

Ausbildung

TALENT UND EINSATZFREUDE HABEN KEINE NATIONALITÄT

Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz sind für Migranten schlechter als für ihre deutschen Altersgenossen. Mit Einstiegsqualifizierungen können Unternehmer potenzielle Azubis kennenlernen.



Gesucht und gefunden: Brigitte Kasper (li.) und ihre Auszubildende Marjan Fadaee Amel

Foto: Fabricius

Mangelnde Sprachkenntnisse, schlechte Schulbildung und keinen Schimmer von Berufsausbildung in Deutschland: Das sind nur einige Vorurteile, mit denen sich Bewerber mit Migrationshintergrund bei der Stellensuche auseinandersetzen müssen. Dass dies oft allenfalls die halbe Wahrheit ist und sich hinter manch „unscheinbarer Fassade“ ein großes Talent verbirgt, bleibt unentdeckt, wenn man diesen Jugendlichen keine Chance gibt.

Das weiß aus eigener Erfahrung Mehmet Keskin, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer. Die Arbeitsgemeinschaft betreut auch Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Seinen Lösungsansatz umschreibt er plakativ so: „Ich bitte alle Unternehmer, genau hinzuschauen, denn nicht jeder Vogel mit rotem Bauch ist ein Rotkehlchen.“ Außerdem hätten diese Jugendlichen auch viel zu bieten. Sie fänden durch ihren multikulturellen Hintergrund ganz andere Lösungswege, sprächen neue Kundengruppen an und könnten in einzelnen Fällen den Horizont für neue Geschäftsfelder und Produkte öffnen. Auch die Außenwirkung dürfe nicht unterschätzt werden, denn wer ein internationales Team habe, wirke tolerant, innovativ und weltoffen.

Vorteile wie diese kann Brigitte Kasper nur bestätigen. Sie führt gemeinsam mit zwei Kolleginnen Secondella, Hamburgs erste Adresse für Designermode aus zweiter Hand. Sie hat eine junge Iranerin als Auszubildende eingestellt, obwohl diese mit Sprachproblemen kämpft und ein kleines Kind versorgen muss. „Die Nationalität war bei der Einstellung nicht relevant, gezählt haben das Auftreten, das Engagement und die Einstellung ‚Ich-schaffe-das‘“, so Kasper. Ziel der Ausbildung sei es schließlich, einen jungen Menschen zu unterstützen und zu formen, damit er später als Mitarbeiter im Betrieb bleibt. Dafür seien Wille und Fleiß unersetzbar, Sprachdefizite dagegen könnten im Lauf der Zeit behoben werden. Dabei hilft Kasper höchstpersönlich, indem sie mit der jungen Iranerin Deutsch paukt. Mitbringen musste die Auszubildende Marjan Fadaee Amel neben ihrem Engagement nur die Bereitschaft, ihre kleine Tochter tagsüber gut unterzubringen. Im Gegenzug kann sie sich ihre Arbeitszeit flexibel einteilen. Die junge Frau dankt ihrem Arbeitgeber mit großem Einsatz für das Geschäft. „Das Team unterstützt mich sehr, und die Ausbildung macht mir so viel Spaß, dass ich meine Arbeit schon vermisse, wenn ich nur einen Tag frei habe“, sagt die

24-Jährige, die erst vor sieben Jahren nach Deutschland gekommen ist.

Damals konnte sie kein Wort Deutsch, hatte aber die klare Vision, dass sie einen Beruf im Modebereich lernen wollte. Ihr iranischer Ehemann bestärkte sie darin, und sie informierte sich über das deutsche Berufssystem. Jetzt hat sie ihr Ziel erreicht und geht ihren Weg konsequent weiter, auch wenn das bedeutet, dass sie abends einige Stunden mit dem Wörterbuch verbringt.

Dabei wäre Brigitte Kasper bei der (lange erfolglosen) Bewerbersuche fast verzweifelt. Von zwanzig Anwärtern schafften es nur zehn, eine Bewerbung zu schicken. Andere kamen vorbei und holten einen zerknitterten Zettel aus der Hosentasche oder wussten gar nicht, was Secondella eigentlich macht. „Dieses Desinteresse der Jugendlichen, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, war wirklich frustrierend“, erinnert sich Kasper. Der „Durchbruch“ gelang, als sie sich entschloss, ihren potenziellen Azubi über eine Einstiegsqualifizierung (EQ) kennenzulernen.

Auch Mehmet Keskin kennt das Problem, weiß um die Defizite, die gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund haben. „Meist kommen sie aus bildungsfernen Familien, in denen Pünktlichkeit, Interesse an Schul- oder Ausbildung und kundenorientiertes Verhalten nicht vermittelt werden“, erklärt er. Außerdem fehlten ihnen Netzwerke, und ihnen seien nur wenige Ausbildungsberufe bekannt. Andererseits träfe dies aber auch auf viele deutsche Jugendliche zu. Man könne Probleme wie diese nicht an der Nationalität festmachen. „In allen diesen Fällen sind die EQs ein wunderbares Mittel, den Fuß in die Tür zu bekommen und seine hohe Motivation und Einsatzbereitschaft zu zeigen“, empfiehlt Keskin.

Im Fall von Marjan hatte Brigitte Kasper Erfolg: „Wir wollten ganz sicher sein, dass es wirklich passt, schließlich hat man auch Verantwortung gegenüber den anderen Mitarbeitern“, sagt sie. Inzwischen hat sich Marjan in das internationale Team, deren Mitglieder aus Deutschland, dem Iran, den Philippinen und aus Java stammen, gut integriert. Dafür, dass man Einsatzbereitschaft und Freude am Job nicht an der Nationalität festmachen kann, ist Marjan Fadaee Amel das beste Beispiel. Und Brigitte Kasper kann anderen Unternehmern nur Mut machen: „Es ist noch nicht alles perfekt, aber das wiegen ganz viele andere Seiten doppelt auf!“

Dagmar Groothuis
dagmar.groothuis@hk24.de
Telefon 36 13 8 789