



## Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund bilden aus

► Rund 580.000 Betriebe in Deutschland werden von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund geführt. Nur ein relativ geringer Anteil von ihnen (6 bis 15 %) bildet aus. Eine davon ist Mercy Attipetty, die über das Projekt „Weitblick“ in Hamburg im Rahmen des Programms Jobstarter, Bereich KAUSA als Ausbildende von der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. (ASM), gewonnen wurde. Das Projekt IUBA in Hessen hat sich ebenfalls auf die Fahnen geschrieben, die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben zu fördern. Als Mitarbeiter der IHK Frankfurt am Main informiert und berät Hasan Kara ausländische Unternehmen zur dualen Berufsausbildung in Deutschland.

**BWP\_** Frau Attipetty, Sie bilden seit 2005 in Ihrem Restaurant Jaipur aus. Was hat Sie damals veranlasst zu sagen: „Ich möchte es mal versuchen mit der Ausbildung in meinem Betrieb.“?

**Attipetty\_** Eigentlich hatte ich gar nicht daran gedacht auszubilden. Weder die Handelskammer noch die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten hat mich und meinen Mann bis dahin darüber informiert, dass wir ausbilden können.

Eines Tages stand dann ein Mitarbeiter der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. (ASM), Bahram Habib, in unserem Restaurant. Er war im gesamten Bezirk unterwegs, um Betriebe zu besuchen, die von Migranten geführt werden. Auch mich wollte er über die duale Berufsausbildung informieren. Aber der Zeitpunkt passte gerade nicht,



### **MERCY ATTIPETTY**

Geboren 1952 in Kerala, Indien, verheiratet, zwei Kinder.  
Lebt seit 1974 in Hamburg.  
B. A. in Chemie, Indien;  
Ausbildung zur Altenpflegerin in Deutschland.  
Seit 1986/1989 führt sie als Familienbetrieb zwei indische Restaurants in Hamburg.  
Seit 2005 Ausbilderin von drei Auszubildenden im Beruf Fachkraft im Gastgewerbe.



### **HASAN KARA**

Geboren 1966 in Cendere, Türkei.  
Lebt seit 1989 in Frankfurt am Main.  
Diplom-Amerikanist und Pädagoge, Türkei;  
Fachkaufmann für Organisation (IHK)  
Berufstätigkeit in den USA und Asien.  
Von 1999 bis 2006 Berater und Lehrgangsorganisator im Bildungszentrum der IHK Frankfurt am Main.  
Ab August 2006 Sonderberater für das Projekt Internationale Unternehmen bilden aus (IUBA) im Ausbildungsberatungsteam der IHK Frankfurt am Main.

denn das Restaurant war voll. Wir machten deshalb für den nächsten Tag einen Termin aus, und er hat mich dann in aller Ruhe über den Weg eines Unternehmens zum Ausbildungsbetrieb informiert, mir alle meine auftauchenden Fragen rund um das Thema Berufsausbildung beantwortet. Jugendliche auszubilden habe ich sofort als eine Möglichkeit gesehen, jungen Leuten zu helfen.

**BWP\_** Herr Kara, auch Sie beraten als Mitarbeiter der IHK Frankfurt am Main Betriebe im Rahmen des hessischen Projekts IUBA. Wie sprechen Sie Ihre Zielgruppe an? Wie gelingt es Ihnen, die Unternehmen zu gewinnen?

**Kara\_** Meine Ansprache der Unternehmerinnen und Unternehmer fängt mit vertrauensbildenden Maßnahmen an. Das gilt bereits bei der Terminvereinbarung, bei der ich mich nach den Unternehmen richte. Wenn ich dann vor Ort bin, begegne ich meinen Gastgebern respektvoll, indem

ich sie z. B. in ihrer Muttersprache begrüße, und erst dann vertrete ich die Zuständigkeiten der Industrie- und Handelskammer. Damit schaffe ich eine freundliche Gesprächsatmosphäre. Doch bevor die Unternehmensinhaber anfangen zu erzählen, mache ich ihnen klar, dass ich als Berater zu ihnen komme. Sonst denken sie schnell, ich sei einer der vielen Behördenvertreter, die lediglich Kontrollfunktion haben, wie z. B. das Gesundheits- oder das Ordnungsamt. Während des Gesprächs muss ich auch Verständnis dafür haben, wenn mein Gesprächspartner dringend einen Kunden bedienen oder ein Telefongespräch entgegennehmen will.

**BWP\_** Was möchten Unternehmer, die selbst keine duale Berufsausbildung in Deutschland durchlaufen haben, über die duale Berufsausbildung wissen? Welche Informationen stehen zur Verfügung, und an welchen Punkten ist konkrete Unterstützung gefragt?

**Attipetty\_** In Indien, wo ich einen Bachelor in Chemie gemacht habe, ist das deutsche System der Berufsausbildung nicht bekannt. Mein Mann und ich kannten auch keine anderen Selbstständigen, die ausbilden und die wir um Rat hätten fragen können. Alle Informationen zum Thema haben mir die Mitarbeiter der Handelskammer Hamburg und der mit ihnen zusammenarbeitende Mitarbeiter von der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten gegeben. Der Ausbildungsberater der Handelskammer z. B. hat mir gesagt, dass ich in meinem Betrieb Fachkräfte im Gastgewerbe ausbilden darf, nicht jedoch im Ausbildungsberuf Restaurantfachmann/-frau. Mit dem ASM-Mitarbeiter habe ich dann gemeinsam alle erforderlichen Unterlagen ausgefüllt. Ich hatte gleich Vertrauen zu ihm. Besonders interessiert war ich daran, etwas über den Ausbildungsrahmenplan zu erfahren. Also, was darin genau steht. Alle Informationen und Unterlagen waren natürlich auf Deutsch, aber eine andere Sprache als Deutsch und Englisch kann ich gar nicht.

**Kara\_** Meine Erfahrung zeigt, dass Migrantenbetriebe, wie jedes andere Unternehmen auch, als Erstes über das Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung sowie über notwendige Formalitäten Bescheid wissen wollen. Typische Fragestellungen sind z. B.: Was muss ich dem Azubi oder der IHK zahlen? Warum muss ich einen Azubi, der bei mir lernt und nach der Ausbildung wahrscheinlich woanders hingeht, überhaupt bezahlen? Kann ich meine eigenen Kinder ausbilden, und gibt es für meine Bereitschaft, auszubilden, staatliche finanzielle Unterstützung? Zweitens möchten sie wissen, wie die duale Ausbildung konkret funktioniert und wie die Aufgabenteilung zwischen den Institutionen und den Ausbildungspartnern ist: Wenn ich einen Azubi im Unternehmen habe – sagt man mir –, kann ich ihm gar nicht kündigen, oder? Muss ich nicht Meister

### Zwei Initiativen – ein Ziel

Die **Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen (KAUSA)** informiert, berät und unterstützt im Rahmen des Programms **JOBSTARTER** bundesweit Aktivitäten, die die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung bei Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft zum Ziel haben.

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des BMBF und des ESF. Durchgeführt wird das Programm vom BIBB.

Als Beratungs- und Servicestelle bietet KAUSA:

- Arbeitsmaterialien in Fremdsprachen (bspw. die Fachglossare für Ausbilder) an,
- führt Schulungsangebote für Ausbildungsberater der Kammern durch,
- und betreibt Netzwerkarbeit.

Weitere Informationen: [www.jobstarter.de/de/114.php](http://www.jobstarter.de/de/114.php)

Das Projekt **Internationale Unternehmen bilden aus (IUBA)** will für das Land Hessen bei Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung die Zahl der Ausbildungsplätze steigern.

Projektpartner sind dabei:

- das *Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik* (INBAS GmbH), das Informationsmaterialien entwickelt, für die Öffentlichkeitsarbeit sorgt und Projektergebnisse auswertet und
- verschiedene hessische *Industrie- und Handelskammern*, die Sonderberater/-innen einsetzen, um spezielle Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung zum Thema Berufsausbildung zu beraten und informieren.

Weitere Informationen: [www.iuba.de](http://www.iuba.de)

sein, bevor ich überhaupt ausbilden darf? Wie finde ich den geeigneten Kandidaten? Machen Sie den Vertrag, helfen Sie uns mit dem Papierkram?

Zusätzlich zu unserem persönlichen Beratungsgespräch gibt es genügend Informationsmaterial über die duale Berufsausbildung, die vom Institut für Bildung und Arbeitsmarktforschung (INBAS) den Unternehmen und Eltern in den jeweiligen Muttersprachen zur Verfügung gestellt wird.

**BWP\_** Frau Attipetty, mit der Frage: „Wie finde ich den geeigneten Bewerber oder die geeignete Bewerberin?“, werden Sie auch konfrontiert. Worauf achten Sie bei der Auswahl? Spielt die ethnische Herkunft eine Rolle?

**Attipetty\_** Ich habe mittlerweile drei Auszubildende, die Fachkraft im Gastgewerbe mit dem Schwerpunkt Service bei uns lernen. Die ASM hat mich dabei unterstützt, passende Bewerber zu finden. Der Verein hat nach den Bewerbungsunterlagen und einem ersten Gespräch eine Vorauswahl getroffen, welche Auszubildenden in Frage kommen. Dann haben Herr Habib und ich ein zweites Gespräch gemeinsam mit den Bewerbern geführt.

Ich achte bei der Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen auf Kontaktfreudigkeit und deren Willen, zu arbeiten. Um den leichter zu erkennen, machen die Jugendlichen erst mal ein vierwöchiges Praktikum bei uns. Da sieht man sofort, ob sie Spaß an der Arbeit haben. Meine Auszubildenden kommen aus Indien, Armenien und Afghanistan. Deutsche Bewerber sind dagegen sehr selten.

**BWP\_** Die Ausbildung von Jugendlichen stellt an Sie als Unternehmerin neue Anforderungen. Haben Sie an speziellen Trainingsmaßnahmen teilgenommen? War das für Sie hilfreich?

**Attipetty\_** Ich arbeite seit 23 Jahren in der Gastronomie und habe mich immer von Fachleuten informieren lassen. Das war und ist hilfreich. Eine Prüfung vor der Handelskammer musste ich nicht machen, da die Ausbildereignungsverordnung ja ausgesetzt worden war, wie ich erfahren habe.

**BWP\_** Herr Kara, Sie bieten den angehenden Ausbilderinnen und Ausbildern Qualifizierungsangebote gemäß der AEVO an. Stößt das Angebot auf Interesse?

**Kara\_** Wir haben in der Vergangenheit sowohl Blockveranstaltungen als auch Einzelworkshops angeboten. Diese wurden mit mäßigem Gesamterfolg angenommen. Das lag an Zeitmangel, Branchenunterschieden oder an personellen Gründen. Mit der Novellierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) und den darin vorgesehenen Übergangsregelungen bauen wir „Brücken“, die den Betrieben die Möglichkeit geben sollen, einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin zu den Ausbilderkursen zu schicken. Wenn wir Ihnen – wie jedem deutschen Unternehmer auch – den Nutzen von Ausbilderkursen klarmachen, besuchen sie diese Kurse freiwillig. Dabei möchten die Unternehmer mit Migrationshintergrund trotz mancher Sprachdefizite nicht einen „Sonderkurs“ belegen. Durch die bestandene Prüfung bei ihrer Kammer untermauern sie ihre Berechtigung zur Ausbildung. Ein türkisches Unternehmen

hat z. B. gleich mit Beginn der Ausbildung zwei Mitarbeiter zu Ausbilderkursen geschickt.

**BWP\_** Frau Attipetty, was möchten Sie Ihren Auszubildenden über die Fachqualifikation hinaus mitgeben?

**Attipetty\_** Neben den fachlichen Qualifikationen geht es mir um gutes Benehmen, ein stilvolles Sprechen und den richtigen Umgang mit Stress. Ich möchte den Jugendlichen auch Disziplin mitgeben – die Gäste in meinem Restaurant müssen schließlich wie Könige behandelt werden. Und auch Strebsamkeit möchte ich Ihnen vermitteln. Die jungen Menschen sollen nicht stehenbleiben, sie sollen Ihre Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe vielmehr als Beginn ihrer Karriere sehen, denn Sie sind noch sehr jung. Unsere Azubis haben auch vor, weiterzumachen, z. B. nach ihrer Ausbildung möchten sie noch Restaurantfachmann/-frau lernen. Das geht leider nicht in unserem Restaurant, weil wir nicht alle Bereiche für diese Ausbildung abdecken können. Daher erwägen wir, im Verbund auszubilden. Mit dem ASM-Mitarbeiter haben wir schon darüber gesprochen.

**BWP\_** Die Akquise von Ausbildungsplätzen und das Matching ist die eine Seite. Herr Kara, in welcher Weise stehen Sie den Unternehmen und den Jugendlichen während der Ausbildung als Ansprechpartner weiterhin zur Verfügung?

**Kara\_** In allen Rechtsfragen rund um die Berufsausbildung bin ich zusammen mit meinen Kollegen, denen die Ausbildungsberufe zugeordnet sind, weiterhin unmittelbarer Ansprechpartner – sowohl für den Ausbilder als auch für den Azubi. Das Unternehmen will letztendlich nicht alleine gelassen werden. Bei der Abwicklung der Formalitäten, die öfters als Hürden bzw. als bürokratische Hindernisse angesehen werden, sind wir auch zuverlässige Partner, wenn es darum geht, wie man einen Aufhebungsvertrag macht oder einen Azubi – wenn es denn erforderlich ist – rechtlich sicher abmahnen kann.

Manche Wünsche und Anfragen gehen aber über unseren Aufgabenbereich als IHK hinaus, sodass wir besonders bei der Kandidatensuche und dem „Matching“ als Partner soziale Einrichtungen sowie Bildungsträger einschalten. So hat es Frau Attipetty vorhin auch schon beschrieben. Diese Arbeitsteilung funktioniert auch in manchen Konfliktsituationen. Bei den ersten Anzeichen von Unpünktlichkeit eines Azubis oder ähnlichen verhaltensbedingten Problemen ist der Berater erster Ansprechpartner. Sollte dies nicht den gewünschten Effekt haben, gibt es auch Coaching-Angebote, die zu Verhaltensänderungen und der Verstärkung sozialer Kompetenzen führen sollen.

Tabelle 1 **TopTen der Ausbildungsberufe in Unternehmen ausländischer Herkunft**

Im Rahmen des IUBA-Projekts hat das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) eine Hitliste der angebotenen Ausbildungsberufe in Migrantenbetrieben erstellt. Sie spiegeln weitgehend die branchenspezifische Verteilung der Unternehmen wieder.

Platz 1	<b>Kaufmann/-frau im Einzelhandel</b>
Platz 2	<b>Restaurantfachmann/-frau</b>
Platz 3	<b>Kaufmann/-frau für Bürokommunikation</b>
Platz 4	<b>Koch/Köchin</b>
Platz 5	<b>Fachkraft im Gastgewerbe</b>
Platz 6	<b>Bürokaufmann/-frau</b>
Platz 7	<b>Reiseverkehrskaufmann/-frau</b>
Platz 8	<b>Verkäufer/-in</b>
Platz 9	<b>Fachmann/-frau für Systemgastronomie</b>
Platz 10	<b>Hotelfachmann/-frau</b>

Quelle: INBAS (Hrsg.): Über die Schwelle helfen. Ergebnisse und Erfahrungen der hessischen Projekte IdA und IUBA. Offenbach 2008

**BWP\_** Sie sprachen bereits soziale Einrichtungen sowie Bildungsträger an. Gibt es sonstige Netzwerke, die den Ausbilderinnen und Ausbildern Austauschmöglichkeiten und Unterstützung bieten?

**Kara\_** Wir organisieren, wie alle übrigen hessischen Industrie- und Handelskammern, Ausbilderarbeitskreise oder Lernortkooperationen. Dabei werden organisatorische Fragen mit den Beruflichen Schulen geklärt oder Prüfungsangelegenheiten besprochen. Häufig können Missverständnisse und damit auch Gründe für eventuelle Konflikte ausgeräumt werden. Unternehmensspezifische Probleme haben hier nichts zu suchen. Diese werden von uns bilateral mit den Beteiligten besprochen.

**BWP\_** Frau Attipetty, eine persönliche Frage an Sie: Warum ist es Ihnen wichtig, auch weiterhin Jugendliche in Ihrem Betrieb auszubilden?

**Attipetty\_** Viele junge Menschen mit einem dunklen Teint haben keine Möglichkeit, etwas zu lernen. Mein Mann und ich haben 1986 ohne Unterstützung in Deutschland als Unternehmer Fuß gefasst. Dabei hatten wir uns anfangs nur selbstständig gemacht, weil mein Mann als Koch eine Arbeit brauchte. Er hatte vor unserer Hochzeit in Kanada gelebt und durfte in Deutschland nicht arbeiten – nur als Selbstständiger. Aber mein Mann hatte immer große Pläne, ich dagegen bin eher die Bodenständige.

Wir sind stolz darauf, was wir zusammen erreicht haben. 1989, drei Jahre nachdem wir uns in der Gastronomie selbstständig gemacht hatten, haben wir in Hamburg ein zweites Restaurant eröffnet. Auch unsere Kinder sind bei uns im Restaurant als geringfügig Beschäftigte aktiv und helfen uns am Wochenende. Sie sind 21 und 24 Jahre alt und studieren beide.

Mit dem, was wir erreicht haben, können wir jungen Menschen jetzt helfen, ihren eigenen Weg zu gehen.

**BWP\_** Herr Kara, wo sehen Sie besondere Potenziale von Ausbildungsbetrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft? Wie kann dieses Potenzial Ihrer Meinung nach noch besser genutzt werden?

**Kara\_** Migrantentreiber haben eine größere Risikobereitschaft und besetzen unternehmerische Nischen und Kundenkreise, die bisher nicht bedient wurden. Damit erschließen sie neue Märkte und bringen neue Qualitäten in das herkömmliche deutsche Wirtschaftsleben. Folglich muss man von diesen positiven Seiten der „ausländischen Unternehmen“ Nutzen für die Gesamtgesellschaft ziehen, indem man sie beteiligt und nicht links liegen lässt. Es muss das Prinzip gelten: Wertschöpfen durch Wertschätzen!

Tabelle 2 **Unternehmen ausländischer Herkunft in Deutschland**

Ausgewählte Merkmale	gesamt	davon türkisch	davon italienisch	davon griechisch
Anzahl Unternehmen	286.000	60.500	49.500	27.500
Entwicklung seit 1991	+ 111.000	+ 21.000	+ 16.000	+ 5.000
Arbeitsplätze	1 Million	260.000	240.000	109.000
Sektorale Schwerpunkte	unter anderem: Gastgewerbe Handel Touristik Friseurhandwerk KFZ-Handwerk Baubranche	Gastgewerbe 32 % sonstige Dienstleistungen 29 %	Gastgewerbe 52 % sonstige Dienstleistungen 23 %	Gastgewerbe 50 % Handel 24 %
Durchschnittliche Unternehmensgröße		4,3 Mitarbeiter	4,8 Mitarbeiter	4,0 Mitarbeiter
davon Ausbildungsbetriebe		15 %	9 %	6 %

Quelle: „Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland“, Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim, im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom April 2005

Intuitiv bauen viele dieser Unternehmen Brücken zwischen Deutschland und anderen Ländern, da sie Handel mit den Herkunftsländern betreiben, sich sowohl auf dem deutschen Markt als auch auf dem Markt der Herkunftsländern gut auskennen, beide Sprachen sprechen und interkulturelle Kompetenzen besitzen, die es ihnen ermöglicht, den Kontakt zu ihren Kunden und Lieferanten zu intensivieren.

Wir sollten diese Potenziale erkennen und uns bemühen, dass diese Unternehmer sich auch auf dem Ausbildungsmarkt beteiligen, mehr ausbilden und ihr spezielles Wissen an die Jugendlichen weitergeben. Dies stärkt für alle Beteiligten die Zukunftschancen. Wer die Zukunft unserer Gesellschaft mitgestalten möchte, bekommt auch ein Mitspracherecht.

**BWP\_** Denken Sie, dass diese Potenziale bereits in hinreichendem Maße wahrgenommen werden?

**Kara\_** Unsere Sichtweise muss sich ändern. Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft sind auch deutsche Betriebe. Ebenso sind Jugendliche mit Migrationshintergrund Deutschlands Kinder. Alle können sie zum Wohlstand dieses Landes beitragen. Deutschland als rohstoffarmes Land darf auf seine Manpower mit Migrationshintergrund nicht verzichten. Es muss sogar im Wettbewerb um die Arbeitskräfte attraktiver werden und sich für sie mehr interessieren. ■

(Fragen und Bearbeitung: Fatma Sarigöz/Nicole Stephan)