sozialtheorie und Sozialpsychologie, referierte zum Thema „Steigerung der Zukunftsfähigkeit: Interkulturalität im Personalmanagement“.

In der Einführung definierte Dr. Chakkarath Begrifflichkeiten wie Kultur, Interkultur, Multikultur sowie Transkultur. Zudem erläuterte Dr. Chakkarath, wie sich die kulturelle Prägung der Organisationen, KollegInnen, PartnerInnen sowie Kund-

Innen auf das moderne Personalmanagement auswirkt. Bei der Rekrutierung von international qualifiziertem Personal, bei der erfolgreichen Entsendung des eigenen Personals ins Ausland sowie bei der interkulturellen Sensibilisierung der gesamten Organisation spielt das erfolgreiche interkulturelle Personalmanagement eine zentrale Rolle.

Dr. Chakkarath stellte in seinem Vortrag zudem die Vorteile eines erfolgreichen interkulturellen Personalmanagement vor. Diese wären unter anderem die hohe Innovationsfähigkeit der Nutzung des multikulturellen Wissens des Personals. Zudem wird somit die Attraktivität des eigenen Unternehmens gesteigert. Folglich gestaltet sich das Unternehmen für hochqualifizierte, internationale ArbeitnehmerInnen als besonders reizvoll.

„WARM UP“ – THEATERPÄDAGOGISCHE ÜBUNGEN ZUM START IN DEN NACHMITTAG



ABSCHLIESSENDE TALKRUNDE – ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE



In einer abschließenden Talkrunde wurden die Inputs aus den themenspezifischen Referaten und Vorträgen zusammengefasst. Darüber hinaus bekamen die Beteiligten, bestehend aus Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund, VertreterInnen der Industrie- und Handelskammern sowie VertreterInnen der Jobcenter, die Möglichkeit, ihre Standpunkte zum Thema „Ausbildung und Vielfalt in Migrantenbetrieben“ auszutauschen.

Wichtige ausgewählte Stichpunkte aus der Talkrunde:

- Herr Çakır, Inhaber eines Pflegezentrums**, teilte mit, dass es für den Unternehmenserfolg von großer Bedeutung sei, die bereits vorhandene Interkulturalität auszuleben und als Bereicherung wahrzunehmen. Zudem wünschen sich insbesondere PatientInnen mit Migrationshintergrund Betreuung in der der eigenen Muttersprache. Es ist auch hilfreich, wenn die Pflegekräfte die kulturellen Gepflogenheiten ihrer PatientInnen kennen und darauf aufbauen. So fühlen sich die PatientInnen außerordentlich wohl. Um diesen Erfolg zu gewährleisten, stellt Herr Çakır im eigenen Unternehmen Pflegekräfte mit Migrationshintergrund ein. Doch haben viele Pflegekräfte, welche sich in seinem Unternehmen für eine Stelle bewerben, ihre Berufsabschlüsse im Ausland erworben. Hier stellt Herr Çakır insbesondere im Anerkennungsverfahren dieser Abschlüsse Schwierigkeiten fest. Die Verfahren sind mit viel Verwaltungsaufwand verbunden und nehmen sehr viel Zeit
- in Anspruch. „Zeit, die man im Pflegebereich besser nutzen könnte“, so Çakır.
- Herr Zincirkıran, Inhaber mehrerer Telekommunikationsverkaufsstellen**, deutete auf die Problematik hin, dass Migrantenbetriebe sehr oft mit Imageproblemen zu kämpfen haben. Insbesondere, wenn es um die Rekrutierung der Auszubildenden geht, müssen Migrantenbetriebe mehrere Hürden überwinden. Eine dieser Hürden sei, dass vor allem deutsche Jugendliche kein Interesse an einer Ausbildung in einem Migrantenbetrieb zeigen, was Herr Zincirkıran sehr bedauert.
- Herr Çerci vom Arbeitgeberservice des Jobcenters Kreis Unna** stellte daraufhin die Angebote seiner Servicestelle vor und teilte mit, dass insbesondere in Fragen der Ausbildungsbeteiligung oder Rekrutierung der Auszubildenden Hilfestellung für Unternehmen angeboten wird. Das Jobcenter sei, nach Aussage von Herrn Çerci, sehr an einer stärkeren Zusammenarbeit mit Migrantenunternehmen interessiert.
- Auf die Frage, wie die Selbsteinschätzung der BetriebsinhaberInnen mit Migrationshintergrund hinsichtlich der Ausbildungsqualität im eigenen Unternehmen ist, verwies Herr Zincirkıran zunächst auf Schwierigkeiten, mit denen im Prinzip alle Kleinbetriebe, unabhängig ihrer ethnischen Herkunft,

zu kämpfen haben. Hinzu kämen jedoch weitere Hürden, etwa im Bereich des erschwerten Zugangs zu Krediten und öffentlichen Fördermitteln, die den Arbeitsalltag erschweren und sicherlich auch Einfluss auf den Ausbildungsprozess im Betrieb haben. Hier sind sich Herr Zincirkiran und Herr Çakır einig.



- **Frau Benneker, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei KAUSA**, bestätigte die Erfahrungen von Herrn Zincirkiran. Migrantentreibe seien im Hinblick auf die Informationszugänge benachteiligt. Dies könne überwunden werden, indem die zuständigen Institutionen auf die Betriebe zugehen und sie hinsichtlich Fördermöglichkeiten u. Ä. informieren. Hier sei es insbesondere wichtig, dass die Kammern sich engagieren.



- **Herr Vohwinkel von der IHK zu Dortmund** wies darauf hin, dass der Erwerb des AdA-Scheins als Voraussetzung für eine Ausbildererlaubnis vor wenigen Jahren aufgrund der damaligen Schieflage im Ausbildungsmarkt ausgesetzt wurde. Damit wurde das politische Ziel verfolgt, die Ausbildungsbeteiligung zu erhöhen. In Bezug auf die Qualität der Ausbildung war es jedoch eine suboptimale Signalsetzung. Herr Vohwinkel betonte, dass die IHK großen Wert auf eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung lege. Dies gehe so weit, dass die Kammer die Ausbildereignung notfalls sogar wieder aberkennen lässt.



- **Frau Durber vom Jobcenter Dortmund** betonte, dass auch das Jobcenter als Unternehmen sich mit dem Thema Nachwuchsproblematik auseinandersetze. Hier gewinne der Bereich „Ausbildung“ immer mehr an Bedeutung. Und wenn es um Ausbildung gehe, beschäftige man sich unmittelbar auch mit der kulturellen Vielfalt, da immer mehr junge Menschen einen Migrationshintergrund aufweisen. Um sich dieser Entwicklung anzupassen, biete das Jobcenter Dortmund auch eigenständig interne Fortbildungen zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ an und nimmt an dem Projekt „XENOS-Perspektivwechsel“ teil.

BEGLEITAUSSTELLUNG

Parallel zu der Fachtagung fand im Foyer des Hansesaals eine Ausstellung statt, bei der sich Mitgliedsbetriebe des Vereins Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund präsentierten.

Folgende Betriebe beteiligten sich an der Ausstellung:

- Bistro Café Südbad / Inhaber: Ümit Acar / Standort: Dortmund / Gastronomie
- Fahrschule Europa / Inhaber: Önder Aytekin / Standort: Dortmund
- Knappschaft / Standort: Lünen
- Laser Promotion / Inhaber :Tarık Köksüz / Standort: Lünen /Telekommunikation
- Multikulturelles Forum e.V. / Bildungswerk
- Natursteine Sabancı / Inhaber: Halil Sabancı / Standort: Lünen
- Ortho Form / Inhaber: Ogün Zorlu / Standort: Lünen / Orthopädie- und REHA- Technik
- Özer GmbH / Inhaber: Erkan Özer / Standort: Lünen / KfZ-Lackiererei
- Perlecom / Inhaber: Tarık Köksüz / Standort: Lünen /Telekommunikation
- Pflegezentrum Çakır / Inhaber: Kemal Çakır / Standort: Bönen
- Phönix-Apotheke / Inhaber: Magdi Adib / Standort: Hamm
- Prestige Com GmbH / Inhaber: Atilla Zincirkıran / Standort: Hamm /Telekommunikation
- Safe 24 / Inhaber: Erdal Gülerbaşı / Standort: Hamm / Sicherheitssysteme
- Senorita Braut- und Abendmode / Inhaberin: Selver Şen / Standort: Lünen
- Söhret`s Haardesign / Inhaberin: Şöhret Kaftancıoğlu / Standort: Lünen
- Termikel Deutschland GmbH / Inhaber: Habib Aydın / Standort: Hamm / Küchenhersteller
- Trocadero GmbH / Inhaber: Ümit Ünsal / Standort: Dortmund / Möbelauktionen





PRESSESTIMMEN

Westfälische Rundschau Lünen, 11.10.2013

Vorurteile abbauen

Ausbildung in Migrantenunternehmen bei Tagung beleuchtet

LÜNEN. Wie kann die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenunternehmen gesteigert werden? Diese Frage stand am Donnerstag im Hansesaal im Fokus der Fachtagung „Ausbildung und Vielfalt im Blickwinkel: Perspektivwechsel für Migrantenunternehmen“.

Es diskutierten rund 100 Fachleute aus Job-Centern, Ausbildungsinstituten, der Wirtschaftsförderung, Vertreter des Vereins Selbstständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund und der Wissenschaft. „Im Verhältnis zu ihren Ressourcen sind die Ausbildungsleistungen von Migrantenbetrieben überdurchschnittlich“, erklärte Dr. René Leicht (Institut für Mittelstandsforschung an der Universität Mannheim). Insgesamt betrachtet beteiligten sich Migrantenbetriebe noch etwas seltener als „deutsche“ Betriebe am Dualen Ausbildungssystem. Der Anteil wachse aber und sei abhängig von der Herkunft. Diskrepanzen zu „deutschen“ Betrieben resultierten eher aus unterschiedlichen betrieblichen Strukturen und weniger aus dem Migrationsstatus, so der Experte. Er hob hervor, dass Migrantenbetriebe verstärkt Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche anbieten würden, was gesellschaftlich oft nicht honoriert würde.

In Workshops wurden Lösungsansätze für die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung erörtert. „Wir sollten die kulturelle Vielfalt als Bereicherung ansehen“, sagte Kenan



Feierlicher Höhepunkt der Fachtagung war die Übergabe der Zeugnisse zur Erlangung des IHK-Ausbilderscheins an Selbstständige mit Migrationshintergrund.

FOTO: BEUCKELMANN

Küçük, Vorstandsvorsitzender des Vereins Selbstständiger Migranten (VSM). „Das ist Klinken-Putzen auf beiden Seiten und ein großes Geschäft der Individualität“, so Tina

Riedel, Job-Center Unna, die sich mit weiteren Experten dafür aussprach, die Bedeutung der Herkunft der Auszubildenden in den Hintergrund zu stellen, Vorurteile

auf allen Seiten abzubauen, zu motivieren, sprachliche Barrieren zu beseitigen und den persönlichen Kontakt zu Migrantenbetrieben auszubauen. Auch die Interkulturalität im Personalmanagement, die Qualitätssicherung in der Ausbildung sowie das Ausschöpfen von Informationsquellen seien zielführend.

Höhepunkt der Tagung war die Ausgabe der Ausbilderscheine an selbstständige Unternehmer mit Migrationshintergrund. Nursel Karahan (sie betreibt in Hamm zwei Tankstellen), freute sich über die Qualifikation und sagte: „Ich habe drei Auszubildende: einen Bosnier, einen Serben und einen Deutschen.“

Beu

Das ist das Projekt „Xenos“

■ **Die Fachtagung** fand im Rahmen eines 2012 gegründeten und auf zwei Jahre angelegten Bundesprojekts statt: „Xenos – Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“.

■ **Das Multikulturelle Forum** führt dieses Projekt gemeinsam mit Partnern durch.

■ **Hauptkooperationspartner** sind das Jobcenter im Kreis Unna, das Kommunale Jobcenter Hamm sowie das Jobcenter Dortmund.

■ **Das Projekt** wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds sowie durch das Land NRW.

Echo der Vielfalt, Oktober/November 2013

Ausbildung und Vielfalt im Blickwinkel

Unter dem Motto „Ausbildung und Vielfalt im Blickwinkel: Perspektivwechsel für Unternehmen mit Migrationshintergrund“ - fand am Donnerstag, den 10. Oktober 2013 im Hansesaal in Lünen eine Fachtagung statt.

Migrantenunternehmen sind in den letzten Jahren zu einer wichtigen Wirtschaftsgröße gewachsen. Heute stellen sie bundesweit rund 2 Mio. Arbeitsplätze zur Verfügung. Die Fachtagung, bei der rund 100 Fachleute anwesend waren, bot eine inhaltliche Reflexion zu den Themen Ausbildung und Vielfalt in Migrantenunternehmen. Die Unternehmen des Projektes, das noch bis zum 31.12.2014

läuft, vor allen voran diejenigen, die bereits Mitglieder im Verein selbstständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V. sind, wurden motiviert, noch mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Die Tagung „Ausbildung und Vielfalt im Blickwinkel: Perspektivwechsel für Unternehmen mit Migrationshintergrund“ fand im Rahmen des XENOS-Projekts



Fachtagung im Hansesaal in Lünen

Foto: Multikulturelles Forum Lünen e. V.

„Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“ statt.

Weitere Infos zum Projekt unter: www.multikulti-forum.de/arbeit/perspektivwechsel

ECHO

Aktuell, Dezember 2013

Meslek eğitimi ve çeşitlilik ele alındı



LÜNEN

Almanya'da göçmenler tarafından kurulan işletmelerin ekonomiye katkısı son yıllarda önemli bir düzeye ulaştı. Resmi verilere göre, göçmen girişimciler gastronomiden ticarete, turizmden inovasyona ve teknoloji alanına kadar geniş bir yelpazede yaklaşık 2 milyon kişiye iş imkanı sunuyor. Bu olumlu gelişmelere karşın göçmen girişimcilerin meslek eğitimi konusunda ellerindeki potansiyeli yeterince kullanmadıkları bir gerçek. Tam da bu noktada göçmen girişimcileri meslek eğitimi konusunda desteklemek ve daha aktif hale getirmek amacıyla Unna/Hamm/Dortmund Göçmen Girişimciler Derneği tarafından XENOS Perspektif Değişimi Projesi yürütüldü.

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Araştırma Merkezi'nden Dr. René Leicht'in "Almanya'da göçmen işletmeleri: Gelişimi, kalifiye eleman ihtiyacı ve meslek eğitimi" konusundaki sunumuyla başladı. Daha sonra yapılan açık oturumda ise 2014 yılı sonuna kadar devam edecek olan Perspektif Değişimi Projesi hakkında proje çalışanları tarafından bilgi verildi. Göçmen Girişimciler Derneği VSM üyesi olan ve meslek eğitimi veren işletmeler çalışanları nedeniyle motive edilirken, diğer işletmelere de meslek eğitimi konusunda sunulan destekler aktararak, meslek eğitimi vermeleri için teşvik edildi.

Chakkarath, "Verimliliğin artırılması: Personel Yönetiminde Çeşitlilik" konularında görüşlerini dile getirdiler.

Yapılan oturumlarda ise göçmen işletmelerin meslek eğitimine katkıları girişimcilerin gözünü açtı. Prestige Com Vodafone Shops sahibi Akif Zincirkıran göçmen işletmelerine daha çok meslek başvurusu alabilmek için göçmen işletmelerin imajının düzeltilmesi gerektiğini belirterek, Arbeitgeberservice/Jobcenter Kreis Unna'dan Veysel Cerci işverenleri her zaman meslek eğitimi konusunda yardımcı olmaya çalışmalarına dikkati çekti. IHK Dortmund Meslek Eğitimi Sorumlusu Dirk Vohwinkel de eksikliklerin giderilmesi için çalışmalarını söyledi.

Lünen Hansesaal'de gerçekleştirilen toplantıya işverenler, bilim insanları, uzmanlar ve iş ajansı yetkililerinden 100'ü aşkın temsilci katıldı. İşverenlerin meslek eğitimi konusunda tecrübelerini paylaşma fırsatı yaratılan toplantıda, iş dünyası ve bilim insanları ile İş Ajansı, Jobcenter, Ekonomiyi Teşvik Daireleri ve Meslek Eğitimi Kurumları konu hakkındaki düşüncelerini birbirlerine aktarma fırsatı buldu.

Meslek eğitimi vermek isteyen ancak, bu konuda eksiklikleri olan işletmeleri çeşitli kurslarla, meslek eğitimi yetki sertifikası vererek bu işletmeleri desteklediklerini kaydeden VSM Başkanı Kenan Küçük, "Ada-Schein-100'ü aşkın temsilci katıldı. İşverenlerin meslek eğitimi konusunda tecrübelerini paylaşma fırsatı yaratılan toplantıda, iş dünyası ve bilim insanları ile İş Ajansı, Jobcenter, Ekonomiyi Teşvik Daireleri ve Meslek Eğitimi Kurumları konu hakkındaki düşüncelerini birbirlerine aktarma fırsatı buldu."

Gün boyu süren sunumlarda KAUSA Jobstarter Koordination'dan Gerburg Benneker "Göçmen işletmelerin Meslek Eğitimine Katkısı", Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk'den (ZWH) Sigrid Bednarz, "Meslek Eğitiminde Kalite" ve Bochum Ruhr Üniversitesi'nden Dr. Pradeep

Konferans, Mannheim Üniversitesi

Üniversitesi'nden Dr. Pradeep

Ruhr Nachrichten Lünen, 11.10.2013

Vorurteile abbauen

Ausbildung in Migrantenunternehmen bei Tagung beleuchtet

LÜNEN. Wie kann die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenunternehmen gesteigert werden? Diese Frage stand am Donnerstag im Hansesaal im Fokus der Fachtagung „Ausbildung und Vielfalt im Blickwinkel: Perspektivwechsel für Migrantenunternehmen“.

Es diskutierten rund 100 Fachleute aus Job-Centern, Ausbildungsinstituten, der Wirtschaftsförderung, Vertreter des Vereins Selbstständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund und der Wissenschaft. „Im Verhältnis zu ihren Ressourcen sind die Ausbildungsleistungen von Migrantenbetrieben überdurchschnittlich“, erklärte Dr. René Leicht (Institut für Mittelstandsforschung an der Universität Mannheim). Insgesamt betrachtet beteiligten sich Migrantenbetriebe noch etwas seltener als „deutsche“ Betriebe am Dualen Ausbildungssystem. Der Anteil wachse aber und sei abhängig von der Herkunft. Diskrepanzen zu „deutschen“ Betrieben resultierten eher aus unterschiedlichen betrieblichen Strukturen und weniger aus dem Migrationsstatus, so der Experte. Er hob hervor, dass

Migrantenbetriebe verstärkt Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche anbieten würden, was gesellschaftlich oft nicht honoriert würde.

Ansätze für Lösungen

In Workshops wurden Lösungsansätze für die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung erörtert. „Wir sollten die kulturelle Vielfalt als Bereicherung ansehen“, sagte Kenan Küçük, Vorstandsvorsitzender des Vereins Selbstständiger Migranten (VSM). „Das ist Klinken-Putzen auf beiden Seiten und ein großes Geschäft der Individualität“, so Tina Riedel, Job-Center Unna, die sich mit weiteren Experten dafür aussprach, die Bedeutung der Herkunft der

Auszubildenden in den Hintergrund zu stellen, Vorurteile auf allen Seiten abzubauen, zu motivieren, sprachliche Barrieren zu beseitigen und den persönlichen Kontakt zu Migrantenbetrieben auszubauen. Auch die Interkulturalität im Personalmanagement, die Qualitätssicherung in der Ausbildung sowie das Ausschöpfen von Informationsquellen seien zielführend.

Höhepunkt der Tagung war die Ausgabe der Ausbilder-scheine an selbstständige Unternehmer mit Migrationshintergrund. Nursel Karahan (sie betreibt in Hamm zwei Tankstellen), freute sich über die Qualifikation und sagte: „Ich habe drei Auszubildende: einen Bosnier, einen Serben und einen Deutschen.“ Be-

Das ist das Projekt „Xenos“

- Die Fachtagung fand im Rahmen eines 2012 gegründeten und auf zwei Jahre angelegten Bundesprojekts statt: „Xenos – Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration“
- Das Multikulturelle Forum führt dieses Projekt gemeinsam mit Partnern durch.
- Hauptkooperationspartner sind das Jobcenter im Kreis Unna, das Kommunale Jobcenter Hamm sowie das Jobcenter Dortmund.
- Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds sowie durch das Land NRW.



Feierlicher Höhepunkt der Fachtagung war die Übergabe der Zeugnisse zur Erlangung des IHK-Ausbilderscheins an Selbstständige mit Migrationshintergrund. RN-Foto: Beckelmann

VSM

**Verein selbständiger Migranten
im Kreis Unna/Hamm/Dortmund e.V.**