

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG EINE HANDREICHUNG AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS



IMPRESSUM

Herausgebende:

Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein
Flüchtlings- und Migrationsarbeit
Projekt *Interkulturelle Öffnung*
Im Netzwerk „*Mehr Land in Sicht!* – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“
Ochsenzoller Straße 85
22848 Norderstedt
Tel.: 040 32599855, Fax: 040 5262660
E-Mail: interkulturelle.arbeit@diakonie-hhsh.de
www.diakonie-hhsh.de
www.diakonie-migration-norderstedt.de
www.mehrlandinsicht-sh.de



Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.
Projekt *Perspektive Vielfalt Schleswig-Holstein: Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung*
im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ) Schleswig-Holstein“
Legienstraße 22
24103 Kiel
Tel.: 0431 5195-183
vielfalt@sh.arbeitundleben.de
www.iq-netzwerk-sh.de
www.arbeitundleben-sh.de



Redaktion und Interview: Barbara Heyken, Raphaela Shorina, Dr. Jana Pecenka, Irmgard Poggemann

Layout: Claudia Rüdiger, cr-arts.de

Bildnachweise: Bartels-Langness Handelsgesellschaft mbH & Co. KG (Cover, S. 7/8), Elektro Bernack (Cover, S. 12), Eutiner Spedition Günther Moser GmbH & Co. KG (S. 16), Konditorei Junge GmbH (Cover, S. 21/22), Nordspedition (Cover, S. 25/26), St. Georg Diakonische Altenhilfe Dithmarschen gGmbH (Cover, S. 28), iStock/SolStock (Cover, S. 30) Weiss Lackierung OHG (Cover, S. 32/33)

Druck: Gebrüder Peters GmbH, Preetz

Norderstedt, Kiel – September 2020

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltliche Schwerpunkte der Broschüre	4
Vorwort	5
Vorstellung der Netzwerke „Mehr Land in Sicht!“ und „Integration durch Qualifizierung SH“	6
Interviews (in alphabetischer Reihenfolge)	
Bartels-Langness Handelsgesellschaft mbH & Co. KG (Bela) (Sarah Boe, Referentin Personalentwicklung)	7
Elektro Bernack (Sascha Benz, Inhaber)	11
Eutiner Spedition Günther Moser GmbH & Co. KG (Bernd Moser, Geschäftsführer)	15
Konditorei Junge GmbH (Gerd Hofrichter, Leitung Unternehmenskommunikation)	20
Nordspedition (Patrick Zielinski und Natalie Keil, Personalmanagement)	24
St. Georg Diakonische Altenhilfe Dithmarschen gGmbH (Claudia Stranegger, Leiterin des Sozialen Begleitenden Dienstes)	28
Weiss Lackierung OHG (Marco Weiß-Neuwerk, Geschäftsführer)	32
Unterstützungsstrukturen für Betriebe	36
Materialien, Informationen und Adressen	38
In der Einstecklasche der hinteren Umschlagseite finden Sie	
• die Flyer der Herausgeber*innen der Broschüre (Projekt <i>Interkulturelle Öffnung</i> und Projekt <i>Perspektive Vielfalt SH: Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung</i>)	
• eine Reflexionskarte mit Fragen zur interkulturellen Öffnung zur individuellen Nutzung	

In dieser Handreichung wird das Sternchensymbol verwendet. Das Sternchen steht stellvertretend für alle vielfältigen biologischen und/oder sozialen Geschlechter beziehungsweise Identitäten.

Die Interviews geben das gesprochene Wort wieder.

Auszubildende gewinnen

Betreuen und fördern

Zugehörigkeit und Augenhöhe stärken

Alle einbeziehen

Sich vernetzen

**Vielfalt und interkulturelle Öffnung
als Querschnittsthema im Blick haben**

Wie gelingt die Integration von Geflüchteten und Migrant*innen in eine Ausbildung? Sie gelingt vielerorts auch deshalb, weil Handwerksbetriebe „ihre Azubis“ individuell unterstützen. Individuelle Unterstützung tut allen Auszubildenden gut, und viele Ausbildungsabbrüche sind schon verhindert worden, weil sich jemand gekümmert hat: bei einem Problem in der Berufsschule, bei Schwierigkeiten in der Familie, betriebsinternen Konflikten und anderen Hürden. Im Falle migrantischer Auszubildender muss sich ein Betrieb mitunter auch auf sprachliche und kulturelle Unterschiede einstellen, genauso kann es zur Herausforderung werden, wenn sich Auszubildende in schwierigen Wohnsituationen befinden oder Stress im Zusammenhang mit Fluchterfahrungen oder Trennung von nahestehenden Menschen ausgesetzt sind.

Wie geht diese Integration in Schleswig-Holstein? Welchen konkreten Herausforderungen stellen sich Betriebe? Welche Ideen zum Thema Ausbildung haben sie entwickelt und umgesetzt, welche Erfahrungen dabei gemacht?

Diese Broschüre ist eine Gemeinschaftspublikation des Projekts *Interkulturelle Öffnung* (Teilprojekt des Netzwerks „Mehr Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“ in Trägerschaft des Diakonischen Werks Hamburg-West/Südholstein) und des Projekts *Perspektive Vielfalt SH: Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung* (Teilprojekt des „IQ Netzwerks Schleswig-Holstein“ und angesiedelt beim Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.). Das Projekt *Perspektive Vielfalt SH* war bis Sommer 2020 als *Projekt diffärenz: Schulungen zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung* in der Trägerschaft des Flüchtlingsrats Schleswig-Holstein e. V. bekannt.

Die Broschüre stellt Ausbildungsbetriebe in Schleswig-Holstein und deren Erfahrungen mit der Ausbildung von Migrant*innen vor, die zum Teil als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Das Spektrum der Ausbildungsbetriebe reicht dabei von der Altenpflegeeinrichtung über den Einzelhandel bis zum Elektroinstallationsbetrieb.

01.07.2020

Für die Projekte

Interkulturelle Öffnung
im Netzwerk *Mehr Land in Sicht!* (MLiS)
beim Diakonischen Werk Hamburg-West/Südholstein
Barbara Heyken

Die Interviews, die in diesen Betrieben mit Geschäftsführenden und anderen Führungskräften geführt wurden, sollen Beispiele aufzeigen und Betriebe motivieren, die (noch) unsicher sind, ob sie mit ihren Ressourcen den Herausforderungen einer Ausbildung migrantischer Bewerber*innen verantwortlich begegnen können. Über die Erfahrungsberichte hinaus stellt diese Broschüre eine Reihe nützlicher Adressen zur Verfügung und stellt Angebote vor, die Betriebe bei der Integration unterstützen können. Eine Übersicht über Themen und Fragen, die im Integrationsprozess wichtig sein können, liegt ebenfalls bei.

Unser Motto dabei: Voneinander lernen und sich vernetzen! Wir wünschen allen viele Denkanstöße durch die Lektüre und hoffen, dass diese Beispiele Mut machen und auch dabei helfen, Befürchtungen und Zweifel zu beseitigen. Vielleicht kommen auch Sie über diese Beispiele miteinander ins Gespräch und entwickeln Ideen, die dazu beitragen, Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund (und Fluchterfahrung) bei der beruflichen Integration zu beseitigen.

Perspektive Vielfalt SH: Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung
im IQ Netzwerk SH beim Arbeit und Leben SH e. V.
Irmgard Poggemann

BARTELS-LANGNESS HANDELSGESELLSCHAFT MBH & CO. KG (BELA)

Interviewpartnerin: Sarah Boe, Referentin in der Personalentwicklung

DATEN UND FAKTEN ZUM UNTERNEHMEN

- 1892 gegründet, mit Stammsitz in Kiel, ist die Bartels-Langness-Gruppe (kurz Bela) heute ein erfolgreiches Familienunternehmen.
- Stammgeschäft der Bela ist der Lebensmittelgroß- und Einzelhandel (u. a. mehrere Großlager, CITTI, familia, Markant, Steiskal, Dat Backhus, Das Futterhaus).
- Großverbrauchergeschäft sowie ein eigenes Weinimporthaus und ein Weingut gehören zum Unternehmen.
- Mehr als 18.000 Mitarbeiter*innen
- Etwa 1000 Auszubildende in verschiedensten Berufsgruppen

MASSNAHMEN

Als Familienunternehmen stehen die Mitarbeitenden von Bela dafür ein, sich umeinander zu kümmern und zu unterstützen. Dies zeigt sich im Umgang miteinander, wenn es darum geht besondere Lebenslagen zu bewältigen und Krisen zu meistern. Neben dem strategischen Vorgehen, die Auszubildenden durch Feedbackgespräche regelmäßig zu ihrem Stand der Ausbildung und dem eigenen Empfinden innerhalb des Unternehmens zu befragen, gehen die Ausbilder*innen auch darauf ein, welchen Begebenheiten sich der/die Auszubildende gerade zu stellen hat. Die Ausbilder*innen geben (auch im Team) Hilfestellungen, um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu gewährleisten. Dazu sind die Ansprechpartner*innen gut mit den örtlichen Netzwerken verbunden, die sich mit den Themen und Bedarfen von Geflüchteten auseinandersetzen und Unterstützung anbieten.

Sie haben etwa 1000 Auszubildende bei Bela. Wissen Sie, wie hoch der Anteil an jungen Menschen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung ist?

Wir führen keine Liste, ob Auszubildende einen Flucht- oder Migrationshintergrund haben oder nicht – jeder gehört hier gleichermaßen zum Team! Daher kann ich dies nicht konkret beantworten.

Ab wann haben Sie angefangen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen?

Als Antwort auf viele Bewerbungen. Es kamen vermehrt Bewerbungen von Menschen mit Fluchthintergrund, aber auch viele, teils ehrenamtliche, Betreuer haben Kontakt zu uns aufgenommen. Auch von ihnen haben wir viele Anfragen erhalten. Oftmals ging es zunächst um ein Praktikum, das der allgemeinen Berufsorientierung dienen sollte. Wir freuen uns über jeden Bewerber, der motiviert ist, Lust auf die Arbeit im Groß- oder Einzelhandel hat und gut ins Team passt. Wir freuen uns, Menschen bei Bela willkommen zu heißen, egal welche Haarfarbe, Hautfarbe oder wel-



che Nationalität er oder sie mitbringt. Es war also ein wachsender Prozess, der dann natürlich irgendwann auch zur Herzensache wurde.

Haben Sie Ihr Bewerbungsverfahren verändert?

Grundsätzlich nicht. Es geht schlussendlich darum, während des Auswahlverfahrens eine Einschätzung vorzunehmen, ob der Bewerber geeignet und bereit für eine Ausbildung ist – wenn auch mit mehr Unterstützung. Sollte ein Bewerber beispielsweise sprachlich noch große Defizite haben, ist dem Bewerber mit einer Ausbildung, die er aller Voraussicht nach nicht besteht, auch nicht geholfen. Hier sind wir gefordert, im Auswahlverfahren die Eignung festzustellen. Grundsätzlich sind unsere Auswahlverfahren sehr praxisnah gestaltet, sodass sowohl der Bewerber als auch wir einen guten ersten Eindruck erhalten. Oftmals untermauern wir unseren Eindruck mit einem Praktikum. Dies ermöglicht beiden Seiten einen intensiveren Einblick. Mit speziellen Werbeterminen ausschließlich für Geflüchtete haben wir zudem gute Erfahrungen gemacht. Nach kurzer Zeit ist zu bemerken, dass die Geflüchteten auftauen und sich mehr trauen. Der Rahmen ist persönlicher und es hat keine Hemmungen, da jemand neben einem sitzt, der perfekt Deutsch spricht. So kann man in angenehmer Atmosphäre über die verschiedenen Ausbildungsberufe in der Unternehmensgruppe sowie die Anforderungen informieren. Bewerbungen haben wir danach immer reichlich erhalten, was uns in unserem Vorgehen bestätigt.

In Vorstellungsgesprächen achte ich auf die Sprachkenntnisse und erkläre Abläufe in der Ausbildung ausführlicher. Uns ist wichtig, dass von Anfang an Klarheit darüber herrscht, was in einer Ausbildung auf die Bewerber zukommt. Bei den Bewerbern zum Berufskraftfahrer ist es beispielsweise relevant, dass im Zuge der Auslieferung von Lebensmitteln auch Spirituosen ausgeliefert werden können. Wenn dies für jemanden nicht möglich ist, jedoch erst später darüber gesprochen wird, ist es sehr ärgerlich. Wenn ich während des Auswahlverfahrens merke, dass jemand sprachlich noch nicht so weit ist, wird es in einer anschließenden Ausbildung sehr schwer, die Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Oft spreche ich dann mit den Bewerbern, ob für sie ein längeres Praktikum in Frage kommt.

Womit wir sehr gute Erfahrungen gemacht haben, ist die Einstiegsqualifizierung (EQ) vor einer Ausbildung. So haben Bewerber und Betrieb mehr Zeit, sich kennenzulernen. Besonders die praktischen Erfahrungen und der Kontakt zu Kollegen im Betrieb sowie zu Mitschülern in der Berufsschule führen oft schnell zu Verbesserungen. In der IT gibt es besonders viele Fachbegriffe, die sehr anspruchsvoll sind. Ein ehemaliger Azubi, der ebenfalls die EQ vor der Ausbildung gemacht hat, sagte zu mir: „Es war genau richtig, dass ich mich das erste Jahr erst einmal einfinden und meine Sprache verbessern konnte.“ So konnte er die Ausbildung erfolgreich abschließen und wurde im Anschluss übernommen.



Und das geht dann in Kooperation mit der Berufsschule?

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) wird von der Arbeitagentur gefördert und ist als Vorstufe der Ausbildung zu sehen. Wenn die EQler noch minderjährig sind, müssen sie die Berufsschule besuchen, sind sie volljährig, ist dies optional. Aus unseren Erfahrungen ist es absolut zu empfehlen, die Berufsschule bereits während der EQ zu berücksichtigen – unabhängig von der Pflicht oder Freiwilligkeit. Die EQ dauert zwischen sechs und 12 Monaten. Nach dieser Zeit steigen die EQler dann meist in die Ausbildung ein. Eine Anrechnung der Zeit auf die anschließende Ausbildungsdauer ist möglich, sollte jedoch genau geprüft werden und auf den Entwicklungsstand der EQler bezogen werden. Während der EQ lernen sie die Berufsschule kennen, den Betrieb und vor allem die Mitarbeiter. Man merkt auch, dass gerade dann, wenn sie vor Ort im Betrieb sind, die Sprachentwicklung einfach viel schneller ist. Wenn das Telefonieren zum Arbeitsalltag gehört, die Abstimmung mit Kollegen notwendig und der Kontakt zu Kunden unumgänglich ist. Wir haben in einem unserer Märkte zwei Auszubildende, die beide eine Ausbildung zum Verkäufer absolvieren. Einer der beiden hat leider keine Wohnung finden können und wurde bei einer Familie aufgenommen, der andere ist alleine in eine Wohnung gezogen. Es ist deutlich zu sehen, dass die Entwicklung bei dem in einer Familie aufgenommenen Azubi deutlich schneller voranschreitet. Dies ist natürlich ein Paradebeispiel für Integration.

Hatten Sie das Gefühl, dass bei den Mitarbeitenden, die die Azubis betreuen, die Herkunft ein Thema war?

Überhaupt nicht. Wir haben eher die Erfahrung gemacht, dass die Mitarbeiter unterstützen, wenn sie sehen, dass Hilfe nötig ist. Einer unserer Auszubildenden hatte große Schwierigkeiten, eine Wohnung am Ausbildungsstandort zu finden. Die meisten seiner Anfragen wurden erst gar nicht beantwortet. Erst als der Ausbilder verschiedene Wohnungen angefragt und den Azubi zu den Besichtigungen begleitet hat, konnte schließlich eine Wohnung gefunden werden.

Es ist uns wirklich wichtig, dass wir als Familienunternehmen aufeinander achten, dass wir uns gegenseitig helfen und uns unterstützen, wenn mal etwas nicht so rund läuft.

Um noch einmal auf den Azubi zurückzukommen: Seine Ausbildungsabteilung hat sich wirklich vorbildlich für ihn eingesetzt. Ob es Behördengänge, die Eröffnung eines Bankkontos oder das Beschaffen von Möbeln für die Wohnung war, alle haben mitgeholfen. Das ist aber natürlich auch ein Einsatz, den man nicht von jedem erwarten kann.

Wie sieht Ihre Unterstützungsleistung im Alltäglichen aus?

Es werden regelmäßig Feedbackgespräche geführt. Das ist für uns ein wichtiges Instrument, um zu wissen, wie es den Auszubildenden geht und wie die betriebliche und schulische Ausbildung läuft. Wir führen die Feedbackgespräche zum Ende der Probezeit und im weiteren Verlauf der Ausbildung. Das erste Feedbackgespräch ist vor allem dafür da, um zu hören: Wie läuft es? Wie hat der Azubi sich integriert? Wie wurde er aufgenommen? Fühlt er sich wohl? Das – finde ich – ist gerade am Anfang besonders wichtig und bei Azubis mit Fluchthintergrund sogar noch wichtiger. In den nächsten Gesprächen ist es dann wichtig zu überprüfen, ob Ausbildungsinhalte in der vorgesehenen Zeit vermittelt werden konnten. Auch können so weitere Ziele vereinbart und im nächsten Gespräch überprüft werden. Es gilt zudem grundsätzlich zu beachten, dass eine Ausbildung keine einseitige Sache ist. Es reicht nicht aus, wenn der Ausbilder zufrieden ist, sondern auch der Azubi muss zufrieden sein. Denn wenn uns etwas Spaß macht, sind wir doch auch grundsätzlich etwas besser darin, oder?

Gibt es in den verschiedenen Ausbildungsstätten spezielle Angebote zur Unterstützung der Azubis?

Teilweise wird an den Berufsschulen berufsbezogener Sprachunterricht angeboten, der sehr hilfreich ist. Zudem sind wir beispielsweise Mitglied im „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“. Hierüber werden häufig Webinare angeboten, die Thematiken im Rahmen der Beschäftigung von Geflüchteten aufgreifen und erklären. Das Netzwerk arbeitet derzeit daran, eine Handreichung für den Einzelhandel zu entwickeln. Als Unternehmen kann man hier Impulse einfließen lassen, denn jeder Beruf hat seine eigene Sprache und nur so kann die Praxisnähe hergestellt werden.

Wie gehen Sie vor, wenn Sie speziellen Unterstützungsbedarf sehen?

Die direkte Kommunikation ist wichtig. Häufig scheuen sich Geflüchtete, nach Hilfe und Unterstützung zu fragen. Hier gilt es, dran-zubleiben. Man muss hier zwischen unterschiedlichen Problemen differenzieren. So können Probleme in der Schule auftreten, aber auch im persönlichen Umkreis. Über die Zeit haben wir ein gutes Netzwerk an Ansprechpartnern aufbauen können, die uns jederzeit mit Rat und Tat zur Seite ste-

hen. Aber in Einzelfällen ist manchmal auch mehr notwendig: Ein junger Mann aus Afghanistan, der bei uns seine Ausbildung gemacht hat, bekam keine Verlängerung seines Aufenthaltstitels. Sowohl für ihn als auch für uns war das zunächst eine schlimme Nachricht. Die Konsequenz war, dass über einen Härtefallantrag sein Bleiben in Deutschland beantragt werden musste. Er war hier im Fußballverein integriert, hatte soziale Kontakte und eine Ausbildungsstelle. Unsere Geschäftsführung hat sich neben vielen anderen Unterstützern ebenfalls dafür stark gemacht, dass der junge Mann bleiben darf und seine Ausbildung weiter fortführen kann. In Verbindung mit dem Härtefallantrag durfte er dann hierbleiben, hat seine Ausbildung abgeschlossen und ist Mitarbeiter bei uns.

Wo sehen Sie für Ihr Unternehmen Unterstützungsbedarf? Was könnte besser sein für die Zukunft?

Es gibt sehr viele Stellen, die etwas für Geflüchtete tun und sie auf ihrem Weg begleiten – das ist toll und absolut notwendig. Wir würden uns wünschen, dass auch nach Ausbildungsbeginn der Kontakt zwischen Geflüchtetem und Betreuer weiterhin besteht, denn mit dem Start in eine Ausbildung kommen wieder große Herausforderungen auf die Geflüchteten zu. Es ist nicht für jedes Unternehmen möglich, eine intensive Betreuung auch über die Ausbildung hinaus zu gewährleisten. Eine weiterführende Begleitung wäre sehr wünschenswert, um die Integration auch künftig zu unterstützen. Zudem merken wir, dass auch die teilweise extreme psychische Belastung der Geflüchteten ihre Spuren hinterlässt – wenn auch manchmal zeitverzögert oder gut versteckt. Das wird oftmals außer Acht gelassen. Ein Ausbildungsplatz alleine macht die traumatischen Erfahrungen der Flucht nicht einfach wett. Als Ausbildungsbetrieb ist es in dieser Situation besonders wichtig, aufmerksam zu sein und die Signale zu beachten. Auch hier hilft ein gutes Netzwerk aus Ansprechpartnern, die wiederum Kontakte vermitteln können. Insofern sind wir sehr froh, dass die Unterstützungsmöglichkeiten wie Sprachkurse, spezielle Nachhilfe und psychologische Betreuung immer stärker ausgeweitet werden. Hier sehen wir aber auf jeden Fall noch Luft nach oben.

Das spricht ja auch dafür, dass wir im Prinzip als gesamtgesellschaftliche Aufgabe mehr dafür sorgen müssen, dass Aufnahme passiert, dass man im Gespräch bleibt.

Da gebe ich Ihnen Recht, nur so kann Integration funktionieren. Es ist jedoch auch immer ein Geben und ein Nehmen. So muss man auch mit Rückschlägen leben und sich dann über die Erfolge umso mehr freuen. Natürlich ist nicht nur die Gesellschaft allein verantwortlich. Auch die Geflüchteten müssen ihren Teil dazu beitragen. Sportvereine o. ä. helfen oft, neue Kontakte zu knüpfen und sich ein soziales Umfeld aufzubauen.

Vielen Dank Frau Boe.

REFLEXIONSPUNKTE FÜR UNTERNEHMEN

- Wie hole ich mir Feedback von den Auszubildenden?
- Wie gehe ich damit um, wenn Mitarbeitende Problemlagen mitbringen, bei denen Hilfe benötigt wird?
- Sind die Bewerbungsgespräche so gestaltet, dass neue Azubis gut informiert sind über die Ausbildungsinhalte und die Erwartungen an sie?
- Gibt es die Möglichkeit, Mitarbeitende für die Lage von geflüchteten Auszubildenden zu sensibilisieren?
- Welche Möglichkeiten habe ich, wenn ich bei Bewerber*innen Potential sehe, aber auch sprachliche Hemmschwellen?

ELEKTRO BERNACK

Interviewpartner: Sascha Benz, Inhaber

DATEN UND FAKTEN ZUM UNTERNEHMEN

Elektro Bernack

Inh. Sascha Benz

Hauptstraße 58

24994 Medelby

Telefon: +49-4605-407

Telefax: +49-4605-1072

E-Mail: elektro-bernack(at)t-online.de

Elektro Bernack

MEDELBY

Installation - Reparatur - Verkauf



- Gründung des Elektroinstallationsbetriebes in Medelby durch Heinz Bernack im Jahre 1948
- 1953 Neubau in der Hauptstraße 58 mit Ladengeschäft, Erweiterung in 1976
- 1982 Übernahme des Betriebes durch Schwiegersohn Reinhard Benz
- 2012 - 2016 Gemeinsame Geschäftsführung durch Inhaber Reinhard Benz und seinen Sohn Sascha
- Seit 2017 ist Sascha Benz der alleinige Inhaber.
- Von Beginn an bildet das Unternehmen im Ausbildungsberuf Elektrotechniker aus.
- Aktuell 3 Auszubildende, davon 2 mit Migrationshintergrund, im 1. Lehrjahr aus dem Irak, er ist über 40 Jahre alt und im 2. Lehrjahr aus Afghanistan, 23 Jahre alt.

MASSNAHMEN Praktikum, Eingangsqualifizierendes Jahr (EQJ), gute Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

Wie finden Sie Ihre Auszubildenden? Sprechen Sie gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an?

Wir akquirieren unsere Auszubildenden auf verschiedenen Wegen. Gezielt sprechen wir die jungen Menschen an, indem wir einmal im Jahr an einer Großveranstaltung der beiden Schulen in Schafflund und in Lindewitt teilnehmen. Auf dieser Veranstaltung kann man sich den Schülerinnen und Schülern der 9. und 10. Klassen als Ausbildungsbetrieb vorstellen und Informationen zu dem Ausbildungsberuf geben. Da sind wir jedes Mal vertreten. Dann natürlich auch über Zeitungsannoncen oder Ähnliches. Wir formulieren jedoch nicht speziell, dass wir auch junge Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen, sondern wir meinen Jungen und Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund. Das ist bei uns selbstverständlich. Inzwischen ist man ja froh, wenn sich überhaupt ein, zwei Jugendliche melden, die eine Ausbildung im Elektrohandwerk machen wollen. Früher haben wir vier, fünf Bewerbungen gehabt, aus denen wir uns dann die am ehesten zu unserem Betrieb passenden aussuchen konnten, z. B. über die Zeugnisnoten in Mathe oder Physik. Heute, wenn sich ein Lehrling meldet, dann macht man ja schon Luftsprün-

ge. Das ist wirklich schwierig. Wir haben auch jedes Jahr Schülerinnen und Schüler, die ein Schülerpraktikum bei uns machen. Da kann man zwar manchmal einen Eindruck bekommen, ob jemand für diesen Beruf geeignet ist, aber die sind noch so jung, dass sich das Interesse bei denen auch ganz schnell ändert und sich anderen Berufen zuwendet. Die schnuppern eher so in das Berufsbild rein. Manche bewerben sich dann später auch um einen Ausbildungsplatz, aber nicht so oft.

Bei uns ist es ja auch sehr wichtig, dass wir Auszubildende finden, die zu uns passen und denen wir vertrauen können. Wir sind hier im ländlichen Raum und arbeiten nicht nur auf den Baustellen, sondern auch bei den Menschen im Haus. Während wir dort arbeiten, sind sie auch nicht immer zu Hause. Die drücken einem teilweise den Schlüssel in die Hand und sagen „Macht mal!“. Und da ist es für uns ganz wichtig, dass die Angestellten dem Betrieb gegenüber absolut loyal sowie auch absolut zuverlässig sind und keiner auf irgendwelche Gedanken kommt, die dem Kunden schaden könnten.

Der ältere Auszubildende aus dem Irak ist mir empfohlen worden von einem Lehrer aus Harrislee. Da hat er schon mal einen sehr guten Leumund. Er war zwei Tage zum Probearbeiten hier und hat sich daraufhin zu einer Ausbildung im Elektrohandwerk entschieden. Für ihn ist diese Ausbildung eine Umschulung, da er gelernter Architekt ist. Im Irak ist Architekt ein Lehrberuf und hier ein Studium. Aufgrund der sprachlichen Herausforderung hat er sich jedoch dazu entschlossen, die Ausbildung vom ersten Ausbildungsjahr an zu durchlaufen.

Eingangsqualifizierendes Jahr (EQJ)

Der Lehrling, der jetzt im 2. Lehrjahr ist und aus Afghanistan kommt, der hat in Flensburg Sprachunterricht bei einem Weiterbildungsträger bekommen in einem Kurs, der auch Praktika vorsieht. Zunächst hat der junge Mann ein Langzeitpraktikum hier gemacht und dann das EQJ. Und jetzt ist er im zweiten Lehrjahr, weil das EQJ als erstes Ausbildungsjahr anerkannt wird.

Umgang mit sprachlichen Hürden

Für beide Auszubildende stellt die Sprache die größte Herausforderung dar. Der 23-jährige Auszubildende hat während seiner Zeit beim Bildungsträger in Flensburg schon sehr gut Deutsch gelernt. Auch während des EQJ nahm er weiterhin ein- bis zweimal pro Woche am Deutschunterricht in Flensburg teil. Er spricht wirklich gut. Natürlich hat er auch schon mal einen Durchhänger und daran gezweifelt, ob er das auch wirklich schafft. Der zeitliche Aufwand für die Schule ist ja durch die Sprachbarriere deutlich höher. Aber inzwischen ist er auch in der Schule schon wirklich gut. Das hat seine Selbstzweifel auch vertrieben. Er hat trotz der Sprachbarrieren nun im 2. Lehrjahr einen Zeugnisdurchschnitt von 2,9/3,0 und das ist nun wirklich gut und im praktischen Bereich liegt er bei 2. Das ist wirklich stark!

Ich empfehle meinen Auszubildenden mit Migrationshintergrund, Kinderfernsehen zu gucken. Das schult die Sprache tatsächlich. Da wird nicht so schnell gesprochen. Das übt das Verstehen. Aber manchmal beobachte ich, dass bei anderen Firmen ganz anders mit den Auszubildenden gesprochen wird, die unsere Sprache nicht als Muttersprache sprechen. Eben langsamer oder nicht so vollständig. Das machen wir gar nicht. Das finde ich auch irgendwie unwürdig. Wir sprechen ganz normal und so wie mit allen anderen auch. Es muss auch immer Zeit und Geduld dafür da sein nachzufragen. Und wenn mal ein Durchhänger da ist, motivieren wir auch immer alle und geben Zuspruch.



Welche Erfahrungen haben Sie mit Ausbildungsabbrüchen gemacht?

Für den älteren Auszubildenden stellt die Sprachbarriere die größte Hürde dar. Er überlegt tatsächlich, die Ausbildung abzubrechen. Aufgrund dieser sprachlichen Hürden hat er im Besonderen Schwierigkeiten in der Berufsschule. Aber eine berufliche Alternative zu finden ist für ihn nicht so leicht. Seine im Irak erworbene Ausbildung als Architekt wird hier nicht anerkannt. Und als technischer Zeichner oder Ähnliches eine Arbeitsstelle zu finden, ist nicht gelungen. Er hat bis jetzt zweimal ein Gespräch bei der Berufsberatung in Flensburg gehabt, was bisher jedoch zu keiner alternativen Lösung geführt hat. Ich unterstütze ihn auch darin, das zu finden, was er für sich sucht. Aber solange er noch nichts Anderes gefunden hat, macht er hier weiter. Vielleicht wird es ja auch besser und er bekommt doch noch Lust darauf, diese Ausbildung zu Ende zu machen. Wenn man hier erst einmal einen Abschluss hat, ist das doch ganz gut. Und bei der Sprache und in der Schule kann man ihn weiter unterstützen.

Welche Unterstützung ist für die Auszubildenden wichtig?

Die Ausbildungszahlen in Flensburg sind rapide runter gegangen in den letzten Jahren. Da sind Berufsschule, Handwerkskammern und Innungen sehr bemüht, dass die Integration gut funktioniert und die Zahl der Auszubildenden sich wieder stabilisiert. Die Unterstützung zeigt auch Erfolg. Bei der letzten Freisprechung im Sommer 2019 waren geschätzt bestimmt 30 % der Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die ihre Abschlussprüfung bestanden haben. Das ist ein sehr guter Schnitt.

Wir in unserem Betrieb unterstützen allein schon durch unser generelles Arbeiten nach dem Vier-Augen-Prinzip. Wir pflegen hier keine Hierarchien so nach dem Motto „der Geselle hat immer Recht“, sondern alle arbeiten an dem Projekt mit, sind von Anfang an mit eingebunden. Alle müssen miteinander sprechen und keiner ist nur dabei. Dadurch entsteht ein gutes Zusammengehörigkeitsgefühl. Wir haben festgestellt, dass das auch motiviert, sich zu bemühen Zusammenhänge zu verstehen. Man möchte dabei sein und darum lernt man auch schnell die Wörter und das Verhalten, was zum erfolgreichen Arbeiten gebraucht wird. Wenn ein Lehrling anregt, etwas anders zu machen und Vorschläge macht, dann wird zuerst einmal darüber gesprochen, was sinnvoll ist. Das bedeutet, dass nicht z. B. der eigentlich Ranghöhere immer Recht hat. Und dadurch kriegt man auch so einen gewissen Flow rein. Das läuft. Alle fühlen

sich dann auch ernst genommen und haben Lust, sich mit einzubringen. Und dass sich alle im Betrieb auch wohlfühlen, ist wichtig. Wir wollen die Mitarbeiter ja auch im Betrieb halten. Ich glaube, da kommt es auch auf eine gute Führung und Wertschätzung an.

Schwankungen und Unsicherheiten bei den Auszubildenden sind nicht migrationsabhängig. Das kommt in dem Alter immer vor. Gut, dann ist es nicht immer begründet durch sprachliche Hürden, sondern man hat mal keine Lust oder andere Interessen und keine Zeit zum Lernen. Da benötigen natürlich die Auszubildenden mit Migrationshintergrund noch mal eine besondere Aufmunterung durchzuhalten, weil sie ja auch mehr Zeit für die Schule investieren müssen.

Unterstützung durch das Ehrenamt

Bei der Bewältigung von Herausforderungen, die z. B. mit dem Aufenthalt und dem Asylverfahren zusammenhängen, haben unsere Auszubildenden sehr gute Erfahrungen mit den ehrenamtlichen Betreuern hier im Dorf gemacht. Und auch in Bezug auf die Ausbildung hat das sehr geholfen. Die ehrenamtlichen Betreuer haben bei allen behördlichen, schulischen und organisatorischen Angelegenheiten unterstützt, sehr viele Amtsgeschichten abgenommen und beim Ausfüllen der Papiere geholfen. Das ist ja in der Regel sehr zeitaufwendig. Für uns und für die Auszubildenden war das eine echte Hilfe.

Gibt es etwas, wo Sie sagen, da müsste besser unterstützt werden?

Ja! Die Art und Weise der Kommunikation von Seiten der Ausländerbehörde ist nicht immer schön. Das zieht einem schon mal die Schuhe aus! Auf der einen Seite wird darum geworben, die Integration zu unterstützen und auf der anderen Seite wird dieses dadurch wieder unterbunden, dass man irgendwelche Barrieren aufbaut. Da werden z. B. Termine zu kurzfristig gesetzt oder bei unserem älteren Auszubildenden wurde regelmäßig mit Abschiebung gedroht. Das ist irgendwie kontraproduktiv. Da war es gut, dass er von seiner ehrenamtlichen Betreuerin so gut unterstützt wurde. Sie hat ihm schnell klargemacht, dass es sich quasi um Amtsdeutsch handelt und, dass er sich das nicht so doll zu Herzen nehmen darf. Aber insgesamt ist das ja nicht notwendig, dass derart verunsichert wird und daraus eine psychische Belastung entsteht.

Herr Benz, herzlichen Dank für dieses Interview!

REFLEXIONSPUNKTE FÜR UNTERNEHMEN

- Betrachte ich meine betrieblichen Strukturen und prüfe, ob die Auszubildenden sich gesehen und wertgeschätzt fühlen?
- Reflektiere ich ausreichend die Kommunikation mit den Auszubildenden?
Beziehe ich die Belegschaft mit ein?
- Unterstütze ich die Belegschaft aktiv darin, eine wertschätzende, nicht diskriminierende Kommunikation im Betrieb zu pflegen?
- Unterstütze ich angemessen und ausreichend die Auszubildenden bei Schwierigkeiten in der Berufsschule?
- Berücksichtige ich die individuelle Berufswegeplanung und unterstütze bei der Gestaltung der einzelnen Schritte?
- Wissen alle Auszubildenden, an wen sie sich bei Fragen und Problemen wenden können?

EUTINER SPEDITION / GÜNTHER MOSER GMBH & CO. KG

Interviewpartner: Bernd Moser, Geschäftsführer und Vorstand des Unternehmensverbands Logistik

DATEN UND FAKTEN ZUM UNTERNEHMEN

- 1957 begann Günther Moser mit Umfuhren und Nahverkehr in Eutin und der Umgebung. Daraus entwickelte sich nach kurzer Zeit ein regionaler Verteilerverkehr zwischen Hamburg und Ostholstein. Schließlich wurde am 01.07.1959 die Eutiner Spedition Günther Moser GmbH & Co. KG gegründet.
- Schon damals als Verteiler in Ostholstein wurden Kontakte zu verschiedensten Empfangsorten in der Region geknüpft. Kurz nach der Gründung wurden die ersten Lastkraftwagen sowie ein ehemaliger Bauernhof (als Zentralstandort) gekauft.
- Fuhrpark: 18 LKWs
- 35 Mitarbeitende
- Ausbildung seit 1986; derzeit: 13 Auszubildende in verschiedensten Berufsgruppen

MASSNAHMEN

Kostenübernahme von Deutschkursen (DAZ), der Chef ist immer direkt ansprechbar, Wertschätzung, Offenheit und Transparenz – Sensibilitätsfaktor schaffen

Welche Unterstützung bietet Ihr Unternehmen genau an?

Wir unterstützen die Auszubildenden von Anfang an. Wir haben in Schleswig-Holstein einen Sonderweg mit dem Screening, den es nirgendwo in Deutschland sonst gibt. Gemeinsam mit dem Mobilen Integrationsteam des DRK bereiten wir die Leute vor dem Ausbildungsbeginn in Gesprächen darauf vor, dass sie zur Schule gehen müssen und, dass dort Deutsch gesprochen wird. Es erfolgt eine Einladung nach Neumünster zur Fahrschule. Dort finden die Einweisung und Besprechung mit Übersetzung statt. Im Gespräch stellt sich schnell heraus, ob jemand schon z. B. Erfahrung oder echtes Interesse hat.

Es gibt fünf Schulklassen, in drei Klassen sind nur Deutsche, in zwei Schulklassen sind 50 % Deutsche und 50 % Ausländer aller Länder (nicht nur Geflüchtete, sondern auch EU-Bürger). Das ist keine Separation, sondern ein Versuch zu sehen, ob man damit mehr erreichen kann. Wenn der Ausländeranteil größer ist, verhalten sich die Lehrer anders. Nach dem Unterricht gibt es zwei Stunden „DAZ“ (Deutsch als Zweitsprache). Mit Hilfe von Sprachmittlern kann der Tag noch einmal bearbeitet werden. DAZ ist eigentlich freiwillig, wird aber so gesehen, dass die Betriebe ihre Auszubildenden zur Teilnahme verpflichten und freistellen. Diese Variante ist in den Gesprächen mit der „FI.SH“ (Fachkräfte Initiative Schleswig-Holstein) entstanden.

Bei mir läuft das anders. Ich beschäftige vier Flüchtlinge, die sechs Monate lang nur zum Sprachunterricht gehen. Sie machen jeden

zweiten Tag (Mo.-Mi.-Fr.) sechs Stunden Deutschunterricht bei der Volkshochschule Eutin. Diesen Unterricht habe ich bezahlt, weil es über die Arbeitsagentur sehr umständlich ist. Die Volkshochschule Eutin bietet Deutsch als Zweitsprache an, aber der Kurs ist nicht förderfähig, weil die abschließende Prüfung freiwillig ist. „Job B“ in Eutin bietet ganzheitliche Hilfe an, z. B. Mathe, Deutsch als Förderung oder bei Bankgeschäften, Mietverträgen usw. „Job B“ besuchen meine Leute dienstags.

Donnerstags sind sie den ganzen Tag hier und nach der Schule kommen sie auch hier in den Betrieb.

Ich habe mit meinen vier Flüchtlingen vereinbart, dass sie die Abschlussprüfung (B2) im März machen. Die Sprache ist bei allen vier schon viel besser geworden. Mit einem von ihnen ist es schwierig, weil er so undeutlich spricht. Vielleicht kann man da noch extra fördern.

Wenn der Sprachkurs zu Ende ist, möchte ich umsetzen, dass hier im Betrieb nur Deutsch gesprochen wird – auch in den Pausen. So lernt man die Sprache viel besser und schneller.

In den Pausen sitzen alle zusammen hier am Tisch, aber sie sprechen nicht miteinander. Alle sitzen mit ihrem Handy da. Ich muss erst alle Sprachbarrieren wegschaffen. Wenn sich alle miteinander normal unterhalten können, kann man das aufbrechen. Ob ich damit Erfolg habe, weiß ich nicht. Wenn meine Leute den Führerschein haben und dann weggehen, freut sich ein anderer.

Wie viele Leute haben Sie durch das Screening für Ihr Unternehmen gewinnen können?

Ich habe jetzt die vier bekommen. Sie haben sich im Juni/Juli vorgestellt und ich habe sie alle genommen. Drei kamen aus Preetz, einer hatte einen Führerschein, die können dann gemeinsam hierherfahren. Die anderen machen jetzt ihren Führerschein nach, das zahlt die Agentur für Arbeit. Der jüngste ist gerade erst 18 geworden, hat auch einen Antrag auf Führerschein gestellt, hat aber eine Ablehnung bekommen. Wir haben noch einmal nachgehakt. Dann hieß es: „Wir machen jetzt mal einen Test auf Ausbildung.“ Der ist in Ausbildung. Er hat im November einen Test gemacht, ob er ausbildungsreif ist und hat ihn nicht bestanden. Ich finde es nicht richtig, dass die Agentur für Arbeit einen Test mit jemandem macht, der schon einen Ausbildungsvertrag hat. Dies bringt ihm Nachteile im Verhältnis zu anderen Auszubildenden. Man hat mich gar nicht gefragt.

Ich habe diese Situation mit der Agentur für Arbeit besprochen und angeregt, dass die Arbeitgeber mitgenommen werden, wenn ein junger Mensch schon einen Ausbildungsvertrag hat. Ich hätte gesagt: „Natürlich macht er den Führerschein.“ Alle, die neben ihm saßen, machen das auch. Er wird jetzt zurückgesetzt. Er muss im Februar nochmal dahin und dann wird neu entschieden. Ich halte ihn für ausbildungsreif. Er läuft hier ganz normal mit, er macht das alles. Er ist nicht besonders schnell, aber er ist noch nicht mal ein halbes Jahr dabei. Ich brauche Zeit, ich muss das entwickeln. Am Jahresende oder nach den drei Jahren müssen sie eine Prüfung in Deutsch bestehen, sie müssen fahren können. Sie müssen das Selbstvertrauen haben, dort aufzutreten. Das kommt ja dazu. Dann steht einer vor ihnen und sagt: „Da ist ein Reifen. Erklär mir doch mal einen Lkw-Reifen.“ Sie müssen Selbstvertrauen haben, laut und deutlich zu sprechen, wie sie das gelernt haben. Dieses Handwerkzeug muss ich mitgeben und ich muss auch mitgeben, dass sie mich auch verstehen, auch kulturell verstehen. Ich muss aber auch sie kulturell verstehen. Deswegen ist z. B. ein interkultureller Kalender eine gute Idee, zu sagen: „Du hast heute einen Feiertag, erklär mir doch mal den Feiertag.“

Akquirieren Sie auch selbst?

Ich gehe in die Berufsschule Eutin. Im Februar ist der nächste Termin.

Es gibt schulische Wände für verschiedenste Informationen. In der Berufsschule habe ich mir ein kleines Fenster gemietet für drei Jahre. Da stand dann: Ich suche Lehrlinge. Das war ganz gut, das war eine gute Idee. Alle, die schauen, welche schulischen Bekanntmachungen es gibt, sehen das.



Sind Sie in Ihrem Unternehmen Gesamtchef, Personalleiter und Ausbildungsleiter in einer Person?

Ja. Wir sind 35 Leute, die hier arbeiten, davon zwölf Auszubildende. Das kann ich nicht delegieren, das mache ich selbst. Mein Sohn ist auch hier in der Firma, der unterstützt mich. Bei mir sind vier „Wochenend-Schlosser“ auf 450-Euro-Basis beschäftigt. Die kommen nur am Wochenende und sind nicht im Tagesgeschäft. Wenn es da Probleme gibt, dann gibt es auch schon mal ein nicht so freundliches Wort. Das muss ich dann glätten. Auch hier ist Sprache wichtig. Wenn es einmal ein falsches Wort gibt, muss ich beide Seiten sensibilisieren. Das geht aber nur, wenn alle mich verstehen.

Auch Vorstellungsgespräche führe ich selbst. Das geht gar nicht anders, wenn ich jemanden einschätzen will. Jeder stellt andere Fragen, jeder hat eine andere Vorgehensweise, wenn ein Auszubildender sich bewirbt. Ich mach das immer, ich muss gucken, ob etwas leuchtet, Lust zur Sache vorhanden ist. Schulnoten interessieren mich eigentlich gar nicht. Wenn er Lust dazu hat, kann man auch fördern.

Wer ist da im Hintergrund? Eltern, die mir schon bekannt sind, z. B. bei Kindern von Fahrern. Das ist kein Problem. Ansonsten muss man gucken, dass man sie dazu bekommt, sich zu äußern, auch mit Fragen wie „Welche Spiele spielst du?“

Geht das auch mit wenig Deutsch? Das habe ich ja bisher noch nicht so gehabt. Ich hatte welche aus dem russischen Sprachraum, aber die waren schon sechs bis acht Jahre hier. Wenn sie mit ihren Familien gerade hergekommen sind, können sie auch wenig Deutsch, aber das haben sie mit der Zeit gelernt. Mitte der 90er gab es ganz viele Rückkehrer aus Russland, Russlanddeutsche. Damals habe ich auch ein paar eingestellt. Das konnte ich aber so, weil ihnen die Kultur nicht so fremd war, sie haben die Sprache schneller gelernt.

Bieten Sie Übernahmegarantie?

Nein, Garantie gebe ich gar nicht. Ich sage etwa ein halbes Jahr vor Ende der Ausbildung „Ich würde dich gerne behalten“. Es gibt gute Leute, aber es gibt auch immer wieder Leute, die feststellen, dass sie nicht im Fernverkehr fahren wollen. Früh aufstehen ist auch nicht immer so einfach. Es gibt Kunden, für die man morgens um 6.00 Uhr hier losfahren muss. Wie sichern Sie das?

Ich habe die Forderung an meine Mitarbeiter, dass ich mich nicht darum kümmern muss, dass einer morgens nicht losgefahren ist. Ich erwarte von meinen Leuten diese Zuverlässigkeit.

Das klappt. Das klappt nicht gleich, aber das merke ich dann. Es ist ein Entwicklungsweg. Ich sehe ja, der hat Lust zu arbeiten, wie macht er seine Touren, wie kümmert er sich um das Auto usw. ich bekomme auch mit, wenn jemand keine rechte Lust hat. Wenn man eine Firma hat oder ausbildet, muss man jemanden im Betrieb haben, der sich um die Leute kümmert. Meistens macht diese Person ganz viele andere Sachen zusätzlich.

Wie sieht Ihr Arbeitsvolumen aus?

Ich mache den Frühdienst, ich mache den Spätdienst. Dann macht Matthias den Tagesdienst.

Meistens mache ich vormittags Dispo, nachmittags habe ich zwei, drei Stunden frei. Gestern war ich z. B. bei der IHK als ehrenamtlicher Prüfer im Prüfungsausschuss. Solche Dinge erledige ich am Tag. Dann bin ich abends wieder da und übernehme wieder. Samstags bin ich auch im Büro, sonntags auch, wenn Probleme da sind. Ich empfinde das nicht als zusätzliche Arbeit. Wenn Mitarbeiter kommen und Fragen haben, dann gehört das einfach dazu.

Die Broschüre soll Ideen von Unternehmen zu Unternehmen bringen. Würden Sie ähnlich großen Unternehmen raten, dass der Chef oder die Chefin sich auch komplett um die Ausbildung kümmert?

Nein, wenn er einen guten Mitarbeiter hat, jemand, der täglich da ist, kann das auch jemand anderes übernehmen. Ein Fahrer, der zwar den Ausbildungsschein gemacht hat, aber nie da ist, bringt da nicht weiter. Und die Person muss sich auch um die Ausbildung kümmern wollen.

Und so jemanden haben Sie nicht?

Ich kümmere mich selbst, das ist hier so gewachsen. In meiner Weihnachtsansprache ist auch immer ein Teil, dass ich gute Zusammenarbeit anspreche. Dazu gehört, dass man Probleme anspricht. Wer mich nicht fragen mag, weil er Angst hat, kann auch mit einem Kollegen sprechen. Manchmal ist es unter Kollegen einfacher. Aber in der Regel haben sie keine Angst. Wir duzen uns hier alle. Für manche Flüchtlinge ist das ein großes Problem. Ein Mitarbeiter siezt mich immer noch. Ich sage dann: „Wenn Sie mich

siezen, muss ich Sie auch siezen. Es gibt es hier nicht, dass ich Du sage und du sagt Sie.“ Das geht nicht, das kennt er aber so nicht. Das muss er lernen.

Sie investieren sehr viel in Ihre Mitarbeitenden. Haben Sie mal darüber nachgedacht, über eine Vereinbarung abzusichern, dass die Menschen auch eine gewisse Zeit in Ihrem Betrieb bleiben?

Das ist leider nicht möglich. Das ist ein Ausbildungsvertrag. Die Deutschkurse stehen da nicht drin, denn die Verträge sind ja nicht nur für Migrantinnen und Migranten und Geflüchtete gemacht. Wir sind ja im Transportgewerbe. Ich bekomme für jeden Auszubildenden begleitende Hilfe über 36 Monate. Daher ist es für mich selbstverständlich, dass die Kosten abgedeckt sind.

Führerscheine muss der Arbeitgeber den Auszubildenden zur Verfügung stellen. Es ist die Aufgabe des Arbeitgebers, diese zu bezahlen. Wenn der Auszubildende hinterher wechselt, ist das nicht zu verhindern.

Die meisten Abbrüche finden statt, weil es keine Kommunikation gibt. Gründe dafür können sein, dass sich Auszubildende nicht gut aufgenommen fühlen, kulturelle Probleme nicht bedacht werden, Kollegen oder Kolleginnen mobben und die Berufsschule zu schwierig ist. Schon am ersten Schultag sind manche Auszubildende ausgeschieden. Wenn sie feststellen, ich komme nicht mit, ich verstehe gar nichts, muss man fördern. Oder mancher sagt: „Das ist nichts für mich, wie lange soll ich brauchen, um das zu verstehen.“

Es ist von einem Anteil an Ausbildungsabbrüchen von 45 % die Rede. Diese Zahl ist aber nicht belastbar. Es gibt von der IHK keine Information darüber, ob begonnene Ausbildungen in einem anderen Betrieb fortgesetzt werden, ob eine andere Ausbildung begonnen wurde oder ob jemand ins Ausland gegangen ist. Nach meiner Erfahrung bricht jeder vierte die Ausbildung ab. Aber die meisten machen die Ausbildung in einem anderen Betrieb weiter. Wenn jemand in den ersten sechs Monaten feststellt, ich möchte diesen Job nicht ausüben, bin ich froh darüber. Viele kommen mit 17 oder 18 Jahren und sind einfach noch nicht so weit, eine Ausbildung zu machen. Sie beginnen die Ausbildung, weil die Eltern oder jemand von außen sagt: „Du machst das jetzt.“ Sie halten dann nicht durch und brechen ab. Manche sind später zurückgekommen. Oder sie haben während der Ausbildung eine Entwicklung gemacht und festgestellt „Jetzt muss ich mich ranhalten.“ Ich hatte letztes Jahr jemanden hier, der zwei Jahre lang „Job B“ gemacht. Nach 2½ Jahren hat er den Führerschein gemacht und hatte plötzlich ganz viel Auftrieb. Er hat letztendlich als bester von den fünf in seinem Ausbildungsjahr hier abgeschlossen und hat jetzt eine zweite Lehre als Mechatroniker angefangen.

Haben Sie mal mit ihm angesprochen, was der Grund für seine plötzliche große Motivation war?

Der Führerschein. Jetzt bin ich was. Der Führerschein hat ihm einen Kick gegeben. Er konnte dann fahren und er ist gut gefahren. Er hatte keine große Lust im Fernverkehr zu fahren. Ich habe ihn viel im Nahverkehr eingesetzt. Ich denke, er hat aber einfach auch einen Entwicklungsschub gemacht. Er hat in der Schule mitgemacht, gute Arbeiten geschrieben und mit seinem Abschluss die Mittlere Reife bekommen.

Sie sind sehr viel unterwegs. Sie sind Vorstand des Unternehmerverbands Logistik, der Fachkräfte Initiative Schleswig-Holstein (FI.SH) und in etlichen weiteren Ausschüssen und Arbeitskreisen aktiv. Was bietet Ihnen diese gute Vernetzung für die Ausbildung in Ihrem Unternehmen?

Die Vernetzungsarbeit macht mir Spaß, ich lerne viele Leute kennen. In den Arbeitskreisen und Verkehrsausschüssen sind auch viele Politiker. Wenn man Probleme mit dem Gewerbe oder Ideen hat, muss man sie transportieren. Über den Verband allein ist das nicht ausreichend. Leute vom Wirtschaftsministerium, vom Verkehrsministerium sind meistens in den Verkehrsausschüssen von der IHK und dem Arbeitskreis Logistik und auch bei der FI.SH-Initiative. Wenn man Dinge verändern möchte, muss man dort auch hingehen. Fachkräftemangel ist ein Riesenthema. Bei jeder Sitzung wird man mit dem Thema konfrontiert. Logistik und Fachkräfte sind immer Tagesthema. Zum Beispiel kann gemeinsam über Lösungen für eine gegenseitige Ausbildungshilfe nachgedacht werden. 85 % der Unternehmen haben bis zu fünf Fahrzeuge und sind damit zu klein, um auszubilden, d. h. von etwa 300 Betrieben können nur ca. 15 % ausbilden. Da ich relativ viel ausbilde, habe ich viel Erfahrung, die ich einbringen kann. Was man tut, muss ein Ziel haben. Ich stelle fest, dass praktizierende Unternehmer sehr selten in den Arbeitskreisen vertreten sind.

Welchen Tipp möchten Sie anderen Unternehmen weitergeben?

Der Aufbau von innerbetrieblichen Kanälen ist wichtig. Dadurch kann erreicht werden, dass Abbrüche oder Unzufriedenheit frühzeitig ausgeklammert werden können. Man muss einen Sensibilitätsfaktor einbauen, dass man mit den Leuten spricht, dass man zuhört, dass man merkt, der ist plötzlich immer unpünktlich, was er vorher nicht war. Dass man nachfragt, nachhakt: Was ist los? Wo ist das Problem? Ist es ein Geldproblem? Als Unternehmenschef kümmere ich mich um alle Angelegenheiten: Berater in formellen Dingen, ich bin Bank, ich bin auch manchmal Lebensberater, ich bin Vater, ich bin Mutter. Bin ich natürlich nicht, aber man hat familiäre Problemstellungen, die man von den anderen mitnimmt. Und die muss man auch mit aufnehmen können. Man muss sich eine Struktur schaffen, ein Klima haben, dass keiner Angst hat, irgendein Thema anzusprechen.

Offenheit und Transparenz sind mir sehr wichtig. Ich vermittele, dass jeder mit allen großen und kleinen Anliegen zu mir kommen kann. Ich möchte angesprochen werden. Die Auszubildenden können aber auch zu jemand anderem gehen, wenn ihnen das lieber ist. Manchmal hat man es ja mit Kollegen leichter als mit dem Chef. Dann kommt der halt zu mir oder man kommt zusammen. Ich sage auch: „Das gefällt mir nicht“, wenn ich mit jemandem unzufrieden bin.

Verlässlichkeit wäre der nächste Faktor. Sie haben mich ja gefragt, was die wichtigste Voraussetzung ist. Verlässlichkeit. Jeder kann mal krank werden, jeder kann morgens mal verschlafen, aber das darf nicht die Regel sein. Es darf nicht sein, dass jemand nachts am Computer sitzt und spielt und morgens nicht aus dem Bett kommt. Ich sitze hier jeden Samstag im Büro vom morgens um 10.00 Uhr bis nachmittags um 16.00 Uhr und zahle die Spesen in bar aus. Das könnte ich auch per Überweisung machen. Ich will aber samstags mit den Leuten sprechen. Das ist ein hartes Gewerbe hier. Wenn ich etwas erreichen will, muss ich Bescheid wissen. Ich will hören, ob jemand schlechte Laune hat oder ob jemanden etwas bedrückt. Das sehe ich. Wenn Sie das lange machen und Sie arbeiten viel am Telefon, dann hören Sie schon morgens, ob ihr Disponent schlechte Laune hat oder einen guten Tag. Und das ist wichtig.

Herr Moser, herzlichen Dank für dieses Interview!

REFLEXIONSPUNKTE FÜR UNTERNEHMEN

- Wie tritt unser Unternehmen mit potenziellen Auszubildenden mit Migrations- und Fluchthintergrund in Kontakt?
- Wie schaffe ich ein klares Bild über die Anforderungen und mögliche Unterstützung während der Ausbildung?
Welches sind die Unternehmenswerte und wie kommuniziere ich sie?
- Wie sind die Ausbildungsstrukturen in unserem Unternehmen? Zuständigkeiten?
- Wie können die Auszubildenden unterstützt werden?
Sind zusätzliche Deutschkurse sinnvoll?

KONDITIONEIREI JUNGE GMBH

Interviewpartner: Gerd Hofrichter, Leitung Unternehmenskommunikation

DATEN UND FAKTEN ZUM UNTERNEHMEN

- Gegründet wurde Junge Die Bäckerei im Jahre 1897 – seit jeher steht das Unternehmen für Qualität und Frische für seine Kundinnen und Kunden
- Mit 200 eigenen Geschäften und ca. 4300 Mitarbeitende ist Junge Die Bäckerei eines der größten Bäckerei- und Snackunternehmen Norddeutschlands
- In dem diesjährigen Jahrgang bildet das Unternehmen ca. 170 junge Menschen aus
- Junge backt in 3 Bäckereien: Lübeck, Rostock und Greifswald.



MASSNAHMEN Keine Extraprogramme – Patenschaft für alle Auszubildende

Bieten Sie besondere Unterstützungsmaßnahmen für diese jungen Menschen während der Ausbildungszeit an?

Wir machen keine Unterschiede. Es werden keine Extraprogramme oder -maßnahmen aufgelegt.

Aber wir haben Patenschaften eingeführt. Patenschaften finden auf unterschiedlichen Ebenen statt – je nachdem, wer Unterstützung auf unterschiedlichen Ebenen braucht, z. B. in der Ausbildung. Es gibt bei uns eine Abteilung Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung. Dort werden systematisch alle Angelegenheiten bearbeitet, die das Ausbildungsprofil und administrative Dinge betreffen. Insofern können wir deutlich individueller auf die Wünsche unserer Mitarbeitenden eingehen.

In den Geschäften sind Auszubildende, die als angehende Verkäufer und Verkäuferinnen oder Systemgastronomen und -gastronominen beschäftigt sind, wir haben auch, aber weniger, Bäcker und Bäckerinnen bzw. Konditoren und Konditorinnen.

Der Pate oder die Patin ist Profi im Geschäft und steht bei allen Fragen, die auftauchen können (nicht nur in den Unterweisungen, sondern auch bei Abläufen, Abrechnung, Urlaub usw.) mit Rat und Tat zur Seite. Dies gilt für Auszubildende aber auch für alle anderen neuen Mitarbeitenden.

Wir machen keine Ausnahmen bei Menschen mit Migrationshintergrund. Es gibt immer Personen mit mehr oder weniger Bedarf. Deutsch zu sprechen ist bei uns allerdings eine grundsätzliche Voraussetzung. Es gibt einen Ausbildungsbetreuer für alle Auszubildenden, der

sich um alles Administrative kümmert. Weiterhin gibt es Einführungsveranstaltungen (Wesentliches zum Unternehmen, Werte des Unternehmens, strategische Ausrichtung, Zahlen, Eckdaten) und es gibt Spielregeln, die eingehalten werden müssen (z. B. Personalverzehr. Welche Vorteile gibt es bei uns? Kann man die Ausbildung abkürzen? Wenn ja, wie lange und unter welchen Voraussetzungen?).

Die Auszubildenden werden auch bei den Prüfungen betreut. Es gibt Vorprüfungen, in denen wir Unterstützung geben.

Im Geschäft gibt es jemanden, der sich um sie kümmert, wenn sie neu sind.

Zahlen über Anteile an Menschen, die über Flucht- oder mit Migrationshintergrund bei uns arbeiten, gibt es nicht.

Seit wann bildet Ihr Unternehmen aus?

Wir bilden „schon immer“ aus und zwar aus der Erkenntnis heraus, dass der Job nicht so ganz einfach ist. Wenn wir selbst ausbilden, wachsen unsere Auszubildenden gleich mit ihren Anforderungen und sind somit sehr gut gerüstet für ihren Weg – ihren Karriereweg bei Junge.

Anfang der 90er hatten wir pro Jahrgang etwa 250 Auszubildende, jetzt sind es ca. 170.

Ihr Unternehmen hat viele Auszeichnungen erhalten – z. B. „Focus“ (Bester Arbeitgeber 2019).

Die Leute müssten Ihnen doch eigentlich die „Bude einrennen“, weil sie bei Ihnen eine Ausbildung absolvieren oder arbeiten möchten.

In der Praxis sieht es leider anders aus. Wir sind ständig auf der Suche nach Menschen, die zu uns passen, da unsere Ansprüche nicht die geringsten sind. Wir können immer neue Leute gebrauchen. Wir sind stolz, dass wir diese Auszeichnung bekommen haben, denn sie bestätigt, dass wir richtig aufgestellt sind. Wenn man sich mal alle Aussagen und Bewertungen anschaut, sind das zum Teil unterschiedliche Blickwinkel. Von „Capital“ und „Stern“ zum Beispiel sind wir gerade als „Bester Ausbilder“ ausgezeichnet worden. Der Arbeitsmarkt ist nicht mehr so, dass wir nur die Tür aufmachen müssen und die Leute kommen. Wir müssen deutlich besser unterwegs sein, deutlich präsenter auf deutlich mehr Kanälen und deutlich aktiver.

Kooperieren Sie bei der Ansprache und Einstellung von Personen mit Migrations- und Fluchthintergrund mit Jobcentern, Institutionen, Schulen, Netzwerken? Präsentieren Sie sich aktiv?

Wir sind in Schulen und auf Messen aktiv, arbeiten auch mit den Jobcentern zusammen. Wir sind aber nicht explizit auf der Suche nach Migrantinnen und Migranten. Wenn jemand mit Migrationshintergrund für eine Stelle geeignet ist, machen wir keinen Unterschied. Sie sind herzlich willkommen, wie jeder andere auch.

Haben Sie eine interne Aufstellung, mit wie vielen Sprachen Sie durch Ihre Mitarbeitenden zu tun haben? Gibt es etwas, über das sich kulturell ausgetauscht wird, eine Diversity-Zeitschrift, Intranet oder ähnliches?

Nein. Der Grundansatz ist ja Räume aufzumachen, die aussagen: „Hier bist du richtig.“ Unser System mit den Patenschaften hat sich seit Jahrzehnten bewährt. Dieses individuelle Eingehen auf die Leute macht sehr viel aus.

Gibt es für die Belegschaft Kantinen, Gutscheine für Mittagessen außerhalb, Verpflegung?

Es gibt großzügigen Personalrabatt. Es gibt eine gewisse Anzahl an Heißgetränken und alkoholfreien Getränken während der Arbeitszeit in unseren Geschäften.

In der Verwaltung gibt es Brot, Brötchen und Kaffee. In der Produktion gibt es auch Getränke.

Gibt es ein Speiseangebot für Mitarbeitende, das unterschiedliche Speisevorschriften berücksichtigt?

Bei uns gehen Leute mit Migrationshintergrund ein und aus, Leute, die vegetarisch oder vegan essen. Diese Gästeschar haben wir sowieso, und sie arbeiten auch als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei uns. Der einzige Unterschied, den wir machen, ist im Preis (50 % Rabatt für die Belegschaft).

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt?

Was war der Beweggrund für die Unterzeichnung?

Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Wir wertschätzen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Das ist der Beweggrund.

Welchen Tipp möchten Sie anderen Unternehmen weitergeben?

Behandelt alle gleich. Was soll es, für jeden Menschen etwas aufzumachen? Entscheidend ist, dass wir gut miteinander kommunizieren, dass die Leute zum Unternehmen passen, und dass das Unternehmen den Mitarbeitenden viel anbietet.

Durch das Patensystem und eine sehr gute Ausbildungsbetreuung ist eine individuelle Betreuung gewährleistet. Habe ich das so von Ihnen gut verstanden?

Genau so, richtig. Wenn ich mir die Charta der Vielfalt in Erinnerung rufe, geht es ja genau gegen Ausgrenzung. Das schaffe ich nur, wenn ich sage: „Jeder ist gleich, ich bin vorurteilsfrei und pflege einen offenen Umgang mit jedem, egal wo er herkommt, mit welchem Hintergrund.“

Das zieht sich durch das gesamte Unternehmen, das von der Größe her mit einem größeren gesellschaftlichen Auftrag unterwegs ist. Dem wollen wir auch gerecht werden. Das geht hin bis zum





Projekt „Brotretter“ (seit mittlerweile drei Jahren), das uns sehr am Herzen liegt. Mit der Diakonie und Hinz und Kunzt aus Hamburg betreiben wir zwei Geschäfte, die einerseits das Brot von gestern verkaufen und andererseits Menschen wieder in sinnvolle, strukturelle Tätigkeiten bringen. Bei Hinz und Kunzt sind das zufälligerweise im Schwerpunkt Osteuropäer (Bulgaren und Rumänen). Wir haben gestern Weihnachtsbacken für Kinder veranstaltet. Es haben 25-30 Kinder von Geflüchteten aus Afghanistan teilgenommen. Sie kannten Weihnachten und haben sehr genossen, mit uns Plätzchen zu backen und Weihnachtslieder zu singen. Es waren alles Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund, aber wir haben sie nicht deswegen eingeladen, sondern sie haben bei uns angefragt und waren herzlich willkommen. Wie andere 1200 Kinder pro Jahr in der Weihnachtszeit.

Herr Hofrichter, herzlichen Dank für dieses Interview!

REFLEXIONSPUNKTE FÜR UNTERNEHMEN

- Auf welchen Wegen werden mögliche Auszubildende angesprochen?
Kooperiere ich mit weiteren Institutionen, Netzwerken etc.?
- Gibt es in unserem Unternehmen bereits Patenschaften für Auszubildende?
Wie sind diese gestaltet?
Wurde dazu schon einmal ein internes Feedback eingeholt?
Welche Aspekte könnten erweitert, verändert, etc. werden?
- Erwarte ich, dass alle neuen Auszubildenden und Mitarbeitenden fließend Deutsch sprechen?
Ist dies erforderlich?
Gibt es Unterstützung zum berufsspezifischen Spracherwerb?
- Welche Informationen erhalten Auszubildende am Anfang?
Gibt es eine Einführungsveranstaltung oder eine Einführungsmappe?
Welche Informationen sind wesentlich zu unserem Unternehmen? Leitbild, Spielregeln, Organisation?
Gibt es auch Informationen in leichter/einfacher Sprache, damit alles für alle gut verständlich ist?
- Wie werden die Auszubildenden auf dem Weg zu den Abschlussprüfungen und in der Prüfungsphase betreut?

NORD-SPEDITION GMBH & CO KG

Interviewpartner: Patrick Zielinski und Natalie Keil (Personalmanagement)

DATEN UND FAKTEN ZUM UNTERNEHMEN



Gegründet wurde die Nord-Spedition im Jahr 1993, obgleich der Ursprung schon 1976 zu finden ist. Früher bestand das Unternehmen aus der Familie, heute steht die Familie im Mittelpunkt des Unternehmens und vereint nun viele Familien unter den Dächern der Spedition und des Kfz-Services.

MASSNAHMEN

Besonderes Profil in der Ausbildung:

- Lerngruppen
- Gemeinschaftsbildende Aktivitäten
- Integriertes Sprachlernkonzept mit Englisch und Deutsch
- Corporate Identity Design (Nordic Falcons)

Wie viele Mitarbeitende beschäftigen Sie insgesamt?

Wir beschäftigen rund 185 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Nord-Spedition und um die 40 beim Kfz-Service.

Seit wann bildet Ihr Unternehmen aus?

Schon relativ lange. Im Jahr 2000 wurde der erste Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung, sprich damals „Speditionskaufmann“ ausgebildet.

Wie viele Auszubildende mit Fluchterfahrung oder Migrationshintergrund beschäftigen Sie derzeit?

Seit dem letzten Jahr haben wir damit begonnen, Auszubildende einzustellen, die Fluchthintergrund haben. Dieses Jahr beschäftigen wir insgesamt 48 Auszubildende allein bei der Nord-Spedition, wovon ca. 20 % einen Migrationshintergrund haben.

Diese 48 Auszubildenden sind in verschiedenen Ausbildungsstadien?

Genau, sie befinden sich im 1.-3. Lehrjahr und sind verteilt über vier Berufe. Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, Kaufleute für Büromanagement, Informatikkaufleute und unser Steckenpferd und Hauptausbildungsbereich die Berufskraftfahrer. Hier benötigen wir zukünftig die meisten Fachkräfte, auch im eigenen Unternehmen.

Gibt es für Ihr Unternehmen und für die Ausbildung ein Leitbild?

Wir sagen letztendlich immer „die Zuverlässigkeit und das Wollen“ sind die Parameter, die unsere Auszubildenden mitbringen müssen, und darauf baut sich dann alles auf. Jeder bekommt immer die gleiche Chance, sich zu beweisen, nicht umsonst gibt es eine Probezeit. Unser Ziel ist es, jeden ausgewählten Auszubildenden darin zu unterstützen, eine Fachkraft zu werden.

Haben Sie sich schon vorher als Unternehmen Gedanken dazu gemacht, wie man Geflüchtete für die Ausbildung für ihr Unternehmen ansprechen kann?

Ja, tatsächlich schon, die Zielgruppe war uns bewusst. Im Jahr 2018 haben sich die ersten Geflüchteten beworben, noch bevor wir diese Zielgruppe direkt angesprochen haben. Wir haben im Unternehmen darüber gesprochen, ob wir uns zutrauen, Geflüchtete mit ihren unterschiedlichen Kulturen in unsere Ausbildung zu integrieren. Die Antwort fiel positiv aus und so wurden erste Bewerbungsgespräche geführt, in denen wir feststellten: Die Bewerber*innen sprechen schon ganz gut Deutsch, also können wir das versuchen. Dadurch, dass wir insbesondere in der Berufskraftfahrer-Ausbildung über ein erprobtes Konzept mit „Lerngruppen“ verfügen, war es für uns leichter, einen guten Einstieg zu finden. Zusätzlich angebotener unternehmensinterner Deutschunterricht hat uns ebenfalls geholfen.

2019 haben wir nicht lange überlegt und auch wieder Bewerber mit Fluchthintergrund in Ausbildung genommen. Mit der Erfahrung aus 2018 wussten wir jetzt, wo wir noch nachbessern mussten.

Auch 2020 werden wieder zwei Auszubildende mit Fluchthintergrund ihre Ausbildung beginnen. Natürlich gehören auch Ausbildungsabbrüche dazu, aber davon darf man sich nicht entmutigen lassen.

Wenn Sie sagen, es war Ihnen bewusst, dass es die Zielgruppe gibt: Haben Sie das im Betrieb thematisiert, in der Personalabteilung, oder auch mit den Ausbildungsverantwortlichen?

Indirekt, wir haben in unserer Abteilung immer wieder darüber gesprochen und diskutiert, wie wir vorgehen wollen. Wir haben konkret überlegt, wen wir als Ansprechpartner brauchen und ob wir noch Unterstützungsangebote für die Auszubildenden benötigen.

Der Kontakt zum Deutschen Roten Kreuz, mit Herrn Prühs, welcher auf uns zugekommen ist, oder auch der Kontakt zur IHK Flensburg, zu Herrn Yurteri waren dabei sehr hilfreich und informativ.

Wenn Sie sagen: „Wir haben uns überlegt, ob wir das können“. Was für Gedanken hatten Sie, was sozusagen die Hürden sein könnten?

Die Sprache ist immer ein Problem. In der Logistikbranche gibt es viele Fachbegriffe, die jeder Azubi erst einmal erlernen muss.

Und natürlich hatten wir bedenken, ob die unterschiedlichen Mentalitäten zu Problemen führen könnten. Passt das alles so? Versteht man sich gegenseitig? Werden Konflikte aus den Herkunftsländern hier vielleicht weiter ausgetragen? So lauteten unsere Fragen. Wir sind in diesem Zusammenhang aber nur positiv überrascht worden. Letztendlich waren unsere Bedenken hinsichtlich der kulturellen Unterschiede grundlos, weil wir uns im Vorwege mit dem Thema ausgiebig beschäftigt haben. Obwohl sie aus unterschiedlichen Herkunftsländern kommen, teilen sie doch das gleiche Schicksal, welches sie vereint.

Wie integrieren Sie die Auszubildenden in Ihr Unternehmen?

Wir starten das Ausbildungsjahr generell mit einem Azubitag, an dem sich alle gegenseitig kennenlernen. Letztes Jahr waren wir im Kletterpark und da muss man sich zwangsweise gegenseitig unterstützen, Hilfe geben und motivieren. Die Azubigruppen waren bunt zusammengewürfelt und alles lief völlig reibungslos und richtig gut.

Das Jahr davor haben wir eine Fahrradrallye durch die am Standort angrenzenden Gemeinden organisiert. Auch hier hatten wir gemischte Gruppen, und die Azubis hatten ihren Spaß. Da es das erste Kennenlernen ist, sind alle ein bisschen positiv aufgeregt, was hilft.

Aber man muss halt, das merken wir, sensibilisieren, auch die Kollegen immer wieder. Die Kulturen sind nun einmal unterschiedlich. Die Motivation ist eine andere, die Mentalität ist eine andere. Es werden andere Feiertage gefeiert und manchmal wird eben auch Urlaub für eine Familienfeier eingereicht, die mit einem Feiertag aus einer anderen Religion in Verbindung steht. Alles Herausforderungen, denen man mit dem nötigen Spaß an der Arbeit begegnen muss. Wir können aus diesen vielen Unterschieden auch noch immer etwas lernen.

2017 haben wir zudem eine Eigenmarke im Unternehmen geschaffen: Die Nordic Falcons. Ein Auszubildender sagte mal: „Wir brauchen mal irgendetwas Cooles, z.B. coole Arbeitskleidung.“ So ist die Grundidee aufgekommen, und es wurde letztendlich die Marke gegründet. Es gibt bspw. Bekleidung, aber hauptsächlich soll es zeigen: Wir sind ein Ganzes! Wir bestehen aus dem KFZ-Service, dem TruckCenter Hollenstedt und natürlich der Nord-Spedition. Die beiden Geschäftsführer der Unternehmen sind Brüder. Es ist letztendlich das Verbundenheitsgefühl, welches damit nochmal „sichtbar



wert“ wird. Das finden gerade die jungen Leute auch richtig „cool“. Sie tragen die Pullis und Caps und sind stolz, dazu zu gehören. Was auch für uns spricht, ist das „Hamburger DU“ im Unternehmen. Dadurch ist das familiäre Gefühl schnell da, wobei wir aber auch merken, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund damit schwerer tun. Die Erklärung dessen ist jedoch oft witzig und bringt Auflockerung. Wir sind stolz auf den Zusammenhalt im Team. Der Austausch untereinander wird angeregt, und wir sind tatsächlich aneinander interessiert. Das merkt man schnell und das macht Mut, auch Freundschaften einzugehen.

Was machen Sie, um die Auszubildenden zu unterstützen?

Wir bieten beispielsweise Deutsch- und Englischkurse direkt hier im Betrieb an. Für uns ist dies auch sehr wichtig, denn uns war immer bewusst, Integration kann nur dann funktionieren, wenn ich den Auszubildenden im Privaten helfe und sie auch dort integriere.

Einige von ihnen sind allein, einige sind mit einer kleinen Familie, einige mit einer großen Familie, einige mit der Schwester, einige mit dem Bruder oder wie auch immer, hier.

So ist es für uns selbstverständlich, mit Behörden zu telefonieren und uns die Schreiben der Ausländerbehörde durchzulesen, dann gezielt zu helfen. Was genau müssen wir machen? Was müssen sie machen? Gegenseitige Hilfe und Unterstützung ist wichtig, aber natürlich merken wir, dass dieses Engagement auch zeitintensiv ist. Letztlich freut es uns, wenn wir sehen, dass unser Engagement belohnt wird und die Auszubildenden zufrieden sind und gerne zur Arbeit kommen.



Wie finanziert sich der Sprachunterricht?

Das Unternehmen trägt einen Teil der Kosten und die DAA ebenfalls. Wenn ein Unternehmen nicht bereit ist, Sprachunterstützung in irgendeiner Form anzubieten, ist das für alle Parteien sehr mühselig. Wir haben den ganzen Menschen im Blick. Ich habe als Auszubildender einen achtstündigen Arbeitstag – acht Stunden Ausbildung – und dann soll ich zusätzlich noch Zeit aufwenden, um die Sprache zu lernen, um mich um meine Familie zu kümmern, das Amt zu besuchen, Hausaufgaben in einer anderen Sprache zu machen, für die Theorie zu lernen, die Fahrunterrichte besuchen, etc., da muss man als Unternehmen auch realistisch sein, denn all das kann nicht nur Freizeitvergnügen sein, denn sonst ist man schnell bei einer 60-Stunden-Woche.

Was würden Sie sich als Unterstützung bei der Integration von Geflüchteten in die Unternehmen wünschen?

Eine Schnittstelle bei der Kommunikation zu den Behörden. Die Formalia und Anträge, die gestellt werden müssen, sind oft schwierig. Es würde die Arbeit der Unternehmen vereinfachen, wenn es eine Stelle in Schleswig-Holstein gäbe, die sich zentral z.B. um Ausbildungsduldungen kümmert. So stehen wir oft vor dem Problem der unterschiedlichen Zuständigkeiten.

Wir merken aber: Ein wenig mehr Einsatz lohnt sich, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern und Azubis zu integrieren, die ursprünglich nicht aus Deutschland stammen.

Vielen Dank für Ihre Zeit!

REFLEXIONSPUNKTE FÜR UNTERNEHMEN

- Wie unterstütze ich geflüchtete Auszubildende beim Spracherwerb?
- Wie ist das Zusammengehörigkeitsgefühl im Unternehmen und wie unterstütze ich dieses?
- Wie gehe ich damit um, wenn Mitarbeitende Problemlagen mitbringen, bei denen Hilfe benötigt wird?
- Welche Mitarbeitende werden bei der Begleitung der Auszubildenden angesprochen und wie stimmen sich die Mitarbeitenden miteinander ab?

INTERVIEW VI

ST. GEORG DIAKONISCHE ALTENHILFE DITHMARSCHEN Gemeinnützige GmbH

Interviewpartnerin: Claudia Stranegger, Leiterin des Sozialen Begleitenden Dienstes

DATEN UND FAKTEN ZUM UNTERNEHMEN

Die Sankt Georg Diakonische Altenhilfe Dithmarschen gGmbH ist eine Tochtergesellschaft der Stiftung Diakonie-Werk Kropp mit mehreren untergeordneten Gesellschaften im Raum zwischen der Ostküste Schleswig-Holsteins, Eckernförde und Marne.

MASSNAHMEN Schnupperpraktika mit umfassender Begleitung, Werbung bei potenziellen Azubis und Kontaktpflege über soziale Netzwerke, enge Kontakte zur Fachschule, Sensibilisierung und Mitnehmen aller Mitarbeitenden, Netzwerkarbeit

Was ist Ihre Aufgabe im Unternehmen?

Ich bin seit über 10 Jahren Leiterin des Sozialen Dienstes und zuständig für unsere beiden stationären Altenhilfeeinrichtungen in Heide. Ich koordiniere u.a. den Fortbildungsbereich, was den Sozialen Dienst angeht, bin seit vielen Jahren die Ansprechpartnerin für die Migrationsarbeit. Mein Aufgabenbereich ist ziemlich breit gefächert, vom Administrativen wie z. B. Dokumentation und Dienstplanung, bis hin zur Arbeit mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, Öffentlichkeitsarbeit, Gemeindeförderung und zu seelsorgerischem Wirken.

Hier im Hause sind 60 bis 70 Mitarbeiter tätig, wenn ich die Praktikanten und die Kollegen im Freiwilligen Sozialen Jahr bzw. Bundesfreiwilligendienst mit einbeziehe. Das Wibe-Junge-Haus ist ein 60-Betten-Haus mit allen Pflegegraden und einer heterogenen Mischung, das heißt Demenzerkrankte und Menschen ohne Demenz leben gemeinsam in den Hausgemeinschaften.

Wie hoch ist dabei der Anteil der migrantischen Auszubildenden hier im Hause?

Aktuell haben wir eine Auszubildende mit Migrationshintergrund. Wir haben viele osteuropäische Kollegen. Es gibt oft Menschen, die auch über ein Praktikum anknüpfen. Über das Jobcenter kommen sogenannte AGH- Kräfte zu uns (Menschen in Arbeitsgelegenheitsmaßnahmen). Aktuell ist ein syrischer Apotheker bei uns tätig, der in Damaskus eine eigene Apotheke hatte. Der Krieg führte ihn nach Deutschland.

Wir hatten mit der Altenpflegeschule in Heide eine Kooperation: „Qualifizierung von Migranten in der Pflege“. Die Teilnehmer kamen z. B. aus Brasilien, Syrien, Spanien und anderen Ländern. Das

Projekt war zeitlich limitiert, aber es entstanden sehr gute Kontakte, die z.T. noch anhalten. Im Übrigen haben alle Teilnehmer den Kurs mit „gut“ oder „sehr gut“ bestanden. Es ist wichtig, dass der Kreis Dithmarschen bzw. die ländlichen Regionen sich für Migrationsarbeit weiter öffnen.

Unternehmen Sie neben dem, was Sie schon geschildert haben, noch andere Dinge, um insbesondere auch migrantische Auszubildende zu gewinnen?

Wir sind immer auf den Berufsmessen zu finden. Im Bereich der Berufsorientierung sind wir vertreten und arbeiten eng mit den hiesigen, weiterführenden Schulen zusammen. Die Berufsbildungszentren sind ebenfalls Kooperationspartner. Gerne geben wir interessierten Schülerinnen und Schülern Möglichkeiten zu



Praktika und zur Teilnahme am „Girls Day“ bzw. „Boys Day“. Wer Interesse bekundet, wird vom Stammpersonal „an die Hand genommen“ und durch den Arbeitsalltag begleitet.

Unser Auftritt in der medialen Öffentlichkeit hat sich verändert: Die Ausschreibungen sind moderner und ansprechender geworden. Wir sind auf Facebook vertreten, eine Plattform, die ich selber gerne nutze, auch im beruflichen Bereich. Ich bin dort in vielen pflegerischen und sozialen Gruppen aktiv, um Präsenz zu zeigen und konstruktiv mitzugestalten.

Gerade gestern habe ich unsere aktuellen Stellenausschreibungen geteilt, und da meldeten sich direkt zwei Personen mit Migrationshintergrund, die dann per persönlicher Nachricht fragten: „Wie sieht das bei euch aus, habe ich als Ausländer“ – wirklich so formuliert – „habe ich als Ausländer eine Chance, bei euch eine Ausbildung zu machen?“ Und mit den beiden bin ich seit gestern Nachmittag in Kontakt.

Ich denke, ein großer Punkt ist Sensibilisierung der Gesellschaft und bitte auch ein imaginärer Zeigefinger: „Leute, wacht mal auf, wir müssen raus aus unserem Dornröschenschlaf!“

Dazu gehören: Akzeptanz, Wahrnehmung, Wertschätzung. Dazu gehört, wie wir mit dieser Thematik umgehen und – leider ein sehr „abgenutzter“ Begriff – wie wir die Willkommenskultur leben.

Wie gestalten Sie die Willkommenskultur, um mal bei dem Begriff zu bleiben?

Oft läuft es bedarfsorientiert ab. Als wir die Maßnahme „Migranten in der Pflege“ durchführten, habe ich mit den Teilnehmern zusammen den Pflegeleitfaden übersetzt, z. B. in Arabisch, Portugiesisch. Wir haben nachgesehen, was benötigt wird, um den Kurs erfolgreich zu bestehen. Ich habe mich mit unserer Praxisanleitung zusammengesetzt, die klassischen Begriffe und Bilder bzw. Piktogramme gesucht. Mit diesem Material konnten wir die Theorie gestalten.

Wir ermutigen immer und fragen lieber einmal mehr als einmal zu wenig. Ein Vorteil ist, dass ich Englisch und Französisch fließend spreche, sodass ich in diesen Sprachen unterstützen kann.

Fällt Ihnen etwas an hausinterner Kommunikation zu diesem Thema ein, zum Beispiel zu Fortbildungsmaßnahmen, Konzepten, Leitbildern?

Wir sind ein diakonisches Haus und haben ein Leitbild. Wir arbeiten in der Nachfolge Christi und nehmen „Diakonie“ wörtlich: Dienst am Menschen. Wir sollten wertschätzend miteinander umgehen und aufmerksam, empathisch und sensibel sein. Dies betone ich gerne.

Es gab z. B. in der Vergangenheit Schulungen zum Thema Migrationsarbeit, welche ich im Unternehmen durchgeführt habe: „Was



machen andere Länder schon länger und wovon kann Deutschland profitieren?“ 2014 habe ich ein Stipendium von der Robert-Bosch-Stiftung in Kooperation mit der Universität Witten-Herdecke erhalten. Ich war einen Monat in Australien und habe dort eine wissenschaftliche Arbeit zum Thema „Demenz und Migration“ verfasst. Von diesen Ergebnissen können wir immer noch in unserer Migrationsarbeit profitieren.

Wie gehen Sie mit schulischen Schwierigkeiten um, die vielleicht auftreten?

Wir sind eng mit der Altenpflegeschule verbunden, speziell der Praxisanleitung.

Wir versuchen, bei der Überwindung von sprachlichen Barrieren in Wort und Schrift zu unterstützen und den Umgang damit zu erleichtern.

Was würden Sie sagen, wo sind die größten Hürden in der Umsetzung der Dinge, die Sie genannt haben? Wo sehen Sie die größten Stolpersteine?

Die größten Hürden liegen in der Akzeptanz und bei der Sensibilisierung, sowie in der Öffnung zu anderen Kulturen. Be open-minded!

Ich sage es bewusst provokant: Der deutsche Mitarbeiter, seit 25 Jahren im Job, muss sich nun um den syrischen Praktikanten kümmern, welcher die Ausbildung zum Altenpflegehelfer macht: „Das kann ja wohl nicht sein, dass der erst den B2-Kurs hinter sich gebracht hat und noch nicht flüssig Deutsch spricht. Ich kann doch wohl erwarten, dass der richtig Deutsch spricht, wenn der nach Deutschland kommt!“ So. In solchen Situationen benötigt man Stärke, um zu schlichten und zu erklären.

Auf der einen Seite wird festgestellt, dass wir in der Pflege allgemein zu wenig Personal haben, und dann wird „gejammert“, wenn es nicht so klappt mit der deutschen Sprache?

Jeder ist gefordert mitzuteilen, dass man sich freut, dass das Gegenüber da ist. Man redet halt langsamer, nutzt Übersetzungshilfen o.ä. Einander die Hand zu reichen, ist angesagt.

Fühlen Sie sich unterstützt in diesem Thema?

Ja, ja, klar. Durch meine Kollegen, die Pflegedirektion, die Geschäftsführung, auf jeden Fall. Die Rückendeckung habe ich. Dafür bin ich sehr dankbar und diese Arbeit kommt dem Unternehmen auch zugute.

Was würden Sie ähnlichen Betrieben raten, die sagen, sie wollen etwas tun, sie sind in einer ähnlichen Lage, was würden sie denen raten?

Dass sie Geduld haben: Steter Tropfen höhlt den Stein. Es gibt keine Maßnahmen, die man auf jede Einrichtung, jeden Betrieb anwenden kann. Man muss unglaublich kreativ sein, einen Blick für die persönlichen Ressourcen haben. Feingefühl wäre hilfreich und den Mut zu besitzen, manchmal ungewöhnliche Wege zu gehen. Es ist sehr schwer, das zu pauschalisieren.

Wenn Sie in Bezug auf dieses Thema einen Wunsch frei hätten, was wäre das? Vor allem auf das Thema Personal, auf die Zukunft?

Einen Wunsch? Ich denke, wir sollten an unserem Ausbildungssystem arbeiten und schauen, inwieweit die Thematik Migration bedient wird, bzw. ob sie bedient wird. Es muss ein Bestandteil der Ausbildung sein, dass Diversität normal und gewünscht ist.

Frau Stranegger, vielen Dank für dieses Interview.

REFLEXIONSPUNKTE FÜR UNTERNEHMEN

- Wie werden Mitarbeitende gestärkt, sich gegen Sprüche von Kolleginnen und Kollegen zur Wehr zu setzen?
- Traue ich mich, kreative Lösungen zu versuchen und dabei auch mal Fehler zu machen?
- Wie können alle Mitarbeitenden im Prozess der Integration mitgenommen werden?
- Wie können Schnupperpraktika interessant und ansprechend gestaltet werden?
- Wo kommt die Kraft für den „langen Atmen“ her?
Wie stärke ich mich selbst?
Wo finde ich Verbündete im Betrieb?

WEISS LACKIERUNG OHG

Interviewpartner: Marco Weiß-Neuwerk, Geschäftsführer

DATEN UND FAKTEN ZUM UNTERNEHMEN

WEISS Lackierung oHG

Geschäftsführende: Dirk Weiß und Marco Weiß-Neuwerk

Lise-Meitner-Straße 25

24941 Flensburg

Tel: 0461 – 90 315 0

Fax: 0461 – 90 315 33

E-Mail: info@weiss-lackierung.de



- Unternehmen seit 1953 – Familienbetrieb seit 1974
- in 3. Generation seit 1994 am Standort in Flensburg
Innungsbetrieb:
 - Maler & Lackierer
 - Karosserie- und Fahrzeugbau
- 38 Mitarbeitende, pro Ausbildungsjahr 3 Auszubildende im Ausbildungsberuf Fahrzeuglackierer*in

MASSNAHMEN

Praktikum, Eingangsqualifizierendes Jahr (EQJ), zugeordnete Ansprechperson im Unternehmen, regelmäßige Reflexionsgespräche, Perspektiven bieten, Unterstützungsstrukturen nutzen, Netzwerkarbeit.

Wir sind ein Familienbetrieb, den mein Großvater aufgebaut hat. Und der hat auch schon ausgebildet. Wir sind sozusagen ein Betrieb in der 3. Generation mit Ausbildungstradition. Wir bilden im Berufsbild Fahrzeuglackierer und Fahrzeuglackiererin aus und wollen immer gerne drei Auszubildende haben. Dafür haben wir die Ressourcen, und um die können wir uns dann auch während ihrer Ausbildungszeit kümmern. Aber wir finden nicht mehr so leicht Auszubildende. Das wird immer schwieriger. Viele wollen auch nicht mehr in diesen Berufen arbeiten, sich nicht mehr dreckig machen, wollen weiter zur Schule gehen, Abitur machen und andere Berufe erlernen. Das ist ja auch richtig so. Aber wir brauchen auch diejenigen aus den Haupt- und Realschulen, die nicht weiterlernen wollen, die hier arbeiten wollen und die sich dann auch hier im Betrieb hocharbeiten können bis zum Meister, Abteilungsleiter oder was auch immer. Wir wollen den Auszubildenden ja auch Perspektiven bieten, um sie zu halten. Die Ausbildung ist ziemlich komplex. Sie findet in zwei Bereichen statt. Wir haben hier zwei Hallen, einmal die Halle für die PKW-Lackierung und eine Halle für die Nutzfahrzeug- und Industrielackierung. Die Auszubildenden lernen alle Bereiche kennen in den drei Jahren. Der Berufsschulunterricht findet ungefähr vierteljährlich als Blockunterricht am RBZ (Regionales Bildungszentrum) in Kiel statt. Außerdem finden noch überbetriebliche Maßnahmen in Elmshorn statt, an denen die Auszubildenden teilnehmen.



Wir sprechen nicht gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund auf eine Ausbildung in unserem Unternehmen an. Es begann eher mit einer Art Hype nach 2015, als auf einmal unglaublich viele Praktikanten hier anfragten, die vom Arbeitsamt oder anderen Einrichtungen hierher geschickt wurden. Nach dem Praktikum versuchten diese dann, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, sind dann hierhergekommen und viele haben sich dann auch durch das Praktikum bewiesen und haben hier eine Lehrstelle bekommen. Alle Auszubildenden, die einen Migrationshintergrund haben, ha-

ben auch ein Praktikum bei uns gemacht. So ein Praktikum hat absolut Vorteile. Besonders gute Erfahrungen haben wir mit einem Bildungsträger hier in der Region gemacht, der die Geflüchteten betreut, damit die Arbeit finden und in die Betriebe eingegliedert werden. Die Betreuerin dort kennt unseren Betrieb und vermittelt uns dann Praktikanten, die zu uns passen könnten. Die Betreuerin hat uns dann vorgeschlagen, dass die Praktikanten zwei bis drei Tage bei uns arbeiten und zweimal in der Woche zur Schule gehen, um Deutsch und Mathe zu lernen. Das haben wir dann über ein halbes Jahr oder auch ein Jahr gemacht. Alleine kommen die nicht zu uns ins Unternehmen und fragen nach einer Ausbildung, weil die natürlich auch sprachlich Probleme haben. Die trauen sich dann nicht. Und da ist es dann fast immer so, dass das über die Schulen, über das Arbeitsamt oder eben über solche Betreuungsunternehmen läuft. Das hat auch den Vorteil, dass wir dann auch einen direkten Ansprechpartner haben, wenn einmal etwas ist.

Welche Unterstützung bietet Ihr Unternehmen genau an?

Feste Ansprechpartner

Wir haben teilweise auch Lehrlinge gehabt, bei denen es dann mal nicht weitergeht, die dann nicht verstanden haben, dass sie besser Deutsch lernen müssen, wenn sie ihre Ausbildung schaffen wollen. Oder die in der Berufsschule den Stoff nicht schaffen, weil sie die Aufgaben nicht verstehen. Jeder Auszubildende wird einem festen Mitarbeiter zugeordnet, der auch deren Sprache nicht spricht. Dadurch lernen sie besser die Sprache und entwickeln sich da weiter. Außerdem hat das den Vorteil, dass sie immer wissen, wen genau sie ansprechen müssen. Das hilft denen auf jeden Fall. Sie entwickeln mit der Zeit das Vertrauen und wissen genau, wen sie fragen, wenn sie wissen wollen, wie sie etwas machen sollen. Als Ansprechpartner suche ich mir natürlich die Leute aus den Teams aus, von denen ich auch genau weiß, dass sie das können, und die auch gut in Beziehung mit denen gehen können, die die Geduld mitbringen, etwas auch mehrmals zu erklären und zu zeigen, wie's geht. Natürlich muss ich auch die Arbeiter mit einbeziehen, damit die verstehen, warum wir so vorgehen, dass wir Auszubildende brauchen und unseren Nachwuchs sichern müssen. Ich würde sagen, 98 % unserer Mitarbeiter tolerieren, dass wir uns um Auszubildende mit Migrationshintergrund bemühen, diese für eine Lehre bei uns interessieren und sie dann auch halten wollen.



Regelmäßige Reflexionsgespräche

Mit allen Auszubildenden führe ich regelmäßig Gespräche, wo sie gerade stehen, was gut läuft, wo sie noch zulegen müssen, was noch fehlt. Diese Gespräche führe ich nicht nur mit den Auszubildenden, die Migrationshintergrund haben. Aber wenn ich bei denen im Gespräch z. B. feststelle, dass sie Schwierigkeiten mit der Sprache haben, dann kann ich auch zu der Betreuerin von dem Weiterbildungsträger Kontakt aufnehmen und Nachhilfe in Deutsch für diese Auszubildenden absprechen. Das kann dann auch da beim Träger organisiert und intensiver durchgeführt werden. Mathe ist auch oft ein Thema, wo die Auszubildenden Schwierigkeiten haben und mehr Unterstützung benötigen. Da ist ja auch jeder unterschiedlich und braucht dann ganz individuelle Unterstützung. Ich pflege auch guten Kontakt zur Berufsschule. Auch da wird bei Schwierigkeiten im Lernstoff sofort geguckt, wie geholfen werden kann, damit die Ausbildung nicht gefährdet ist.

Eingangsqualifizierendes Jahr (EQJ)

Besonders gute Erfahrungen haben wir mit dem EQJ gemacht. Das ist ein Jahr, das auf die Ausbildungszeit angerechnet werden kann und vom Arbeitsamt gefördert wird. Die Betriebe bezahlen dem EQJler während des Jahres mindestens einen monatlichen Betrag in Höhe von 231 Euro. Diesen Betrag bekommt man auf jeden Fall vom Arbeitsamt zurück. Wenn ich aber einen Anreiz setzen möchte, kann ich dem EQJler auch mehr Geld bezahlen. Das allerdings bekomme ich dann nicht zurückerstattet. Aber das ist durchaus sinnvoll und eigentlich mein Bonus, weil ich so dann auch motivieren kann, sich besonders einzubringen und z. B. sich auch beim Lernen der Sprache mehr anzustrengen. So gebe ich das Signal: „Deine Arbeit ist gut. Du hast das verdient.“ und das zeigt ja auch, dass ich das anerkenne und wertschätze. Wenn es aber in diesem Jahr sichtbar wird, dass bei aller Anstrengung die Einsicht nicht

kommt oder die notwendige Leistung überhaupt nicht gebracht werden kann, dann kann man das EQJ auch beenden und die Ausbildung nicht starten. Für uns als Ausbildungsbetrieb ist das interessant. Es gibt Sicherheit, dass die Ausbildung wahrscheinlich auch klappt. Ein Probehalbjahr reicht für diese Einschätzung da oft nicht aus. Und So kann ich ein ganzes Jahr nicht nur den jungen Menschen kennen lernen, sondern auch einschätzen, ob er als Auszubildender oder Auszubildende sich eignet. Das EQJ gibt nicht nur die Möglichkeit, durch bessere Bezahlung Leistungsanreize zu setzen, sondern kann auch als erstes Ausbildungsjahr anerkannt werden. Wenn alles gut läuft und man abschätzen kann, dass der Auszubildende gut mitkommt, dann hat man als Unternehmer nicht mehr so die Sorge, dass der nicht durchhält. Die Unsicherheit, ob Auszubildende mit Migrationshintergrund auch die Ausbildung schaffen und auch die Leistungsbereitschaft dazu haben, kann man nach einem EQJ besser einschätzen.

Welche Erfahrungen haben Sie mit Ausbildungsabbrüchen gemacht?

Zurzeit haben wir einen migrantischen Auszubildenden, der ist ein regelrechter Überflieger, ein absoluter Einser-Kandidat in allen Bereichen, Theorie wie auch Praxis. Der ist zurzeit im dritten Ausbildungsjahr. Dann haben wir noch zwei weitere, die sind eher im guten Mittelfeld. Diese beiden sind im zweiten Ausbildungsjahr. Abgebrochen hat hier bisher nur einer. Begründet lag das darin, dass er Mathe und Deutsch in der Schule einfach nicht mitgekommen ist. Das war so ein EQJler. Da haben wir alle in der zweiten Hälfte des EQJ es für richtig befunden, ihn nicht in die Ausbildung zu nehmen, weil er es einfach nicht schaffen würde. Er war viel, viel zu langsam und hat auch das System nicht verstanden, dass der Stoff in der Schule kontinuierlich gelernt werden muss und immer etwas Neues dazu kommt. Da war es gut, dass wir das in dem ersten Jahr, dem EQJ, so handhaben konnten. Wäre er bereits in Ausbildung gewesen, wäre das viel schwieriger alles gewesen.

Gibt es besondere Rahmenbedingungen, Angebote für Ihre Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund, z. B. in Bezug auf Speisen, Religionsgebräuche o. Ä.?

Wir haben hier keine Kantine. Daher bringt jeder Mitarbeiter sich sein eigenes Essen mit. Es führt aber nie zu Schwierigkeiten, wenn ungewohnte Speisen gegessen werden oder aufgrund anderer Gebräuche wie z. B. im Ramadan. Aber spezielle Angebote z. B. zum Beten stellen wir nicht zur Verfügung. Das bleibt bei jedem Privatsache und wird hier im Unternehmen nicht berücksichtigt. Wir haben jedoch noch nie gemerkt bzw. gesagt bekommen, dass sie z. B. während der Fastenzeit nicht so leistungsfähig sind oder dass sie beten wollen. Da gab es bisher keinen Bedarf.

Gibt es etwas, wo Sie sagen, da müsste besser unterstützt werden?

Im Grunde liegt mir nur am Herzen, dass, wenn die Ausbildung begonnen oder eine Arbeit aufgenommen wurde, die Menschen dann vom Staat in Ruhe gelassen werden. Die verhalten sich gut, sind nicht kriminell, die klauen nicht, die überfallen keinen, die arbeiten hier vernünftig und zahlen Steuern, machen und tun vieles, um hier klar zu kommen und bemühen sich. Ich finde, dann sollten sie auch ganz normal behandelt werden wie deutsche Bürger. Sie werden jedoch so oft zu den Behörden bestellt. Einmal im Jahr müssen sie nach Hamburg fahren, weil sie wieder zu irgendeiner Station müssen, wo sie sich persönlich vorstellen müssen, dann benötigen sie wieder alle Unterlagen wie z. B. den Ausbildungsvertrag und so. Einer meiner migrantischen Mitarbeiter der hat so viel Ärger, er hat drei Kinder, seine Frau arbeitet hier. Alle halbe Jahre muss er zum Anwalt nach Berlin und ein neues Schreiben aufsetzen. Der Familie werden so viele Steine in den Weg gelegt. Die wollen doch nur hier bleiben und hier arbeiten, ihre Ruhe haben. Jedes Mal, wenn er wieder ein neues Schreiben bekommt, ist er erst mal fix und fertig. Das ist eine solche Belastung. Das sollte so nicht sein.

Herr Weiß-Neuwerk, herzlichen Dank für dieses Interview!

REFLEXIONSPUNKTE FÜR UNTERNEHMEN

- Kommuniziere ich ausreichend, klar und transparent? Verwende ich Worte, die leicht und gut zu verstehen sind? Gebe ich auch genügend Informationen zu alltäglichen und scheinbar normalen Abläufen, Gebräuchen, Gewohnheiten?
- Biete ich Perspektiven im Unternehmen an?
- Ermögliche ich, dass sich die Auszubildenden mit meinem Unternehmen identifizieren? Lernen sie während der Ausbildung alle Bereiche kennen? Beziehe ich sie mit ein, wenn es um Informationen/Planungen zur Zukunft des Unternehmens geht?
- Unterstütze ich die Auszubildenden dabei, ihren Berufsschulunterricht/Blockunterricht zu organisieren (z. B. Fahrgemeinschaften zur Berufsschule, Lern- und Arbeitsgemeinschaften)?
- Halte ich engen Kontakt zu den Trägern von Unterstützungsmaßnahmen (Weiterbildungsträger, Sprachkursanbieter, Betreuungspersonen)?
- Hat jede(r) Auszubildende eine feste Ansprechperson im Unternehmen?
- Führe ich regelmäßige Reflexionsgespräche mit den Auszubildenden? (Wo stehe ich gerade? Was läuft gut? Wo benötige ich Unterstützung?)
- Nutze ich das Eingangsqualifizierende Jahr (EQJ)? Setze ich Anreize, z. B. durch höhere Entlohnung im EQJ als gesetzlich vorgegeben?
- Drücke ich meine Wertschätzung aus?
- Habe ich psychische Belastungen einzelner Auszubildender bezüglich migrationspezifischer Themen/Herausforderungen im Blick und berücksichtige sie angemessen?

EINE KLEINE AUSWAHL WEITERER KOOPERATIONSPARTNER*INNEN

Mehr Land in Sicht

Das Netzwerk „Mehr Land in Sicht!“ – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein fördert die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, um ihre Chancen auf eine dauerhafte Bleibeperspektive zu verbessern. Seit dem 1. Juli 2015 setzt das Netzwerk damit die Vorhaben der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ um und wird dabei mit den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

www.mehrlandinsicht-sh.de

IHK Willkommenslotsen

„Willkommenslotsen“ unterstützen Unternehmen bei der passgenauen Besetzung offener Positionen mit Geflüchteten. Sie beraten Betriebe zu rechtlichen Voraussetzungen, kultureller Integration sowie Förderzuschüssen und unterstützen bei der Erarbeitung von Anforderungsprofilen für Azubis und Mitarbeiter.

Behilflich ist dabei die hervorragende Schnittstellenfunktion der Willkommenslotsen sowohl zwischen Jobcentern, Arbeitsagenturen, Einwanderungsbehörden sowie Schulen, Hochschulen und Berufskollegs als auch zwischen Flüchtlings- und Migrationsberatungsstellen.

Mit der Aufnahme von Geflüchteten in den Betrieb leisten Unternehmen einen wertvollen Beitrag zur Willkommenskultur, Integration und Fachkräftesicherung.

www.ihk-schleswig-holstein.de/bildung/fluechtlinge/willkommenslotsen/



Mobiles Integrationsteam des DRK

Ziel des „Mobiles Integrationsteams“ ist die Schaffung langfristiger beruflicher Perspektiven für Geflüchtete als Voraussetzung für gelingende Integration in Verbindung mit einer Reduktion des Fachkräftemangels in der Logistikbranche. Die Azubis und die Ausbildungsbetriebe werden während des gesamten Prozesses vom Bewerbungsverfahren bis zum Ausbildungsabschluss entsprechend den Erfordernissen des Einzelfalls von jeweils einem Tandem, bestehend aus einem Sprach- und Kulturmittler sowie einer Behördenlotsin, begleitet.

Das Projekt wird vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus gefördert und in enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmensverband Logistik SH (UVL) und mit Unterstützung der Fachkräfteinitiative (FI.SH) umgesetzt.

www.drk-mit.de



NoBiG

Die Geschäftstätigkeit der NoBiG vollzieht sich im Jugendaufbauwerk mit den Produktbereichen Berufsvorbereitung – Berufsausbildung, Präventive Schulprojekte und Integrationsprojekte mit jungen Flüchtlingen. Unternehmensziel ist es, in Norderstedt und für Norderstedt eine qualitativ hochwertige Berufsvorbereitung und Weiterbildung zu organisieren und durchzuführen. Hinzu kommt das Ziel, auch mit jungen Menschen mit wenig bis sehr wenig schulischen Grundlagen eine Perspektive zu entwickeln. Wir können der aus den Regelangeboten in Schule und Ausbildung gefallenen Zielgruppe eine Alternative im Übergang Schule/Beruf bieten.

www.nobig.de



VerA: Fit für den Beruf mit SES-Ausbildungsbegleitern

Die Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen ist ein Angebot für Auszubildende, die sich nicht selbst zu helfen wissen.

Das bundesweite Mentorenprogramm des Senior Experten Service (SES) gibt Fachleuten im Ruhestand die Möglichkeit, sich für junge Menschen einzusetzen, denen die Ausbildung schwerfällt – ehrenamtlich und ganz auf den Einzelfall bezogen.

Ziel ist dabei immer der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung. Genauso wichtig ist jedoch die Stärkung der sozialen Kompetenz, die Verbesserung der Selbstorganisation und die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung.

VerA-Begleitungen sind für Auszubildende, Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen kostenfrei. Partner des SES bei VerA sind der Bundesverband der Freien Berufe (BFB), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). VerA wird im Rahmen der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

<https://vera.ses-bonn.de/>



IM KONTEXT BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

IQ Netzwerk

Das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein ist Teil des bundesweiten Förderprogramms IQ „Integration durch Qualifizierung“, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Ziel ist, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Vier Handlungsschwerpunkte sind: Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zu ausländischen Abschlüssen, Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes, Interkulturelle Kompetenzentwicklung der zentralen Arbeitsmarktakteur*innen, Regionale Fachkräftenetzwerke – Einwanderung

Das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein wird vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V. koordiniert. www.iq-netzwerk-sh.de

Alle an Bord! – Netzwerk zur arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten in Schleswig-Holstein

Das Netzwerk Alle an Bord! unterstützt Geflüchtete

- bei der Orientierung im deutschen Berufs- und Bildungssystem
- bei der Suche nach geeigneter Arbeit, Ausbildung, Studium oder Weiterbildung
- beim Abbau rechtlicher und sprachlicher Hürden

und begleitet Geflüchtete und Arbeitgebende auch in der ersten Zeit nach der Arbeits- und Ausbildungsaufnahme.

Das Netzwerk ist in acht Regionen in Schleswig-Holstein mit vier Beratungsstellen und dem mobilen Beratungsangebot speziell in den ländlichen Räumen aktiv. Die Präsenz in der Fläche ist insbesondere im Hinblick auf die eingeschränkte Mobilität Geflüchteter in ländlichen Regionen von zentraler Bedeutung.

Das Netzwerk wendet sich mit seinen Beratungs-, Coaching- und Vermittlungsangeboten insbesondere an Geflüchtete mit strukturellen Zugangsbarrieren z. B. Asylbewerber*innen, Geflüchtete mit einer Duldung, Frauen und besonders Schutzbedürftige.

Alle an Bord! arbeitet mit Jobcentern und Agenturen für Arbeit und mit den Willkommenslots*innen der Kammern, Migrationsberatungsstellen, Flüchtlingskoordinator*innen der Kommunen und anderen Akteuren in den Regionen zusammen. Landesweit kooperiert Alle an Bord! mit dem bundes- und EU-geförderten Netzwerk Mehr Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein. Alle an Bord! wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein.

www.alleanbord-sh.de



NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge wurde 2016 als gemeinsame Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie gegründet. Mit seinen mehr als 2.400 Mitgliedern ist es deutschlandweit der größte Zusammenschluss von Unternehmen, die sich für die Beschäftigung und Ausbildung von Geflüchteten engagieren. Die Angebote des NETZWERKS von Beratung und Informationsmaterialien über Online-Veranstaltungen bis hin zu Workshops und Veranstaltungen sind wie die Mitgliedschaft kostenlos. Weitere Informationen gibt es unter www.nuif.de.



Handwerkskammer Lübeck

Die Handwerkskammer Lübeck ist mit allen relevanten Akteuren im Bereich Beratung von Geflüchteten in Schleswig-Holstein vernetzt. Sie ist Teilprojektpartner der landesweiten Netzwerke „Mehr Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“, „Alle an Bord! – Netzwerk zur arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten in Schleswig-Holstein“ sowie dem „IQ Netzwerk Schleswig-Holstein“. Zum Angebot der Handwerkskammer Lübeck gehört die individuelle berufliche Beratung Geflüchteter, unabhängig von Alter oder Aufenthaltsstatus sowie die Vermittlung in Praktika, Arbeit und Ausbildung. Das Projekt „Handwerk ist interkulturell“ berät Geflüchtete in den Kreisen Pinneberg, Segeberg und der Stadt Lübeck, das Projekt „Alle an Bord!“ konzentriert sich auf die Kreise Herzogtum Lauenburg und Stormarn.

Der Schwerpunkt des Projekts „Willkommenslotsen“ liegt in der Unterstützung von Unternehmen bei der beruflichen Integration von Geflüchteten im gesamten Kammerbezirk.

Das Teilprojekt „Qualifizierungsmaßnahmen für Handwerksberufe“ bietet eine individuelle Beratung für Geflüchtete, wie ausländische berufliche Qualifizierungen im Handwerk in Deutschland genutzt werden können.

www.hwk-luebeck.de/ausbildung/berufsbildungsstaetten/fortbildungszentrum-luebeck/angebote-fuer-menschen-mit-migrationshintergrundgefuechtete.html



Hilfreiche Materialien und Informationen

„Arbeiten in Deutschland – Ein Leitfaden für Geflüchtete“, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019
www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/37926_ivaf_leitfaden.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: Wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus?
Deutsches Jugendinstitut, München, 2004, www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/224_XenosAzubi.pdf

Diversität lernen

Kostenlose Online-Kurse für die interkulturelle Öffnung in der Vielfaltsgesellschaft, <https://diversity-lernen.de>

Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung - Leitfaden für Unternehmen

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., Berlin, 2017

www.ihk-schleswig-holstein.de/blueprint/servlet/resource/blob/3645356/7acfd10e02801a478ed95cf78d55006/leitfaden-integration-von-fluechtligen-in-arbeit-und-ausbildung-data.pdf

Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb: Eine Handreichung für die betriebliche Praxis

I. Bednarz-Braun, U. Bischoff, Hrsg. Deutsches Jugendinstitut, München, 2006

www.vielfalt-mediathek.de/data/handreicherungbetrieb.pdf

Interkulturelle Kompetenz – Herausforderung für das Ausbildungspersonal

präsentiert am DGB-Tag der Berufsbildung „Integration von Geflüchteten in Ausbildung“, Berlin, 04.11.2016

(F. Schott, ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.)

www.wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/++co++946f203a-033d-11e7-90c1-525400e5a74a

KMU-Toolbox für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche

Informations- und Unterstützungsinstrument des Netzwerks Integration durch Qualifizierung zur vielfaltsorientierten Personalarbeit

www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/angebote/fuer-kmu/kmu-toolbox

KOFA-WEGWEISER – So gelingt die Integration von Flüchtlingen – Ein Leitfaden für KMU

Hrsg. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., 2018, www.kofa.de/dossiers/fluechtlinge-integrieren

Kontaktaufnahme zu Geflüchteten – Wie Sie neue Mitarbeiter suchen und finden

Hrsg. Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wegweiser/wie-sie-neue-mitarbeiter-suchen-finden

Sprachkurse für Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung

Hrsg. Netzwerk *Alle an Bord!* – Netzwerk zur arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten in Schleswig-Holstein, 2020

www.allanbord-sh.de/fileadmin/user_upload/Brosch%c3%bcrc_Alle_an_Bord_A5_Web04.pdf

Überaus – Fachportal des Bundesinstituts für Berufsbildung – Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf

Sprache und Kultur in der Ausbildung: www.ueberaus.de/wws/sprache-kultur-ausbildung.php

Interkulturelle Kompetenz: www.ueberaus.de/wws/interkulturelle-kompetenz.php

unternehmensWert: Mensch Förderprogramm für eine moderne Personalpolitik

Ein ESF- und BMAS-gefördertes Programm – zugeschnitten auf die Bedürfnisse des Mittelstands

www.unternehmens-wert-mensch.de

Wer diskriminiert wird, wird ausgeschlossen, Hrsg. Antidiskriminierungsverband e.V., 2019, www.advsh.de

Hilfreiche Kontaktadressen

Alle an Bord! – Netzwerk zur arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten

www.allanbord-sh.de

Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein

www.landtag.ltsh.de/metainfo/impressum/impressum-antidiskriminierungsstelle

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V.

www.advsh.de

Beratungsnetz Fachkräftesicherung - Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.

www.arbeitundleben-sh.de/fachkraeftesicherung

Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt

www.charta-der-vielfalt.de

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

www.frsh.de

Handwerkskammer Lübeck

www.hwk-luebeck.de

Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein – Flensburg • Kiel • Lübeck

www.ihk-schleswig-holstein.de

Integration durch Qualifizierung - IQ-Netzwerk Schleswig-Holstein

www.iq-netzwerk-sh.de

INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit – Eine Initiative für Arbeitgeber und Beschäftigte

www.inqa.de

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen

www.kofa.de

Landesbeauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwendungsfragen Schleswig-Holstein

www.landtag.ltsh.de/beauftragte/fb

Mehr Land in Sicht – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein

www.mehrlandinsicht-sh.de

Mobiles Integrationsteam bei der DRK Betreuungsdienste Region Kiel gGmbH

www.drk-kiel.de/mobiles-integrationsteam.html

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NoBIG: Norderstedter Bildungsgesellschaft mbH

www.nobig.de

Wirtschaftsverband Handwerk Schleswig-Holstein e. V.

<https://handwerk-sh.de>

VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbruch): ein bundesweites Mentoringprojekt

<https://vera.ses-bonn.de>

Das Projekt „Interkulturelle Öffnung“ wird im Rahmen der ESF Integrationsrichtlinie Bund – Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.** 



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:

