

Einstellungssache

Der Stanztechnik-Betrieb Kleiner in Pforzheim ist eines von wenigen Unternehmen, das gezielt Azubis mit Migrationshintergrund einstellt. Ein Gebetsraum für muslimische Mitarbeiter ist nur eine der Besonderheiten.

Text Johanna Böttges

Wenn Süleyman Mutlu zu Schichtbeginn die Fertigungshalle betritt, erwartet ihn ein multikulturelles Team, mitten in Pforzheim. Ob aus Spanien oder Italien, Osteuropa, der Ukraine oder Kasachstan, dem Iran oder Irak – der angehende Maschinenanlagenführer arbeitet in seiner Ausbildung mit Kollegen unterschiedlichster Nationalitäten und kultureller Hintergründe zusammen. Ein Grund, weshalb der 19-Jährige unbedingt beim Stanztechnik-Unternehmen Kleiner GmbH seine Ausbildung machen wollte. „Man kann sich unter den verschiedenen Nationalitäten über viele Dinge austauschen und kommt super miteinander klar.“

Etwa 30 von 50 Auszubildenden in Mutlus Ausbildungsbetrieb haben einen Migrationshintergrund. Anna dos Santos, Personalleiterin bei Kleiner und verantwortlich für die Ausbildung, ist selbst Deutsch-Portugiesin. Sie betont: „Kulturelle Vielfalt ist für uns eine Stärke.“ Um junge Leute mit Einwanderungsgeschichte für eine Ausbildung zu gewinnen, setzt das Unternehmen seine Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Sportvereinen und Hauptschulen als Ausbildungsbotschafter ein. Sie berichten den Schülern von ihren positiven Erfahrungen. „Wir achten auch darauf, jungen Leuten eine Chance zu geben, deren Elternhäuser wenige Bildungsmöglichkeiten bieten“, sagt Dos Santos. Förderbedarf gebe es vor allem im sprachlichen Bereich. „Dazu bieten wir sowohl außerhalb als auch innerbetriebliche Nachhilfe an.“ Für sein Engagement wurde der Betrieb 2014 im Wettbewerb „Vielfalt gelingt!“



Im Pforzheimer Stanztechnik-Unternehmen arbeiten Azubis verschiedener Fachrichtungen, der Zusammenhalt ist gut.

Gute Ausbildung für junge Migrantinnen und Migranten“ des Paritätischen Landesverbandes Baden-Württemberg ausgezeichnet.

Skepsis bei Betrieben

Diversität ist ein wichtiges Thema für Betriebe, schon alleine aus Gründen der Fachkräftesicherung. Davon ist Dr. Nicole Kimmelmann, derzeit Vertretungsprofessorin für Wirtschaftspädagogik an der Universität Paderborn, überzeugt. „Wenn Betriebe in Zukunft Auszubildende suchen, werden sie um dieses Thema nicht herumkommen.“ Es bleibt viel zu tun: Auch bei gleichen

Leistungen sind die Aussichten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf einen Ausbildungsplatz erheblich geringer, so das Ergebnis der Studie „Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ der Bertelsmann Stiftung vom Januar 2015. Derzeit bilden demnach nur rund 15 Prozent der deutschen Unternehmen Jugendliche mit Migrationshintergrund aus. Oft seien Vorbehalte der Grund, sagt Kimmelmann. „Gerade Ausbilder befürchten, dass die Auszubildenden in ihrer Muttersprache sprechen und sich von den anderen im Betrieb abkapseln könnten.“ Außerdem hätten Jugendliche mit Migrationshinter-

Fotos: Frank Chojinski

Neue Auszubildende aller Fachrichtungen beim Ausbildungsstart 2012 vor dem Haupteingang der Kleiner GmbH.



Bei einem Rundgang erklärt Hannes Frey, Leiter der Abteilung Fräsen, den neuen Auszubildenden ein Werkzeug zur Herstellung von Stanzstreifen.

Grund teilweise immer noch schlechtere Schulabschlüsse. „Hier müsste man viel früher ansetzen.“ Die Anforderungen, die kulturelle Diversität an Ausbilder und Berufsschullehrer stellt, sind Kimmelmann zufolge nicht neu – schließlich habe es in Betrieben und Klassen schon immer Heterogenität gegeben. Auszubildende müssten sich das bewusst machen. So könnten sie auch die Vielfalt der Jugendlichen besser wahrnehmen und würden sie nicht vorschnell in Schubladen stecken. „Den typischen türkischen Azubi gibt es nicht. Je bewusster mir ist, wie unterschiedlich diese Jugendlichen sind, umso leichter fällt es mir, auf

Toleranz und Zusammenhalt gefragt

Ob kulturelle Vielfalt im Unternehmen gelingt, hängt auch vom Zusammenhalt der Mitarbeiter ab. „An religiösen Feiertagen springen unsere Mitarbeiter ganz selbstverständlich füreinander ein“, sagt Personalleiterin dos Santos. „In der Fertigung machen zum Beispiel muslimische Mitarbeiter in der Weihnachtszeit zusätzliche Schichten, um die christlichen zu entlasten. Während des Ramadan arbeiten wiederum die nicht muslimischen Kollegen mehr.“ Erst kürzlich hat die Firma für muslimische Mitarbeiter einen Gebetsraum eingerichtet. Dieser Wunsch kam bei einem der Trainee-Tage auf, an dem die Auszubildenden ihre Vorschläge zum Thema kulturelle Vielfalt einbringen können. Um Vorurteilen vorzubeugen, bildete sich zugleich ein Team von Auszubildenden als Ansprechpartner für

„Den typischen türkischen Azubi gibt es nicht. Je bewusster mir ist, wie unterschiedlich diese Jugendlichen sind, umso leichter fällt es mir, auf sie einzugehen.“

Fragen. „Warum betest du fünfmal am Tag? Bist du ein Salafist? Viele haben solche Fragen, stellen sie aber nicht“, sagt dos Santos.

Vor allem im Umgang mit internationalen Kunden sieht sie die interkulturelle Belegschaft als Vorteil: „Kürzlich hatten wir Kundschaft aus China und Japan zu Gast. Ein Mitarbeiter mit Kenntnissen des asiatischen Kulturraums konnte uns vorher genau erklären, worauf wir achten müssen, um nicht anzuecken: Wie übergebe ich meine Visitenkarte, ohne unhöflich zu wirken?“. Wirtschaftspädagogin Kimmelmann beobachtet, dass immer mehr Unternehmen solche Vorzüge für sich entdecken: „Dienstleister wie Banken stellen beispielsweise gezielt Jugendliche mit Migrationshintergrund ein, um die Kundschaft besser ansprechen zu können.“

Für den Hauptschulabsolventen Mutlu dauerte die Suche nach einem Ausbildungsplatz zweieinhalb Jahre. Obwohl der Einstellungstest für den Hauptschulabsolventen eine Herausforderung war, hat er es geschafft: „Ich habe dafür gekämpft und viele Fragen gestellt, damit man sieht, dass ich Interesse habe und diese Ausbildung unbedingt möchte.“ Heute geht er selbst als Ausbildungsbotschafter in Schulen. Das Engagement ist ihm wichtig: „Da ich selbst lange nach einer Ausbildung gesucht habe, weiß ich, wie schwer das ist und versuche, andere zu motivieren.“

Mehr zum Thema:

Die Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung „Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ ist kostenlos verfügbar auf:

» www.bertelsmann-stiftung.de