

Tagungsbericht

„Ausbildungsforum - Diversity Factory 2011“

Mittwoch, 30. Mai 2011 | Altes Rathaus, Karmarschstraße 42, 30159 Hannover

„Die Diversity Factory hilft, die vorhandenen Humanressourcen bestmöglich zu nutzen“

Die zweite Jahrestagung der Diversity Factory fand erneut im Konferenzsaal des Alten Rathauses in Hannover statt und widmete sich der Situation des Ausbildungsmarktes in



Deutschland. Das diesjährige Forum bot den zahlreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, diesmal noch aktiver an der Tagung mitzuwirken.

Nach einer einleitenden Vorstellung der Diversity Factory durch Frau Yeliz Erçakmak-Haciimamoğlu von der Türkischen Gemeinde Deutschland (TGD) unterstrich Pamir Ivkin (bfw – Unternehmen für Bildung) einprägsam die Notwendigkeit der Diversity Factory: „Demographischer Wandel und Fachkräftemangel drängen uns dazu, die in Deutschland vorhandenen Humanressourcen bestmöglich für die deutsche Wirtschaft zu nutzen und auszuschöpfen. Die Diversity Factory setzt genau hier an.“

Die Humanressourcen in Deutschland beinhalten heute auch immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund, weshalb sich die Unternehmen und Betriebe interkulturell öffnen müssten, so Ivkin weiter.

Besonders gut kam bei den Tagungsteilnehmerinnen und –teilnehmern das anschließende Worldcafe an. Dabei konnten sich die Tagungsgäste an drei verschiedenen Diskussionstischen nacheinander zu Themen wie „Der perfekte Azubi“, „Hürden, Probleme und Konflikte in der Ausbildung“ und „Der ideale Ausbildungsbetrieb“ austauschen.

Erwartungen der Betriebe an Azubis steigen

„Der perfekte Azubi muss lern- und arbeitsfähig, pünktlich, konfliktfähig, diszipliniert, verantwortungs- und selbstbewusst, aufgeweckt, innovativ, respektvoll und eigentlich noch einiges mehr sein“, eröffnete eine Teilnehmerin gleich die lange Liste der Anforderungen an den „perfekten Azubi“ von heute. Schnell wurde am ersten Tisch des Worldcafes deutlich, wie hoch die Erwartungen an die Auszubildenden mittlerweile sind.



„Neben sozialen Kompetenzen sind auch Fremdsprachen und PC-Kenntnisse nahezu schon Grundvoraussetzung für eine Ausbildungsstelle“, ergänzten viele.

„Die Kinder und Jugendlichen müssen schon frühzeitig, am besten gleich schon während der Schulzeit darauf vorbereitet werden. Die Schulen müssen sich darauf einrichten“, empfahl ein Teilnehmer und ertotete Zuspruch von den anderen Tagungsgästen: „Die Jugendlichen müssen auch bei der Ausbildungsplatzwahl von der Schule unterstützt werden. Oft scheitert die Ausbildung allein schon daran, dass die Berufswahl völlig falsch ist und die Motivation darunter leidet. Da kann man natürlich keine erfolgreiche Ausbildung erwarten.“

Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ergaben sich zusätzliche Schwierigkeiten merkten einige am Tisch an. So kämen viele aus bildungsfernen Familien, wodurch sie im Vergleich zu deutschen Jugendlichen zu meist benachteiligt seien. „Außerdem muss z.B. ein Türke im Betrieb mehr leisten, um die gleiche Anerkennung und die gleichen Chancen wie seine deutschen Kollegen zu bekommen“, schilderte ein Tagungsgast seinen Eindruck.



Um den perfekten Azubi mit Migrationshintergrund zu erhalten, müssten die Betriebe sich auf die Eigenheiten und Besonderheiten dieser Menschen einstellen. Der Weg hierzu ist lang, schwierig und vor allem vielschichtig, war man sich in der Runde einig.

Mehr Durchmischung an den Schulen

„Meine Familie ist türkischstämmig und mein Kind geht hier in Hannover zur Schule. Leider sind in der Schule mehr Kinder mit Migrationshintergrund als deutsche Kinder. Es findet keine wirkliche Durchmischung statt“, beklagte eine junge Mutter das Problem an „vielen deutschen Schulen“. Dieser Umstand sei einer der Hauptgründe für die fehlenden Kenntnisse über deutsche Eigenschaften und Eigenheiten bei Migrantenkindern.

Denn auch soziale Kontakte seien maßgeblich für Erfolg oder Misserfolg in einem Betrieb. „Die sozialen Feinheiten müssen bereits früh im Miteinander erlernt werden, da sich die Arten der sozialen Kontakte je nach kulturellem Hintergrund unterscheiden können.“ Zudem erschwere der fehlende Kontakt zu deutschen Kindern das Erlernen der deutschen Sprache.

„Bei jungen Migranten können zusätzliche Schwierigkeiten auftreten“

Währenddessen wurde am zweiten Tisch über Hürden, Probleme und Konflikte in der Ausbildung diskutiert. „Grund für den Abbruch der Ausbildung ist meist nicht der Migrationshintergrund der oder des Auszubildenden, sondern vielmehr der soziale Hintergrund.“

Allerdings können bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch zusätzliche spezifische Schwierigkeiten auftreten“, zog ein Teilnehmer gleich zu Beginn ein Fazit. „So sind die fehlenden Sprachkenntnisse der Eltern ein großes Problem“, pflichtete ihm eine Unternehmerin bei und riet, bei der Problemlösung am besten schon bei den Eltern

anzusetzen: „Die Eltern kennen das deutsche Schul- und Ausbildungssystem oft nur ungenügend. Da muss man etwas tun.“

Eine Teilnehmerin, die Ausbildungsplatzsuchende berät, berichtet, dass sie bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund beobachten konnte, dass diese infolge von Unwissenheit oftmals den falschen Beruf und Ausbildungsplatz wählen, nämlich einen, der nicht zu ihnen passt. „Dies ist ein großes Problem, da mit der Zeit die Frustration zunimmt und die Lust auf die Ausbildung gleichzeitig stark abnimmt.“

Weitere Probleme könnten zudem bei geschlechterspezifischen Fragen entstehen. So berichtete ein Unternehmer von einem Fall aus seinem Bekanntenkreis, bei dem eine junge Dame mit Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz bei einer Bäckerei nicht annehmen durfte, weil ihr Vater die Sorge hatte, dass sie dort ständig allein unter Männern sein könnte.

Insgesamt waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jedoch einig, dass sie zuversichtlich in die Zukunft blicken, aber dass Deutsche und Menschen mit Migrationshintergrund sich mehr kennenlernen und voneinander lernen müssten, um Missverständnisse und Vorurteile abzubauen.

Vorbilder als Ansporn für Azubis mit Migrationshintergrund

Am Nachbartisch wurde in der Zwischenzeit über den idealen Ausbildungsbetrieb nachgedacht. Gleich zu Beginn merkten mehrere Jugendliche aus der Runde an, dass in Betrieben die Hürden bis zum Chefposten für Migrantinnen und Migranten – zumindest gefühlt – sehr hoch seien. „Für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist es echt total wichtig, dass sie Ihresgleichen, also Menschen mit Migrationshintergrund, in höheren Positionen sehen. Das spornt an“, beschwor ein Azubi die positive Wirkung von Vorbildern. Der ideale Ausbildungsbetrieb müsse zudem

Ausbildungsanleiter und –begleiter in Form von Vertrauenslotsen bieten, um die Azubis bestmöglich zu unterstützen, forderte eine andere Auszubildende. Dem widersprach allerdings ein Unternehmer mit dem Hinweis, dass dies finanziell nicht für alle Betriebe und Unternehmen zu stemmen sei, da hierfür explizit Mitarbeiter abgestellt werden müssten.

Einige junge Teilnehmerinnen wiesen in der weiteren Diskussion noch auf den Aspekt der Wertschätzung hin. „Die Azubis fühlen sich oft nutzlos in den Ausbildungsbetrieben, da sie z.B. nur als Laufbursche eingesetzt werden. Die Azubis sollten nicht bloß am Kopierer versauern“, kritisierte ein anderer Teil-



nehmer und schlug vor: „Die Azubis müssen praxisnahe Aufgaben bekommen und das Gefühl haben, im Betrieb gebraucht zu werden.“

Nach einer kurzen Mittagspause, bei dem sich die Tagungsgäste nochmals untereinander austauschen konnten wurden in der anschließenden Galerie die Ergebnisse des Worldcafes präsentiert.

Gute Vernetzung von Betrieben und Schulen ist wichtig

Ganz im Sinne einer interaktiven Tagung verlief auch die anschließende Fishbowl-Diskussion. Auf die erste Publikumsfrage,

wie denn die Ausbildungssituation konkret verbessert werden könnte, verwies Pamir Ivkin (bfw) erneut auf die Kraft von Vorbildern: „Erfolgreiche Menschen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen müssen mehr in den Vordergrund und viel mehr in der Öffentlichkeit präsentiert werden. Der dadurch erzeugte Effekt ist ungemein positiv. Dem verzerrenden Übergewicht schlechter Meldungen und Nachrichten in Medien und Öffentlichkeit à la ‚only bad news are good news‘ muss damit entgegengewirkt werden.“

Außerdem müsse die Abstimmung und Vernetzung zwischen Schulen und Ausbildungsbetrieben verbessert werden, fügte Ursula Crefeld (BTEU) hinzu. Aus dem Publikum kam der Rat, Berufsschulen doch direkt zu kontaktieren. Aber auch Industrie- und Handelskammern seien eine gute Adresse, um eine Vernetzung mit qualitativ hochwertigen Betrieben zu schaffen. „Betriebe müssen darauf aufmerksam gemacht werden, dass Azubis mit

Migrationshintergrund neben den grundsätzlichen Anforderungen an die Betriebe auch darüber hinausgehende Herausforderungen mit sich bringen können. Die Ausbildungsbetriebe müssen sich darauf einstellen“, hieß es weiter. Ayda Candan (BTEU) verwies dabei

auf die Bedeutung der kleinen Betriebe, die unterstützt werden müssten, da gerade sie die Ausbildung in der Fläche garantierten.

„Fehlende Unterstützung kleiner Betriebe bedeutet im Gegenzug, dass die Ausbildung als Ganzes darunter leidet“ ergänzte Pamir Ivkin und nahm die Kammern in die Pflicht: „Die Kammern drücken sich teilweise vor diesem Problem. So gibt es z.B. noch immer Probleme bei der Anerkennung von Migrantenbetrieben durch die Kammern.“

„Es geht hier ja hauptsächlich um die Jugendlichen“

Nach der Fishbowl-Diskussion verließen die Besucher das Alte Rathaus in Hannover größtenteils mit einem positiven Gefühl. „Ich möchte mich für die Veranstaltung ganz herzlich bedanken. Ein solches Forum, bei dem man sich einfach mal austauschen und dem Brainstorming hingeben kann, ist sehr wichtig.

Die nächste Tagung sollte unter größerer Beteiligung von Jugendlichen stattfinden, denn um die geht es hier ja hauptsächlich“, fasste eine Unternehmerin den Tag zusammen.



Das Projekt Diversity Factory wird im Rahmen des XENOS-Programms "Integration und Vielfalt" gefördert durch: