

## **Interkulturelle Kompetenz – Qualitätsmerkmal für KMU**

### **Fragen an Experten aus der Praxis**

**Bahram Habib, Ausbildungsmanager und Ausbilder  
(Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V., Hamburg)**

**Tolga Polat, Auszubildender**

**(3. Ausbildungsjahr, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung; EFE Container Logistik GmbH)**

Herr Bahram Habib wurde gebeten, etwas zu den Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten Hamburg und zu seiner Verantwortung in der Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen zu sagen, während Herr Tolga Polat vor allem von seinen Erfahrungen als Auszubildender berichtete:

Während des MV hat ASM 234 KMU durch Kaltakquise gewinnen können, darunter waren 191 einheimische, 43 migrantische Betriebe.

Zunehmend haben auch die Betriebe in Hamburg Schwierigkeiten, geeignete Bewerber/innen zu finden. Unterschiedliche Migrationshintergründe, Lernschwierigkeiten, Schulabschlüsse u.a.m. spielen aber bei der Entscheidung der Unternehmen eine große Rolle. So kann man sagen, dass 160 der 234 Betriebe dem Merkmal Heterogenität zurückhaltend bis ablehnend gegenüberstanden und 74 Betriebe von vornherein offen waren.

ASM hat jedoch die Erfahrung gemacht, dass Unternehmen für Empfehlungen bezüglich des Umgangs mit Heterogenitätsmerkmalen dankbar und offen sind, die Unternehmen profitieren vom Vorwissen des externen Ansprechpartners. Das ist besonders vorteilhaft für Unternehmen, die keine große Personalabteilung haben.

Herr Habib (ASM) hat als Ausbildungsmanager die Erfahrung gemacht, dass Ausbilder mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer heterogenen Biografie, verständnisvoller für Schüler mit schlechten Schulnoten sind. Diese Ausbilder mit Zuwanderungsgeschichte schauen stärker auf die Potenziale und weniger auf die Schulnoten.

Zudem gibt es fast keine standardisierten Einstellungsverfahren. Die Jugendliche bekommen eine Chance ein Praktikum zu machen, auch schwache Schüler. Von diesen flexiblen Einstellungsverfahren konnte auch der Auszubildende Tolga Polat profitieren, der sich z.Z. im 3. Ausbildungsjahr als Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung bei EFE Container Logistik GmbH in der Ausbildung befindet.

Durch die vorhandenen Netzwerke in die Betriebe konnte Tolga Polat die Ausbildung aufnehmen und profitiert dabei von seiner zweiten Muttersprache türkisch. Seine interkulturelle und sprachliche Kompetenz kann Tolga Polat in die Zusammenarbeit mit seinen türkischen Kunden einbringen, die sich in der Türkei befinden. Er schätzt vor allem auch die Unterstützung, die er von Herrn Habib erfährt. Er hat ihm geholfen, den für ihn richtigen Beruf und das geeignete Unternehmen zu finden und er unterstützt das Unternehmen, eine Ausbildung auf hohem Niveau durchzuführen.

Herr Polat betonte, dass sein türkischer Chef ihm auch bei Problemen offen entgegenkommt und versucht, diese schnell zu lösen.

Herr Habib appellierte, dass die Potenziale, die in der Vielfalt liegen (wie Sprachkompetenz, soziale Kompetenz im Umgang mit anderen Kulturen, die Flexibilität und Mobilität) bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund erkannt und anerkannt und nicht als Problem gesehen werden sollten (Stichpunkt: interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz kann zum Erfolg des Unternehmens beitragen). Herr Habib hob hervor, dass durch das Modul „Heterogenität“ in den AEVO-Schulungen zukünftige Ausbilder zum Thema interkulturelle Kompetenz sensibilisiert werden.

#### *Überblick der Zusammenarbeit mit Unternehmen*

Der Modellversuch:

- sensibilisiert Unternehmen zum Thema Vielfalt und Heterogenität
- bietet externes Ausbildungsmanagement für KMU an
- berät Unternehmen über das duale Ausbildungssystem und über rechtliche Rahmenbedingungen
- unterstützt Unternehmer bei der Erlangung der Ausbildungsberechtigung und der Abwicklung aller notwendigen Formalitäten, damit sie selbst ausbilden können
- stärkt die berufspädagogische Vorortkompetenz – „Modul Heterogenität“ - für AEVO-Lehrgang
- fungiert als Vermittler zwischen Unternehmen und Jugendlichen bei Konflikten
- akquiriert Ausbildungsplätze in Unternehmen von Inhabern mit Migrationshintergrund und ohne Migrationshintergrund
- fördert den Zugang Jugendlicher zu Ausbildungsplätzen und betreut die Jugendlichen während der Ausbildung
- erstellt mit Betrieben Konzepte für die Berufsorientierung