



- Jedes 5. Unternehmen wird in Deutschland von einer Person mit ausländischen Wurzeln geführt / Anzahl von Migrantenunternehmen steigt
- Die Inhaber*innen stammen zumeist aus den Anwerberländern, seit einiger Zeit auch aus Ost- und Mitteleuropa
- Gründungen vor allem im Baugewerbe, Handel und Gastgewerbe sowie in den nicht-wissensintensiven Dienstleistungen
- Durchschnittlich verfügen Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund über eine niedrigere formale Bildung als herkunftsdeutschen Inhaber*innen, aber über einen höheren Bildungsstand als abhängig beschäftigte Migrant*innen
- Ausbildungsbeteiligung liegt noch leicht hinter den deutschen Unternehmen zurück
- Unter gleichen sozialen und betrieblichen Bedingungen teilweise höhere Ausbildungsintensität
- Erreichen überproportional junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Besonderer Unterstützungsbedarf bei der Ausbildung und der Integration von Menschen mit unterschiedlicher Herkunft.



Christoph Heuer gibt Einblicke in die Migrantenökonomie

[Link zum Vortrag Migrantenökonomie](#)

Herausforderungen und Lösungsansätze

Im Anschluss fand ein moderierter Austausch im Plenum statt: Wie kann der Zugang zu und die Gewinnung der Betriebe für Ausbildung gelingen und welche Erkenntnisse lassen sich daraus für die zukünftige Arbeitspraxis ableiten? Die Teilnehmenden konnten sich im Vorfeld an Hand von folgenden Leitfragen vorbereiten:

Ausgangssituation Beschreiben Sie kurz die Ausgangssituation

Strategie Was waren Ihre Überlegungen im Vorfeld? Was haben Sie vor?

Umsetzung Wie gehen Sie vor? Wie setzen Sie Ihr Vorhaben um? Was machen Sie? Beschreiben Sie auch, auf welche Hindernisse Sie stoßen.

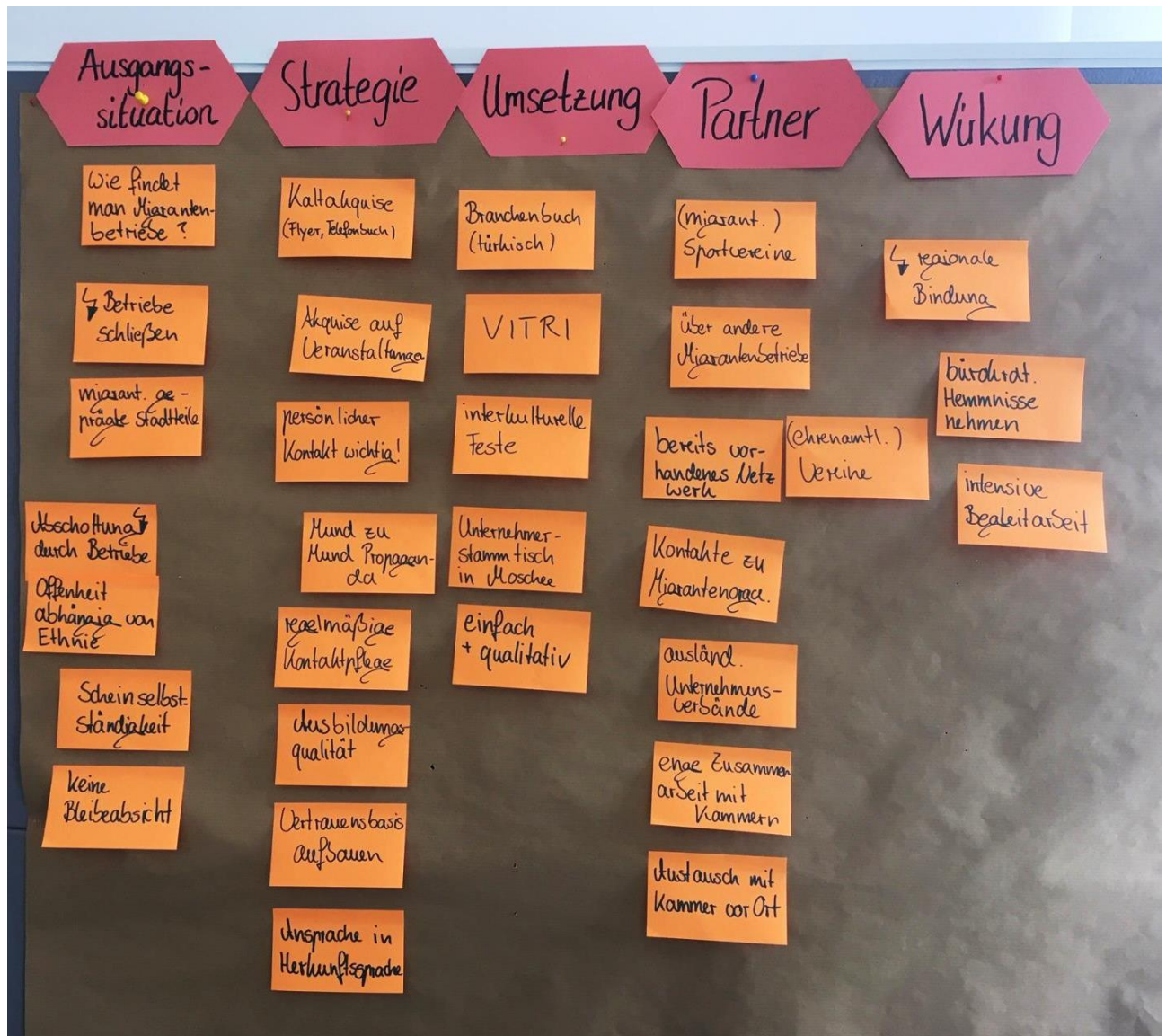


Partner	Welche Partner binden Sie ein und welche Aufgaben /Rollen übernehmen die Partner dabei?
Wirkung	Welches Feedback bekommen Sie von den migrantengeführten Betrieben / Selbständigen? Welche Ergebnisse konnten Sie bisher feststellen? Was hat Ihre Beratung und Unterstützung bewirkt / in Gang gesetzt?

Folgende Erfolgskriterien und Anregungen wurden herausgearbeitet (Auszug):

- großes Netzwerk von Vorteil; intensive Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern
- Ansprache / Kontakte über Unternehmensverbände, über Moscheen und deren Förderer, über Migrantenorganisationen (dort Flyer auslegen), über migrantische Sportvereine und deren Sponsoren (Fußballturniere)
- Kaltakquise (in Betriebe gehen, vorstellen, Flyer dalassen und dann zweiter Besuch)
- Gegebenenfalls eigene interne Datenbank für Recherche nutzen
- Türkisches Branchenbuch
- aktive Teilnahme an Messen / Veranstaltungen (z.B. regionale zielgruppenbezogene Feste, Markt der Kulturen, Stadtteilstefte)
- Elternabende für Migranteneltern in Moscheen
- Unternehmensstammtisch in Moschee zusammen mit der Kammer; Vorstände von anderen Moscheen sind auch eingeladen
- Ausbildungsberatung der Kammern kommt mit ins Unternehmen
- Inhalte verständlich und gut erklären (einfach und qualitativ)
- Persönlicher Kontakt ist sehr wichtig
- Vertrauensbasis schaffen
- Mund-zu-Mund-Propaganda hilft Hemmnisse abzubauen und nimmt die Angst vor Formalitäten/Bürokratie

Ergebnisse des Austauschs im Plenum



Kollegiale Beratung

Nach der Mittagspause hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit mit Hilfe der Methode der kollegialen Beratung ([Link zur Anleitung](#)) in kleineren Gruppen spezielle Fälle zu besprechen. Die Ergebnisse und Gelingensfaktoren wurden im Anschluss im Plenum vorgestellt. Hier beispielhaft einige Fälle, zu denen sich die Teilnehmenden in kleiner Runde intensiv besprochen und beraten haben:

Fall 1: „Frustrierte Unternehmen“



- Über Fördermöglichkeiten den Betrieb zurückzugewinnen
- Aufgaben für Azubis klar definieren
- Erwartungen äußern / zuhören können
- Disziplinarmaßnahmen erklären und bei Umsetzung unterstützen
- Mehrere Termine vereinbaren
- Deutlich machen, dass nicht alle Jugendlichen gleich sind und man trotz einer schlechten Erfahrung anderen Jugendlichen eine Chance geben sollte

Fall 2: „Angst vor Mindestlohn“

- Förderungen aufzeigen (Bundesland beachten)
- Darauf hinweisen, dass in anderen Ausbildungsberufen/Branchen mehr verdient wird
- Verbundausbildung

Fall 3: „Diskriminierung von Jugendlichen“

- Keine politischen Diskussionen beginnen
- Das Positive herausstellen, betonen
- Sensibilität dafür entwickeln bzw. abwägen, ob es Sinn macht mit dem Unternehmen weiter zusammen zu arbeiten

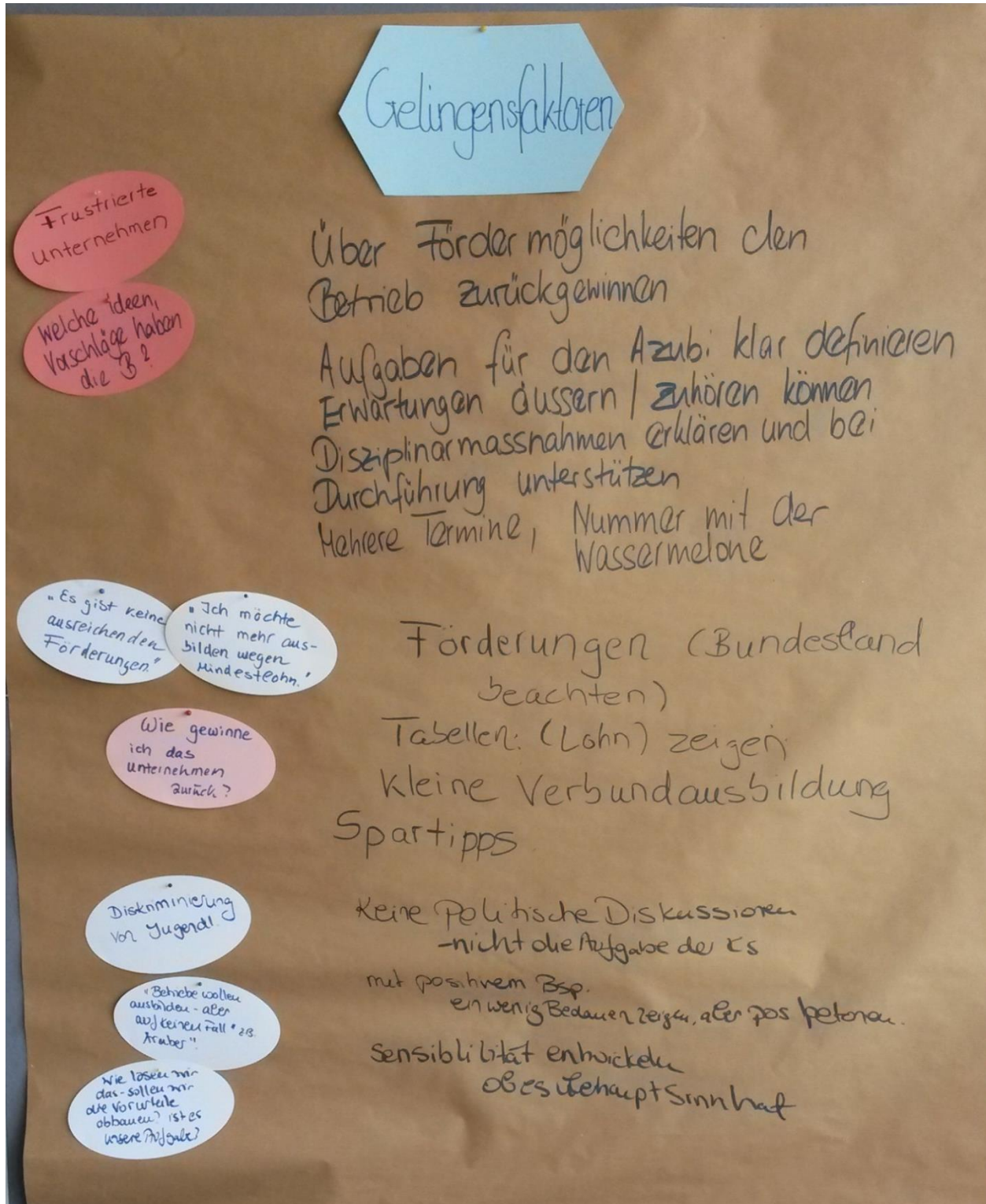
Fall 4: „Einstiegsqualifizierung (EQ) im Bereich Büromanagement“ in neu gewonnenen Migrantenbetrieb; Jugendliche ist noch unsicher, was sie tun möchte. Die Eltern möchten unbedingt, dass ihre Tochter eine Ausbildung macht.

- Realistische Einschätzung der Alternativen
- Langfristiges Denken (Nachhaltigkeit)
- Netzwerkpartner*innen einbinden (Berufsberatung)
- Präventionsmaßnahme Berufsorientierung durch diverse Praktika
- Optionen klar aufzeigen (Betrieb); Entscheidung liegt bei Jugendlichen



Teilnehmende bei der kollegialen Beratung

Im Zuge der kollegialen Fallberatung wurden Gelingensfaktoren herausgearbeitet.



Gelingensfaktoren

Über Fördermöglichkeiten den Betrieb zurückgewinnen

Aufgaben für den Azubi klar definieren
Erwartungen äussern / zuhören können
Disziplinarmaßnahmen erklären und bei Durchführung unterstützen
Mehrere Termine, Nummer mit der Wassermelone

Förderungen (Bundesland beachten)
Tabellen: (Lohn) zeigen
kleine Verbundausbildung
Spartipps

Keine politische Diskussionen
- nicht die Aufgabe der ES
mit positivem Bsp.
ein wenig Bedauern zeigen, aber pos betonen

Sensibilität entwickeln
ob es überhaupt Sinn hat

Sticky Notes:

- Frustrierte Unternehmen
- Welche Ideen, Vorschläge haben die B?
- "Es gibt keine ausreichenden Förderungen"
- "Ich möchte nicht mehr ausbilden wegen Mindestlohn"
- Wie gewinne ich das Unternehmen zurück?
- Diskriminierung vor Jugend!
- "Betriebe wollen ausbilden - aber auf keinen Fall Azubis!"
- Wie lösen wir das - sollen wir die Vorurteile abbauen? ist es unsere Aufgabe?



Zum Ende der Veranstaltung fand ein **Brainstorming bezüglich der nächsten Schritte** statt. Dort wurden folgende Wünsche für die Zukunft geäußert:

- Wunsch sich öfter auszutauschen, z. B. per Telefonkonferenz
- Fallberatung per E-Mail, wenn man selbst nicht weiter kommt
- Vorschlag: Gründung einer KAUSA-Plattform auf der Seite überaus.de zum regelmäßigen Austausch
- Hospitationen der Servicestellen untereinander (Fahrtkosten müssen geklärt werden)
- Weitere Informationen zu Bildungsketten
- Anregung: Vortrag zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“

In der abschließenden **Feedbackrunde** meldeten die Teilnehmenden zurück, dass ihnen der Programmablauf insgesamt sehr gut gefallen hätte. Besonders positiv hervorgehoben wurde der Austausch zwischen den Servicestellen, die kollegiale Fallberatung sowie die Informationen von der Programmstelle. Weiterhin wurde der Input und das Programmformat als sehr informativ angesehen.