

# Eine Frage der Kultur

Bis zu 30 000 Plätze könnten im Herbst fehlen. Vor allem Unternehmen, die von Migranten geführt werden, bilden selten aus. Das soll sich nun ändern.

SILKE LINNEWEBER

**A**zubi Serdar Sengüler schiebt an diesem Freitag eine ruhige Kugel. Die Fahrer, die für die Vier-Mann-Expedition arbeiten, sind unterwegs, das kleine Lager ist leer geräumt. In das Büro der Ihrac Transport Service GmbH in Bergisch-Gladbach bei Köln kehrt nun Ruhe ein. Serdar Sengüler, der hier den Beruf des Expeditionskaufmanns lernt, ordnet Akten, nimmt die paar Aufträge an, die noch per Telefon hereinkommen, quatscht ein bisschen mit den Kollegen.

Umgangssprache ist Türkisch. Unter den Mitarbeitern sowieso und oft auch im Kundengespräch, denn das Unternehmen hat sich auf Transporte in und aus der Türkei und ihren Nachbarländern spezialisiert. Dem Azubi, der für seinen Boss die Aufträge abwickelt, gefällt der Job. „Man hat viel mit Menschen zu tun, das macht Spaß“, sagt er.

Worte, die sein Chef Nevzat Ihrac gerne hört. „Normalerweise habe ich in der Firma immer einen Auszubildenden“, erzählt der Mittfünfziger, der vor mehr als 30 Jahren nach Deutschland kam, um Geologie zu studieren, und dann über Umwege im Expeditionsgewerbe hängen geblieben ist. Nevzat rührt nachdenklich in seinem schwarzen Tee mit zwei Stück Zucker. Ab und zu wundert er sich schon, wie wenig junge Leute in der Schule lernen. Und wer bei ihm anfangen will, muss erst mal ein Praktikum machen. Damit Nevzat weiß, wen er sich ins Haus holt. „Aber ein Lehrling kostet nur im ersten Jahr Geld“, sagt der Unternehmer. „Danach bekommt man alles zurück.“

Wie die Expedition in Bergisch Gladbach

sind hierzulande schätzungsweise 300 000 Firmen in der Hand von Chefs, die nicht aus der Bundesrepublik stammen oder keinen deutschen Pass besitzen. Doch anders als Nevzat Ihrac tun sich die meisten dieser Unternehmer schwer, selbst neue Fachkräfte heranzuziehen.

So kommt das Mannheimer Institut für Mittelstandsforschung zu dem Ergebnis, dass nur 15 Prozent der Betriebe mit türkischen Inhabern ausbilden. Bei deren italienischen und griechischen Kollegen sieht es mit neun beziehungsweise sechs Prozent noch düsterer aus. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Unternehmen in Deutschland liegt der Wert bei 30 Prozent. „Die zunehmende Wirtschaftskraft ausländischer Unternehmen in Deutschland muss verstärkt auch für die Berufsbildung genutzt werden“, findet der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), Ludwig Georg Braun. Hanns-Eberhard Schleyer, Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), stößt ins gleiche Horn: „Das Ausbildungspotenzial dieser Betriebe gilt es besser auszuschöpfen.“ Mithilfe der Firmen in Migrantenhand lässt sich die im Herbst drohende Lücke von 30 000 Lehrstellen zumindest teilweise schließen (*siehe Kasten*), hoffen die Verbände.

## Andere Länder, andere Sitten

So will die Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“, in der sich zwölf deutsch- ausländische Unternehmerverbände zusammen mit DIHK, ZDH, dem Bundesministerium für Forschung und Entwicklung (BMBF) und dem Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration engagieren, in den kommenden fünf Jahren 10 000 weitere Lehrstellen in von Migranten geleiteten Firmen schaffen. Derzeit bieten die Unternehmen schätzungsweise 25 000 Stellen an.

Damit das Projekt gelingt, hat Bundesbildungsministerin Annette Schavan (CDU) die Ausbildungsbeteiligung ausländischer

Unternehmen zu einem Schwerpunkt ihres Innovationskreises Berufliche Bildung gemacht. Im BMBF-Programm „Jobstarter“, mit dem das Ministerium die Voraussetzungen für Lehrstellen verbessern will, stehen in der ersten Förderrunde zwei Millionen Euro für die Schaffung von Lehrstellen in Firmen in nichtdeutscher Hand zur Verfügung. In 50 Industrie- und Handelskammern gibt es mittlerweile Beauftragte, die sich speziell um die Bedürfnisse ausländischer Unternehmen kümmern. Ähnliche Pläne gibt es bei den Handwerkskammern.

Wie ihre deutschen Kollegen kämpfen türkische, griechische, italienische oder russische Gastwirte, Spediteure, Händler, Handwerker und Co. gegen Konsumflaute und Bürokratie. Sie ärgern sich über Schulabgänger, deren Bewerbungen vor Fehlern nur so strotzen, und rechnen mit spitzem Stift aus, ob ihnen ein Azubi mehr bringt, als er kostet. Erst unsichtbare Barrieren machen sie zu Ausbildungsmuffeln. „Alle haben ähnliche Probleme, egal aus welchem Land sie kommen“, sagt Salvatore Condipodaro, Vorstandsmitglied der Deutsch-Italienischen Wirtschaftsvereinigung.

So ist der typisch deutsche Mix aus Praxis im Betrieb und Theorie an der Berufsschule in vielen Ländern unbekannt. Beispiel Italien: Nach der mittleren Reife besuchen Jugendliche im Stiefelstaat üblicherweise drei Jahre lang eine berufsvorbereitende Schule. Nur in den letzten zwölf Monaten spezialisieren sie sich. Erst danach sehen sie zum ersten Mal einen Betrieb von innen. Eine Erfahrung mit Folgen: Wer das deutsche duale System nicht aus Erfahrung kennt, will es oft nicht im eigenen Unternehmen ausprobieren.

„Die höchste Hürde bilden die Formalitäten“, weiß Mehmet Kanatli, der türkische Unternehmen im Auftrag der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer in Köln in Sachen Ausbildung berät. Zwar müssen die Chefs in Handel und Industrie keine Ausbildereignungsprüfung mehr ablegen und im Handwerk meist keinen Meisterbrief mehr vorlegen, bevor sie Lehrlinge unter ihre Fittiche nehmen dürfen. Doch die Unterschrift unter den Ausbildungsvertrag, die Anmeldung des Azubis an der Berufsschule und die regelmäßige Kontrolle der Berichtshefte sind für viele ausländische

Firmeninhaber zu viel des Guten. „Einigen machen die Vorgänge Angst, andere fühlen sich schlicht eingeengt, und häufig verschlimmern Sprachprobleme die Situation noch“, erzählt Kanatli.

Das Projekt Fachkräftenachwuchs erscheint so oft erst gar nicht auf der firmeneigenen To-do-Liste. Neue Mitarbeiter suchen die Unternehmer lieber im Familien- oder Freundeskreis. Qualifizierung wird zur Nebensache. Besonders dann, wenn sich der Chef sein Handwerk selbst beigebracht hat und keinen formalen Abschluss besitzt. Verlieren die ungelerten Kräfte den Job wieder, haben sie kaum eine Chance, auf regulärem Wege eine neue Anstellung zu finden. „Ausländische Unternehmer, die Ausbildungsplätze anbieten, entlasten nicht nur den angespannten Ausbildungsmarkt, sie übernehmen auch eine wichtige Vorbildfunktion für Jugendliche und Eltern für eine verstärkte Teilhabe an der Ausbildung und damit an der Integration“, betont die Integrationsbeauftragte Maria Böhmer.

## Die ethnische Karte spielen

Wer die Unternehmen ins duale Ausbildungssystem locken will, muss die ethnische Karte spielen. „Weil ich aus derselben Gruppe kommen, ist es für mich einfacher, bei türkischen Unternehmern Gehör zu finden“, weiß Mehmet Kanatli. Weil er, anders als die meisten Mitarbeiter der Kammer und der Bundesagentur für Arbeit, beide Sprachen spricht und beide Mentalitäten versteht, wird seine Hilfe angenommen. Etwa dann, wenn es darum geht, ein Formular auszufüllen. Kanatli ist sicher: „Wenn die Unternehmen erkennen, dass sie von Ausbildung profitieren, wird das Thema zum Selbstläufer.“

So wie bei Ihrac Transport Service in Bergisch Gladbach. Hier wird es für Azubi Serdar Sengüler in Bergisch Gladbach bald ernst. Vor wenigen Tagen hat er seine schriftliche Prüfung abgelegt, die mündliche steht ihm noch bevor. Läuft alles glatt, hat der 24-Jährige in wenigen Wochen sein Zeugnis in der Tasche. Und dann? Sengüler guckt erst verlegen grinst dann breit. „Chef, übernehmen Sie mich?“, fragt er seinen Boss. Der macht ein Pokerface. „Da müssen wir demnächst mal drüber reden.“ „Gute Idee“, meint sein Noch-Auszubildender.

„Mal gucken, ob wir uns dann handelseinig  
werden.“



**PROBLEM:** In türkischen Supermärkten arbeiten viele junge Verkäufer als ungelernete Kräfte.

Foto: Paul Glaser

# Pakt auf dem Prüfstand

Es geht in die richtige Richtung, aber das Tempo könnte um einiges flotter sein. So ließe sich der Bericht zur Weiterentwicklung des Ausbildungspaktes zusammenfassen, den das Kabinett an diesem Mittwoch diskutiert hat.

Zur Erinnerung: 2004 hatte die Wirtschaft versprochen, jedes Jahr

30 000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Für Jugendliche, die im ersten Anlauf keine Lehrstelle ergatterten, sollen 25 000 so genannte „Einstiegsqualifikationen“, also sechs bis zwölf Monate lange Praktika, den Weg in den Beruf ebnen.

2006 droht nun die Lücke zwischen Lehrstellenangebot und Bewerbern weiter zu wachsen (siehe Grafik). Rund 30 000 Jugendliche könnten im Herbst ohne Lehrstelle dastehen, fürchtet die Bundesagentur für Arbeit (BA). Das wären rund 2000 mehr als 2005.

Doch noch lässt sich das Ruder herumreißen. Kammern und BA rühren fleißig die Werbetrommel. Auch in diesem Herbst wird es wieder große Nachvermittlungaktionen geben. Erfahrungsgemäß lassen sich bei diesen Aktionen jedes Jahr mehrere tausend Stellen akquirieren. Und auch Angela Merkel lässt sich einspannen. Die Kanzlerin will 200 bis 300 Firmen anschreiben und diese persönlich um weitere Ausbildungsplätze bitten. sli

