

Kulturelle Vielfalt in Handwerksbetrieben

10 Tipps für Ausbilderinnen
und Ausbilder

**STARK DURCH
DIE LEHRE**

IMPRESSUM

Herausgeber:

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf

Redaktion:

Melanie Kochanek, Nicole Fandrich, Zentralstelle für die
Weiterbildung im Handwerk e.V.

Autorin:

Seda Rass-Turgut, Agentur Gemi – Gesellschaft & Migration

Layout:

Viktor Kopnow, Moana Brunow, Zentralstelle für die Weiterbildung
im Handwerk e.V.

Fotos:

© Robert Kneschke, contrastwerkstatt, BestPhotoStudio,
ehrenberg-bilder, www.fotolia.de
© auremar, www.shutterstock.de

Februar 2012

Gefördert durch:



GRUSSWORT

Integration geschieht vor Ort. Und im Betrieb. Je kleiner das Unternehmen, desto enger ist der Kontakt zwischen den Beschäftigten. Unter den Auszubildenden gibt es auf den ersten Blick kaum Unterschiede: Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund beschäftigen sich mit den gleichen Trends wie iPad, Facebook und Casting-Shows.

Und doch gibt es Unterschiede, die einer Chancengleichheit im Wege stehen: Häufig haben Jugendliche mit Migrationshintergrund sprachliche Schwierigkeiten, schlechtere Schulnoten, bildungsferne Elternhäuser. Und sie erleben Diskriminierung bei der Suche nach einer Lehrstelle.



Sie als Ausbilderinnen und Ausbilder können einen Beitrag zur Integration leisten. Mittlerweile können wir aus umfangreichen Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund Ideen und Hilfestellungen ableiten.

Lassen Sie sich also von den Tipps und den Hintergrundinformationen inspirieren, die Sie in dieser Broschüre finden. Auch wenn Sie nicht alles umsetzen können, werden Sie sicher einzelne Punkte finden, die Ihnen bei Ihrer täglichen Arbeit helfen.

Nach dem Integrationsatlas im Jahr 2009 legt das Handwerk nun eine Handreichung vor, um die Betriebe dabei zu unterstützen Integration voranzutreiben. Denn wenn uns dies gelingt, profitieren alle davon: Betriebe erhalten Nachwuchs und Jugendliche eine echte Chance auf eine Qualifizierung im Handwerk.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Palige'.

Dirk Palige

Geschäftsführer des Zentralverbands des Deutschen Handwerks,
Geschäftsführer des Deutschen Handwerkskammertages

TEILNEHMER DER INTERKULTURELLEN TRAININGS BERICHTEN:

Das Projekt „ILT – Interkulturelle Lehrstellentandems zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen im Handwerk“ wird im Rahmen des Programms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Gemeinsam mit drei Partnern, der QualiTec GmbH der Handwerkskammer Aachen, der Handwerkskammer Region Stuttgart und dem Bundesverband Metall, möchte ILT die berufliche Integration von Auszubildenden mit Migrationshintergrund verbessern und gleichzeitig Handwerksbetriebe für diese Zielgruppe öffnen. Um das Ziel zu erreichen, wurden in Aachen und Stuttgart interkulturelle Tandempartnerschaften zwischen Auszubildenden und berufserfahrenen Mentorinnen und Mentoren gegründet. Zusätzlich wurden Ausbildungsverantwortliche in den Innungen und Fachverbänden des Metallhandwerks interkulturell geschult.

Eindrücke der Teilnehmer:



„In der Regel klappt es im Alltag gut. Aber manchmal kommt es dann doch zu Missverständnissen und Problemen. Die haben manchmal – keineswegs immer – einen Hintergrund, der mit der Ursprungskultur zu tun hat. Und damit meine ich nicht nur die allgemein bekannte Tatsache, dass es wichtig ist, während des Ramadan zu berücksichtigen, dass unsere muslimischen Mitarbeiter tagsüber nichts essen dürfen. Es geht vor allem um die Aspekte, die nicht so offensichtlich sind.“

Klaus Korff, stellvertretender Landesinnungsmeister, Mitglied im Vorstand des Landesverbandes Bayern und Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses in Bayern

„Das interkulturelle Seminar war gut. Ich habe viel über das Thema ‚Andersartigkeit‘ gelernt. Meine Wahrnehmung hat sich geändert. Es ist für mich einfacher geworden auf Jugendliche oder Erwachsene zuzugehen, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben. Ich kann mir besser vorstellen, welche Rolle andere Religionen, die Familie oder das Herkunftsland spielen.“



Kurt Hugel, Obermeister der Metallinnung Konstanz



„Im direkten Umgang mit Auszubildenden sollten Ausbilder als allererstes ihre Wahrnehmung und Beobachtung den Auszubildenden mitteilen und sich bestimmte Verhaltensweisen oder Einstellungen erklären lassen. Mit eigenen Interpretationen sollten Ausbilder zurückhaltend umgehen, denn wenn das Verhalten des Gegenübers kulturelle Hintergründe haben sollte, kann man mit der Interpretation falsch liegen.“

Musa Dağdeviren, Kölner Institut für Interkulturelle Kompetenz e.V.

„Es kommt darauf an, die Welt auch aus der Sicht des Gegenübers zu sehen und die Sitten und Gebräuche, die ihm wichtig sind, in die Kommunikation mit einzubeziehen.“



Hans-Bernd Grönewald, Geschäftsführer, MTE Metallbautechnischer Elementebau GmbH

WOFÜR UND FÜR WEN IST DIESE BROSCHÜRE?

In letzter Zeit hatte es das Thema Integration nicht leicht. Es wurde oft und heftig in den Medien diskutiert. Viele hielten die Debatte für längst überfällig, andere, meist erfolgreiche Zuwanderinnen und Zuwanderer der zweiten Generation, zeigten sich erschrocken über die einseitige und negative Berichterstattung. Wie immer im Leben, gibt es nicht **die eine** Wahrheit. Aber Fakt ist, dass Vieles in Sachen Integration in Deutschland gut läuft. Besonders im Kleinen und im Alltag der Menschen funktioniert das Zusammenleben und -arbeiten ohne

große Reibereien. Es gibt gute Ansätze und viele Ideen, wie kulturelle Vielfalt für Unternehmen zu einem Vorteil werden kann und wie Zugewanderte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer voneinander profitieren können.

Integration im Handwerk: Miteinander arbeiten und sich dabei gut verstehen.

Ein Plakat aus der aktuellen Kampagne des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks verdeutlicht dies auf anschauliche Weise:



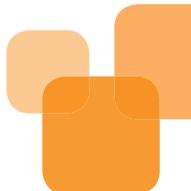
In den letzten Jahren hat sich das Handwerk im Integrationsbereich besonders positiv hervorgetan. Das Statement des Präsidenten des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks Otto Kentzler „Der Meister der Zukunft ist ein Türke“, mit dem er aus dem Integrationsatlas des Handwerks zitiert, macht deutlich, dass es immer schwieriger wird, genügend Fachkräfte ohne Migrationshintergrund für das Handwerk zu gewinnen. Fachkräftemangel und demografischer Umbruch haben dazu beigetragen, dass das Thema der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten auf der Agenda vieler Handwerksvertreterinnen und Handwerksvertreter ganz oben steht.

Doch anwendbare Instrumente und konkrete Tipps gibt es für die Praktikerinnen und Praktiker vor Ort nicht. Auch wenn viele Meisterinnen und Meister gerade Migrantenjugendlichen eine Chance auf eine Ausbildung bieten, sind sie bei vielen Konflikten und Problemen allein gelassen und können die Potenziale, wie Mehrsprachigkeit und Interkulturalität, oftmals nicht ausreichend ausschöpfen.

Mit der vorliegenden Handreichung möchten wir Ihnen konkrete und praktische Tipps für den Umgang mit kultureller Vielfalt in kleinen und mittleren Unternehmen geben.

Die Erfahrungen des XENOS-Projektes ILT mit dem Mentoring fließen in diese Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund ebenso ein, wie die Erkenntnisse aus den interkulturellen Trainings mit Unternehmerinnen und Unternehmern im Handwerk, den Obermeisterinnen und Obermeistern, Lehrlingswarten sowie Beraterinnen und Beratern aus den Handwerkskammern und ihren Bildungseinrichtungen.

Dabei erzählen reale Beispiele mehr als Projektbeschreibungen und Dokumentationen der Workshops. Ein Tandem aus der Region Aachen wird porträtiert und vorgestellt.



ZEHN TIPPS ZUM UMGANG MIT JUGENDLICHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND¹

TEIL A: DEN RICHTIGEN AUSZUBILDENDEN FINDEN

1. Seien Sie fair: Es gibt nicht den Migrantenjugendlichen an sich!

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind genauso vielfältig wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Das heißt, es gibt die Engagierten, die Unsicheren, die Cleveren, die Verträumten und die Lernunwilligen. Versuchen Sie, die Person und den Charakter des Jugendlichen unabhängig von seinem Aussehen und seiner Herkunft zu erkennen.

Natürlich ist niemand frei von Stereotypen und Kulturalisierungen, die in unserem Kopf herumgeistern und uns dazu verführen, Menschen schnell bestimmten Schichten und Gruppen zuzuordnen. Wir versuchen auf diese Weise, den Überblick in einer komplizierten Welt zu behalten. Vorurteile und ethnische Zuschreibungen führen aber auch dazu, dass gerade die dritte Generation der Einwanderinnen und Einwanderer an dem „Gastarbeiterimage“ ihrer Eltern und Großeltern noch immer schwer zu tragen hat.

Ein genauer, offener und interessierter Blick zeigt, dass vielen Zugewanderten von Generation zu Generation der Aufstieg vom einfachen Arbeiter- zum Facharbeiter gelungen ist, viele haben sich darüber hinaus auch selbstständig gemacht.

Unser Tipp: Begegnen Sie einer jungen arabischstämmigen Frau, die hier in Deutschland geboren, aufgewachsen und die Schule besucht hat, nicht mit einer vorgefassten Meinung, die sich einseitig an Stereotypen orientiert. Abhängig, unmündig und bevormundet sind diese Frauen schon lange nicht mehr, wenn sie es überhaupt jemals waren. Ebenso wenig wie ein Südeuropäer automatisch langsam arbeitet, leistet ein Jugendlicher, dessen Familie aus Russland eingewandert ist, automatisch doppelt so viel, wie sein deutscher Kollege.

¹ Die Tipps basieren zum Teil auf den Ergebnissen der Workshop- und Schulungsreihe im Rahmen des ILT-Projektes 2009-2012.

2. Praktikum: Immer noch der beste Einstellungstest

Falls Sie unsicher sind, ob Sie einen Jugendlichen einstellen wollen, bieten Sie ihm ein Praktikum an. Ein Praktikum ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben die beste Chance, ihr Können zu zeigen. Erfahrungen aus dem Handwerk zeigen, dass gerade Jugendliche mit ungünstigen Schulnoten die Meisterin oder den Meister in einem Praktikum von ihrem Potenzial überzeugen, und sich durch ihr Engagement eine Lehrstelle erkämpfen können.



Durch das Praktikum lernt sowohl der Jugendliche Sie und Ihren Betrieb kennen, als auch Ihre Beschäftigten den Jugendlichen. Hier kann sich schnell entscheiden, ob und welche Vorurteile es gegenüber dem potenziellen Azubi vielleicht gibt.

Eine finanzielle Unterstützung erhalten Sie z.B. über die „Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)“ → www.arbeitsagentur.de

3. Die dritte Meinung – meistens ausschlaggebend

Auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz werden Jugendliche von Beraterinnen und Beratern zu Berufsausbildungsfragen sowie von Lehrerinnen und Lehrern begleitet. Diese kennen die Stärken und Schwächen der Jugendlichen oft ganz genau.

Lassen Sie sich Referenzpersonen nennen und sprechen Sie mit ihnen. Menschen, die Jugendliche durch diese Lebensphase begleiten, können Ihnen sicherlich eine differenzierte Einschätzung der Bewerberin oder des Bewerbers geben.

Blicken Sie mit ihnen hinter die Formalia und holen Sie sich ausschlaggebende Informationen!

Programme und Projekte, die vor Ort helfen:

- Jugendmigrationsdienste:
→ www.jmd-portal.de
- Initiative Bildungsketten:
→ www.bildungsketten.de
- Programm zur Berufsorientierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten:
→ www.bibb.de/berufsorientierung
- Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER:
→ www.jobstarter.de
- Perspektive Berufsabschluss:
→ www.perspektive-berufsabschluss.de

TEIL B: IN DER AUSBILDUNG

4. Seien Sie offen für eine Mentorin oder einen Mentor

Das Projekt ILT – Interkulturelle Lehrstellentandems hat es vorgemacht: Jugendliche mit Startschwierigkeiten sind in ihrer Ausbildung erfolgreich, wenn jemand mit Erfahrung sie begleitet.

Es gibt mittlerweile in jeder Region Anlaufstellen, wo Jugendliche individuelle Unterstützung von berufserfahrenen Patinnen und Paten finden können.

Seien Sie unbesorgt: Es gibt dabei klare Absprachen. Sie müssen keine Einmischung in innerbetriebliche Angelegenheiten befürchten. Die Patenschaften werden nämlich selbst professionell betreut und die Mentorinnen und Mentoren auf ihre Aufgabe gut vorbereitet.

Programme und Projekte, die vor Ort helfen:

- ILT Mentoren-Handbuch: → www.zwh.de
(Unser Angebot/Projekte/Xenos)
- Senior Experten Service (SES) unterstützt Jugendliche während der Ausbildung: → www.vera.ses-bonn.de



5. Interne Lösungen: Es kann auch ein Pate sein, der im dritten Ausbildungsjahr ist



Es müssen nicht immer berufserfahrene Patinnen und Paten sein: Jugendliche im ersten Ausbildungsjahr können auch von Auszubildenden, die bereits im dritten Lehrjahr sind, unterstützt werden.

Diese kennen den internen Ablauf im Betrieb sehr gut und können sich noch an ihre Zeit und eventuelle Schwierigkeiten zu Beginn ihrer Ausbildung erinnern.

Dabei helfen auch klare Absprachen mit dem Lehrling, wie zum Beispiel:

- Zu Beginn tägliche Fünf-Minuten-Gespräche, später nur noch bei Bedarf.
- Bei Konflikten: Immer die Ausbilderin oder den Ausbilder einschalten.

6. Fragen Sie nach

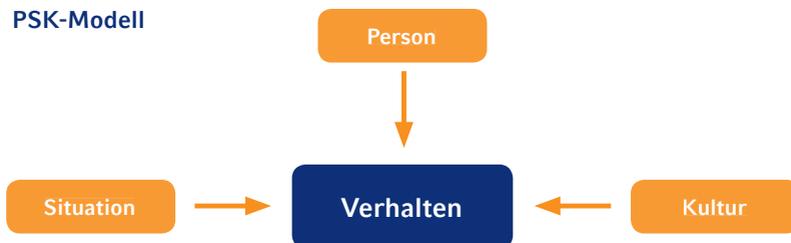
Konflikte in einem Betrieb sind ganz natürlich und nicht vermeidbar. Nur der Umgang mit ihnen erfordert ein gewisses Geschick. Bedenken Sie, auch wenn die Beschäftigten aus unterschiedlichen Ethnien kommen, müssen ihre Konflikte nicht unbedingt aus kulturellen Differenzen entstehen.

Das von Musa Dağdeviren in den Trainings angewandte PSK-Modell² half den Teilnehmenden in den Workshops, Konflikte in ethnisch gemischten Teams besser zu bewerten und die Ursachen zu finden.

Worauf kommt es an:

- Welche konkrete Situation liegt vor?
- Wie wirkt die Kultur der beteiligten Personen auf ihr Verhalten?
- Inwieweit spielen persönliche Eigenarten und Fähigkeiten der Person eine Rolle?

PSK-Modell



Dieses Modell kann Ihnen im ersten Schritt helfen, eine Situation richtig einzuschätzen. Vielleicht hilft ein erstes Gespräch mit allen Beteiligten, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Wenn nicht, dann...

² nach: Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz, Fachhochschule Köln

7. Holen Sie sich Hilfe

Bei Konflikten im Betrieb kann es unter Umständen von Vorteil sein, sich mit dem Jugendlichen abzustimmen und gemeinsam Hilfe von außen zu holen. Es gibt mittlerweile in jeder Region Projekte, die sowohl im Übergangssystem als auch während der Ausbildung sozialpädagogische Hilfe gerade für Migrant*innenjugendliche anbieten. Die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) sind in Nordrhein-Westfalen und in vielen anderen Bundesländern flächendeckend präsent.



Hat der Auszubildende schulische Probleme, scheuen Sie sich nicht ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Anspruch zu nehmen. Es gibt bestimmt auch in Ihrer Region Bildungsträger, die Jugendlichen in der Erstausbildung Stützunterricht und sozialpädagogische Hilfe anbieten.

Finanziert werden diese Angebote von der Bundesagentur für Arbeit. Die Agentur für Arbeit in Ihrer Region kann Ihnen die richtigen Ansprechpartner nennen. Langfristig können Sie auch einen Beauftragten in Ihrem Betrieb ernennen, der sich um die Zielgruppe der Migrant*innenjugendlichen kümmert und bei Konflikten vermittelt.

Unter → www.raa.de finden Sie die richtigen Ansprechpartner, auch außerhalb von Nordrhein-Westfalen.

8. Suchen Sie praktikable Lösungen

Im Betrieb begegnen sich Menschen unterschiedlicher Herkunft und Religion. Manchmal müssen ungewöhnliche Wege gefunden werden, um religiöse und kulturelle Besonderheiten in der Zusammenarbeit zu berücksichtigen.

Wenn Konflikte auftreten, nehmen Sie das PSK Modell (Seite 13) zur Hilfe und fragen Sie gemeinsam:

1. Warum haben sich die Personen so verhalten?

Person – Situation – Kultur

2. Welche Lösungswege gibt es?

Z.B. Religiosität kann in die Betriebsabläufe integriert werden, wenn beide Seiten guten Willens sind. Durch flexible oder alternative Arbeitszeitmodelle können Gebetszeiten berücksichtigt werden, ohne dass die Arbeit darunter leidet.



TEIL C: FACHKRÄFTE VON MORGEN HABEN EINEN MIGRATIONS HinterGRUND

9. Kundenorientierung

Gut, Ihr Betrieb ist kein global agierendes Großunternehmen und Ihre Kunden leben in Deutschland. Doch haben Sie schon mal daran gedacht, hier lebende Migrantinnen und Migranten als Kundschaft zu gewinnen? Die Telekom, Volkswagen und andere Großunternehmen praktizieren dies bereits und sprechen gezielt Migrantinnen und Migranten an, sei es in ihrer Herkunftssprache oder auch spielerisch über die Migrationserfahrung. Sie wählen diesen Weg nicht, weil die Migrantinnen und Migranten nicht Deutsch sprechen können, sondern weil die emotionale Ansprache oft erfolgsversprechender ist.

Kleine und mittlere Unternehmen, die Dienstleistungen anbieten und gezielt um Kunden werben, können sich dies zu Nutze machen und auf das Potenzial von Beschäftigten zurückgreifen, die mehrsprachig sind und interkulturelle Erfahrungen gesammelt haben. Natürlich haben nicht alle Migrantenjugendlichen per se interkulturelle Fähigkeiten und sind mehrsprachig. Doch Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund positiv auf nichtdeutsche Kunden wirken.



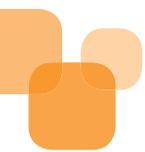
Nutzen Sie die Mehrsprachigkeit und die interkulturellen Kompetenzen Ihrer Beschäftigten. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es bei den ILT-Seminaren selbst auf den Punkt gebracht³:

Über Auszubildende und Fachkräfte mit Migrationshintergrund, kann ein Betrieb:

- sein Sortiment ausweiten,
- neue Kundenkreise gewinnen,
- neue Kulturen kennenlernen,
- von der Sprachvielfalt profitieren,
- kulturelle „Fettnäpfchen“ vermeiden.

Fördern Sie die Interkulturalität und Mehrsprachigkeit Ihrer Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund, zum Beispiel durch Auslandspraktika, interkulturelle Trainings sowie Fort- und Weiterbildungen.

³Ergebnisse aus den Coachings für Auszubildende im Rahmen von ILT in Stuttgart und Aachen



10. Animieren Sie Ihre Beschäftigten zur Fort- und Weiterbildung

Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte der Zukunft. In Zeiten des demografischen Umbruchs wird es für Betriebe immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu bekommen. Clevere Unternehmerinnen und Unternehmer wissen das und bilden aus. Doch nach der Erstausbildung hört die Qualifizierung nicht auf. Wenn es zu einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gekommen ist, motivieren Sie Ihre Gesellinnen und Gesellen, sich weiter zu qualifizieren. Besonders das Handwerk bietet hier eine Vielzahl von Möglichkeiten.

Noch bilden sich viele Migrantinnen und Migranten nicht in dem Maße weiter, wie es der Arbeitsmarkt eigentlich erfordert.

Die Gründe für die geringe Weiterbildungsbereitschaft sind unterschiedlich und nicht pauschal auf alle Migrantinnen und Migranten zu übertragen.

Studien zeigen, dass viele von ihnen:

- schlecht über Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung informiert sind,
- kaum zielgruppenspezifische Angebote finden, wie zum Beispiel berufsbezogene Deutschkurse.

Betriebsinterne Schulungen sind eine gute Möglichkeit, die eigenen Beschäftigten zu fördern. Von gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern profitiert der Betrieb direkt, wenn nämlich die Qualität der Arbeit stimmt. Genau das ist immer noch die beste Werbung, gerade für kleine und mittlere Unternehmen und insbesondere im Handwerk.

Bundesweites Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zur
Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten
→ www.netzwerk-iq.de

Praxisbeispiele

ILT Tandem in Aachen: Norbert Klüppel & Massamba Mputu

Massamba Mputu macht in Düren eine Ausbildung zum Feinwerkmechaniker und ist in seinem letzten Lehrjahr. Er ist 2006 aus der Demokratischen Republik Kongo nach Deutschland zugewandert und hat in den letzten Jahren gut Deutsch gelernt. Die Fachsprache fällt ihm jedoch nach eigenem Bekunden oft schwer und er hat Schwierigkeiten in der Berufsschule. Hier kann er von Norbert Klüppel profitieren. Dieser ist pensionierter Berufsschullehrer aus Aachen und sein Mentor im Projekt ILT. In regelmäßigen Treffen besprechen sie die sprachlichen Feinheiten des Maschinenbaus und der Mentee erhält Tipps und Unterstützung bei den schulischen Aufgaben. „Auch wenn das Ausbildungsrelevante im Vordergrund steht, weiß ich schon wie seine Verlobte im Kongo heißt“, sagt der Mentor schmunzelnd. Massamba Mputu ist froh, Norbert Klüppel gefunden zu haben, wie er betont. Es geht um mehr als die sprachliche und fachliche Unterstützung, denn sein Mentor motiviert ihn, den Ausbildungsabschluss als Feinwerkmechaniker zu schaffen. In Deutschland Ankommen, heißt nicht nur die Sprache lernen und einen beruflichen Abschluss erlangen, sondern auch sich im Alltag Deutschlands zu Recht zu finden und sich dabei wohl zu fühlen. Norbert Klüppel spielt hier auch über Fachfragen zum Maschinenbau hinaus eine wichtige Rolle.



ÜBER WEN SPRECHEN WIR?

Daten und Fakten über Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in den Beruf

Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende? Im Betrieb ganz normal, oder? Leider nicht immer und überall. Trotz der allgemeinen Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt bleiben zu viele von ihnen ohne Ausbildung und ohne anerkannten Berufsabschluss. Als Unqualifizierte wird es für sie in Deutschland schwierig, eine gut bezahlte Arbeit zu finden. Die Jobs ihrer Väter und Mütter, die noch als Arbeitsmigrantinnen und -migranten mehrheitlich im Niedriglohnsektor in den Fabriken und Bergwerken gearbeitet haben, sind schon längst nicht mehr da.

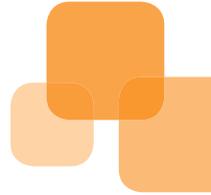
Die Fakten kurz und knapp:

Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund haben in der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen mit derzeit 31 Prozent mehr als doppelt so oft wie ihre deutschen Altersgenossen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Unter den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund machen lediglich 13 Prozent keine Ausbildung.⁴

Junge Frauen mit Migrationshintergrund sind dabei besonders benachteiligt: Obwohl sie häufiger als ihre männlichen Kollegen einen mittleren und höheren Schulabschluss erlangen, können sie diese auf dem Ausbildungsmarkt nicht verwerten. Ihre Abschlüsse münden seltener in eine betriebliche Ausbildung als dies bei jungen Männern mit Migrationshintergrund der Fall ist.

Angesichts des kommenden demografischen Umbruchs könnten kritische Stimmen meinen, dass sich das Problem von alleine lösen wird. Denn es gibt heute schon viel zu viele Lehrstellen, die nicht besetzt werden. Im vergangenen Jahr blieben im Handwerk 10.000 Lehrstellen frei. Warum also sollten wir uns überhaupt mit der Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund beschäftigen? Schließlich werden auch diese Jugendlichen, so die kurzfristige Prognose, früher oder später ihren Ausbildungsplatz bekommen.

⁴vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn 2010, S. 38.



Betriebe, die ihren Personalbedarf decken müssen, werden gezwungen sein, umzudenken und auch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen eine Chance zu geben, zu denen Jugendliche mit Migrationshintergrund gerne gezählt werden. Also Abwarten und Tee trinken? Leider nein. Der BIBB-Forschungsbericht macht deutlich, dass nicht damit zu rechnen ist, dass sich die Ausbildungschancen automatisch verbessern werden.⁵

Warum Migrant*innenjugendliche tatsächlich weniger intensiv an beruflicher Bildung teilnehmen und seltener eine Ausbildung antreten, ist mittlerweile gut erforscht:

Einflussfaktoren für ihre geringen Erfolgsaussichten sind fehlende Bildungsmotivation, schlechtere schulische Eingangsvoraussetzungen, der sozio-ökonomische Status der Familie und die fehlenden Netzwerke der Jugendlichen. Alarmierender ist der Befund, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund trotz vergleichbarer Schulabschlüsse wie deutsche Jugendliche größere Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dabei sind türkisch- und arabischstämmige Jugendliche besonders benachteiligt.⁶

Schulabschlüsse und Schulnoten allein erklären nicht die **miserable Lage der Jugendlichen mit Migrationshintergrund** auf dem Ausbildungsmarkt.

Auch ausbildungsreife Jugendliche haben trotz der Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt geringere Chancen, den Ausbildungsberuf zu ergreifen, der ihnen zusagt.

⁵Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Abschlussbericht zum Forschungsprojekt Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Bonn 2011.

⁶BIBB-Schulabgängerbefragung, Bonn 2006.

Es kommt also nicht nur darauf an, bei den individuellen Voraussetzungen und Ressourcen anzusetzen, sondern auch bei den institutionellen Bedingungen des Zugangs zu beruflicher Bildung und damit zum Arbeitsmarkt.

Was also tun? Seit Jahren gibt es eine große Vielfalt an Projekten und Maßnahmen, um Jugendliche fit für Ausbildung und Beruf zu machen. Auch die Politik hat das Problem längst erkannt. Mit dem Nationalen Integrationsplan und dem Nationalen Aktionsplan Integration wurden auf politischer Ebene wichtige Weichen gestellt. Und die Wirtschaft zieht mit: Der aktuelle Ausbildungspakt steht ebenfalls unter dem Vorzeichen, allen jungen Menschen eine Chance auf eine Ausbildung zu verschaffen.

Fachkräftemangel und demografischer Wandel gelten in Fachkreisen als Vorboten einer Zukunft, die den Wirtschaftsstandort Deutschland gefährdet. Doch gibt es konkrete Tipps, was die Betriebe gegen diese Gefahr unternehmen können?

Ja, und ob! So sind sich Wissenschaft und Praxis einig, dass die aktive und kontinuierliche Begleitung der Jugendlichen durch Mentorinnen und Mentoren in den letzten Jahren sehr gut funktioniert hat. Dieser Ansatz hat viele Namen: Mentoring, Patenschaftsmodelle, Tandems, Senior Experten etc. und hat sich in der Praxis an unzähligen Stellen bewährt.

Diese Broschüre ist ein Teil dieser positiven Erfahrungen, nutzen Sie sie und geben Sie uns Ihr Feedback.

**Haben Sie noch Hinweise, Informationen oder Fragen?
Rufen Sie uns an:**

Zentralstelle für die Weiterbildung
im Handwerk (ZWH)
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
Telefon: 0211 / 30 20 09 - 0
Telefax: 0211 / 30 20 09 - 99
E-Mail: info@zwh.de



Gefördert durch:

