

Fachtagung und Preisverleihung „Vielfalt in Ausbildung“ Bürgermeister von Beust ehrt Unternehmen mit vorbildlichen Ausbildungskonzepten

Es war ein besonderer Tag, als am 20. April 2006 rund 230 Gäste zur ganztägigen BQM-Fachtagung „Vielfalt in Ausbildung und Arbeit – Edel- und Stolpersteine erkennen“ im Haus der Wirtschaft begrüßt wurden, darunter Hamburgs Erster Bürgermeister Ole von Beust und Senatorin Alexandra Dinges-Dierig, Präses der Behörde für Bildung und Sport. Ein Highlight der Fachtagung war die Preisverleihung „**Vielfalt in Ausbildung 2006**“. Nach einer engagierten Rede ehrte Bürgermeister von Beust drei Hamburger Unternehmen für ihr besonderes Engagement in der beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten und überreichte je einen

Die ausgezeichneten Unternehmen haben sich erfolgreich gegenüber zahlreichen engagierten Mitbewerbern des Wettbewerbs behauptet. Eine 7-köpfige Jury

bekannt auch als **Hansebäckerei** oder **Stadtbäckerei Junge**, zeichnet sich in besonderem Maße dafür aus, dass sie eine sehr hohe Anzahl von zusätzlichen Aus-



Bürgermeister Ole von Beust mit den diesjährigen Preisträgern

V. l. n. r.:

Azubi Hayatullah Sharef und Geschäftsführer Ahmet Geyik (Shell Station A. Geyik Tankstellen), Azubi Ferdi Güran (HCI), Bürgermeister Ole von Beust, Vorstandsvorsitzender Harald Christ (HCI), Azubi Filis Sakirova und Personalleiter Jens Koglin (Konditorei Junge).

hatte aus einer Vielzahl von innovativen Bewerbungen drei Preisträger ausgewählt, die als besonders vorbildlich hervorgehoben wurden. Damit ging der diesjährige Förderpreis an die HCI – Hanseatische Capitalberatungsgesellschaft mbH, die Konditorei Junge GmbH & Co. KGaA und an die Shell Station A. Geyik Tankstellen.

Das besondere Engagement der Preisträger: Dank des innovativen Ausbildungskonzeptes der Hanseatischen Capitalberatungsgesellschaft mbH – kurz **HCI** – wird Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein Zugang zu einem qualifizierten und anerkannten Beruf ermöglicht. Im letzten und in diesem Jahr hat HCI zwei zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund geschaffen. Die beiden angehenden, jungen Fachinformatiker meistern ihre Ausbildung mit Bravour.

Die Konditorei Junge GmbH & Co. KGaA,

bildungsplätzen für die Zielgruppe zur Verfügung gestellt hat. Die Hansebäckerei Junge, die im letzten Jahr durch die Eröffnung der ersten Azubi-Filiale in Hamburg großes Lob erntete, bildet allein in der Hansestadt rund 100 Azubis aus, darunter etwa 50 mit Migrationshintergrund.

• Mehr über die Fachtagung und Preisverleihung auf Seite 2.



Scheck im Wert von 1.000,- EUR. Der Förderpreis wurde von der UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. und der BQM zum zweiten Mal ausgelobt.

• • • INHALT

AKTIONSPLAN

1.000 junge Migrantinnen und Migranten in Arbeit und Ausbildung S. 3

AUS DER PRAXIS

Azubis im Blickpunkt: Einstieg bei der Deutschen Bank S. 3

Neuaufgabe der BQM-Handreichung „Interkulturelle Kompetenz als Chance“ S. 6

SERVICE

Azubi-Auswahl mit Zukunft Neues Einstellungsverfahren für gewerblich-technische Berufe S. 4

Fortbildung für Unternehmen: Interkulturelle Einstellungsverfahren S. 5



Fortsetzung von S. 1

Last but not least glänzen die **Shell Station A. Geyik Tankstellen** durch eine sehr hohe Quote an Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung. Bei Ahmet Geyik lernen insgesamt 11 Azubis, 9 davon haben Migrationshintergrund. Die interkulturellen Kompetenzen der Jugendlichen sind dem Geschäftsmann besonders wichtig. Um seine Auszubildenden gezielt zu fördern, haben diese die Möglichkeit, an Vorträgen, Seminaren und Trainings z. B. zum Thema „Verkaufsförderung“ teilzunehmen.



Erster Bürgermeister
Ole von Beust

Die Ausbildungskonzepte der Unternehmen verbessern die Perspektiven vieler junger Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg. „Neben der gesellschaftlichen

Notwendigkeit gibt es aber auch eine ökonomische. Wir wissen, dass wir hier in Deutschland einen Geburtenrückgang haben. Das heißt, unsere Gesellschaft muss neben allen menschlichen Fragen ein ureigenstes ökonomisches Interesse haben, das Potenzial aller Hamburger Jugendlichen für unsere Volkswirtschaft zu nutzen“, so Bürgermeister von Beust in seiner Rede.

Aus diesem Grund gebührt den zahlreichen Betrieben, die sich um den Förderpreis beworben haben, Dank und Aner-

kennung. Die bei der BQM eingegangenen Bewerbungen belegen die Initiative und Bereitschaft vieler Unternehmen, Verantwortung für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation Hamburgs zu übernehmen.

Ein weiteres Highlight der Fachtagung war die von Hansjörg Lüttke (Geschäftsführender Vorstand der KWB e.V.) moderierte Podiumsdiskussion. Dort diskutierten die Senatorin Alexandra Dinges-Dierig (Präses der Behörde für Bildung und Sport), Dr. Claus Kemmet (Hauptgeschäftsführer der UVNord e.V.), Dr. Thomas Liebig (OECD Paris) und Karl-Heinz Klemann (operativer Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Hamburg) über die Chancen und Schwierigkeiten der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Senatorin Alexandra Dinges-Dierig unterstrich in der Expertenrunde die Wichtigkeit der frühkindlichen Sprachförderung. Karl-Heinz Klemann betonte, dass Jugendliche auf den Übergang von der Schule in den Beruf rechtzeitig vorbereitet werden müssten. Aus der wirtschaftlichen Perspektive hob Dr. Claus Kemmet sowohl die demographische Notwendigkeit, junge Migrantinnen und Migranten einzustellen, als auch die Bedeutung interkultureller Kompetenzen für international ausgerichtete Unternehmen hervor. Dr.

Thomas Liebig bereicherte die Podiumsdiskussion mit Ergebnissen der OECD-Studie zur Arbeitsmarktintegration in Deutschland.



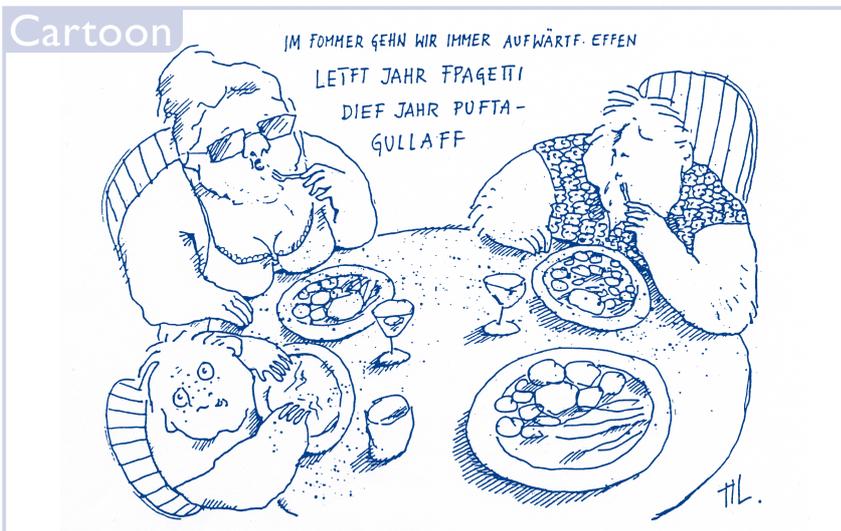
Experten in der Podiumsdiskussion
(v. l. n. r.): Dr. Thomas Liebig (OECD Paris), Senatorin Alexandra Dinges-Dierig (BBS), Hansjörg Lüttke (KWB), Dr. Claus Kemmet (UVNord) und Karl-Heinz Klemann (Agentur für Arbeit Hamburg).

Die Diskussion um die berufliche Integration von jungen Migrantinnen und Migranten wurde in den vier Workshops am Nachmittag fortgeführt. In Workshop 1 und 2 wurden Lösungsvorschläge für den Ausbildungsmarkt von morgen erarbeitet und kulturelle Vielfalt als Unternehmensstrategie diskutiert. Workshop 3 hatte das Ziel, die Chancen und Wege der interkulturellen Öffnung von öffentlichen Institutionen zu erörtern, Workshop 4 befasste sich mit Bildungsbegleitungskonzepten und Berufswegeplänen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Mit erfolgreichen Praxisbeispielen der beruflichen Integration aus dem In- und Ausland wurden Wege sichtbar gemacht, die eine gleichberechtigte Beteiligung von jungen Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Arbeit ermöglichen.

Die UVNord und die BQM hoffen auch im nächsten Jahr wieder zahlreiche Unternehmen mit vorbildlichem Einsatz zu den Bewerbern um den Förderpreis zählen zu dürfen, wenn es heißt: **Vielfalt in Ausbildung 2007.**

• Ausführliche Informationen zu den Inhalten der Fachtagung und den Workshopergebnissen erhalten Sie in der Fachtagungsdokumentation unter www.bqm-hamburg.de.

Cartoon





I.000 junge Migrantinnen und Migranten in Arbeit und Ausbildung

Aufruf zur Beteiligung am Aktionsplan zur Integration junger Migrantinnen und Migranten in Arbeit und Ausbildung in Hamburg

Auf Initiative des Ersten Bürgermeisters der Freien und Hansestadt Hamburg Ole von Beust wurde am 5. April 2006 ein Aktionsplan zur Integration junger Migrantinnen und Migranten in Arbeit und Ausbildung in Hamburg verabschiedet. Ziel ist es, für 1.000 junge Migrantinnen und Migranten Perspektiven in Arbeit und Ausbildung zu schaffen. Der Aktionsplan wurde im Gästehaus des Senats mit Vertretern des Senats, Vertretern von Unternehmen, Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, der Agentur für Arbeit und der Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II (team.arbeit.hamburg) vereinbart. Mit dem Aktionsplan sollen die berufliche Integration von jungen Migrantinnen und Migranten mit gemeinsamen Kräften vorangetrieben und die Perspektiven vieler



junger Menschen in der Hansestadt verbessert werden.

Die Nutzung interkultureller Kompetenzen in der Personalentwicklung wächst. Immer mehr Unternehmen lernen diese Vorteile zu schätzen. Denn Personal aus verschiedenen Kulturen und mit mehrsprachigem Hintergrund ist nicht nur für die internationale Ausrichtung vieler Betriebe und den Ausbau internationaler Handelsbeziehungen von Bedeutung. Auch um auf die vielfältigen Kundenwünsche eingehen zu können, sind interkulturelle Kompetenzen wichtig. So stärkt die Integration junger Migrantinnen und Migranten den wirtschaftlichen Erfolg Hamburgs.

Hier nun der Aufruf: Wir wollen weitere Unternehmen und Institutionen für den Aktionsplan gewinnen. Beteiligen Sie sich am Aktionsplan und schöpfen Sie Ihre Möglichkeiten aus, um jungen Menschen mit Migrationshintergrund berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Die BQM steht Ihnen als Anlaufstelle zur Verfügung. Sie bietet Ihnen z. B. Beratungs- und Fortbildungsangebote zum Thema „Interkulturelle Einstellungsverfahren“ an (siehe Service-Seite 5).

• **Kontakt: T 040 / 63 78 55 – 36, kuemmerle@kwb.de.**

Interessierte Unternehmen, die gerne bei der Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern unterstützt werden möchten, passgenau Jugendliche mit Migrationshintergrund vermittelt bekommen möchten, an einer Verbundausbildung interessiert sind oder sonstige Fragen zum Thema „Ausbildung“ haben, können sich an eine Ausbildungsagentur wenden.

Eine Übersicht der Hamburger Ausbildungsagenturen finden Sie im BQM-Newsletter 3/2005, der Ihnen im Netz unter www.bqm-hamburg.de/pdf/newsletter-bqm-neun.pdf zur Verfügung steht. Die BQM reicht Ihnen die Kontaktdaten der Hamburger Ausbildungsagenturen gerne weiter.

• **Kontakt: T 040 / 63 78 55 – 33, ehmke@kwb.de.**

AUS DER PRAXIS

Azubis im Blickpunkt: Einstieg bei der Deutschen Bank

Mariya Chernoruk ist in Mikolaiv geboren, einer Stadt in der Ukraine.

Vor knapp 13 Jahren ist die sprachtalentierte junge Frau mit ihrer Familie nach

Deutschland gekommen.

Die heute 21-Jährige spricht mittlerweile akzentfrei Deutsch.

Mariya verließ das Gymnasium mit sehr guten Abiturnoten. Direkt nach

der Schule konnte sie erste Erfahrungen im Bereich des Finanzgeschäftes sammeln.

Nach einem einjährigen Praktikum bei einem Hamburger Finanzdienstleister stand für sie fest, dass sie entweder eine Ausbildung als Bankkauffrau oder ein BWL-Studium beginnen möchte.

Auf Empfehlung der BQM bewarb sich die gebürtige Ukrainerin bei der Deutschen Bank und wurde gemeinsam mit etwa 35 weiteren Bewerbern zu einem schriftlichen Einstellungstest eingeladen. Sie bestand diesen dreistündigen Test, schlug sich tapfer im Gruppenauswahlverfahren und auch im Gespräch unter vier

Augen überzeugte die 21-Jährige. Ihr Erfolgsrezept: Gut vorbereitet sein und sich bei Bewerbungsgesprächen stets von der besten Seite zeigen, ohne dabei künstlich zu wirken. Engagement und Natürlichkeit schätzt Mariya für den beruflichen Erfolg als sehr wichtig ein.

Mariya ist der Einstieg bei der Deutschen Bank gelungen. Für den 1. August 2006 hat sie die Zusage auf einen Ausbildungsplatz bekommen. Bis dahin wird sie den Sommer genießen und sich auf den Start ins Berufsleben freuen.



Mariya Chernoruk

Azubi-Auswahl mit Zukunft

Neues Einstellungsverfahren für gewerblich-technische Berufe

Jugendliche mit Migrationshintergrund verfügen häufig über besondere, interkulturelle Kompetenzen, die für die internationale Ausrichtung von Unternehmen von großem Vorteil sein können. Viele junge Migrantinnen und Migranten haben allerdings schlechtere Chancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Unter anderem liegt es daran, dass ein Großteil der marktgängigen Einstellungstests die ausbildungsrelevanten Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber nur monokulturell erfasst.

An dieser Stelle setzt das neue, innovative Einstellungsverfahren für gewerblich-technische Berufe an. „Azubi-Auswahl mit Zukunft“ heißt das Einstellungsverfahren, das von der BQM in enger Zusammenarbeit mit Dr. Andreas Hieronymus, Dr. Jörg Hutter, den Hamburger Kfz-, Elektro- und Metallinnungen, der Still GmbH, zwei türkischen Kfz-Unternehmen sowie der Gewerbeschule 17 entwickelt wurde. Es werden bestimmte fachliche Kompetenzen geprüft, die vom Arbeitskreis für Ausbildungslei-

ter in Hamburg (AKAL) ausgewählt und in einem Workshop mit Vertretern aus Betrieben, Innungen und Berufsschulen ergänzt wurden. Für die jeweiligen Anforderungen entwickelten die Experten Übungen, Beobachtungs- und Messverfahren und erprobten sie in der Praxis.

Was ist das Besondere an diesem Verfahren? Das Einstellungsverfahren hilft den Unternehmen, die Auswahl ihrer zukünftigen Auszubildenden zu erleichtern. Darüber hinaus vermeidet es durch



Jugendliche bei der Erprobung des Moduls „Draht biegen“

gezieltes Erfragen von Schlüsselqualifikationen eine Benachteiligung von interkulturellen Unterschieden. „Es macht es möglich, sehr leicht die „soft skills“ der

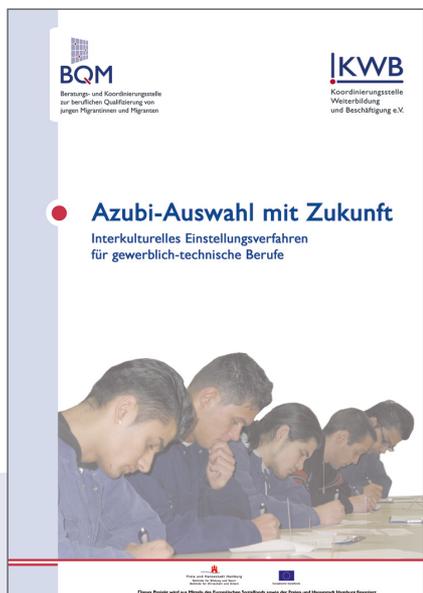
verschiedenen Bewerber herauszufiltern, ohne dabei interkulturelle Kompetenzen zu übersehen“, betont Jörg Milla, Ausbildungsleiter der Still GmbH.

Kompetenzen richtig testen

Ziel des Einstellungsverfahrens „Azubi-Auswahl mit Zukunft“ ist es, aus einer Vielzahl von Bewerber/-innen die passenden Auszubildenden für einen Betrieb herauszufiltern. Aus diesem Grund berücksichtigt das Einstellungsverfahren sowohl Jugendliche mit als auch Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Optimal ist das Verfahren für gemischte Gruppen.

In vier Modulen werden bei den Jugendlichen folgende Kompetenzen getestet:

- Präsentationsfähigkeit,
- Deutsch verstehen,
- sich in Deutsch ausdrücken können,
- handwerkliches Geschick,
- technisches Verständnis,
- Selbständigkeit,
- Konzentrationsfähigkeit,
- angewandtes Rechnen,
- Kooperationsfähigkeit,
- Selbständigkeit im Team.



- Gemeinsam mit Dr. Andreas Hieronymus, Dr. Jörg Hutter, den Hamburger Kfz-, Elektro- und Metallinnungen, der Still GmbH, zwei türkischen Unternehmen sowie der Gewerbeschule 17 entwickelte die BQM das innovative Einstellungsverfahren „Azubi-Auswahl mit Zukunft“, welches Unternehmen hilft, ausbildungsrelevante Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund herauszufiltern.

Die Module enthalten jeweils eine Anleitung für die Beobachter/-innen und einen Beobachtungsbogen sowie eine Anleitung für die Jugendlichen. Für die vier Tests muss etwa ein Vormittag eingeplant werden.

Sensibel sein für interkulturelle Unterschiede

Für die Auswertung der Tests werden die Beobachter/-innen mit interkulturellen Unterschieden vertraut gemacht. Personen aus einem anderen Kulturkreis sind in Einstellungsverfahren häufig benachteiligt, weil sie teilweise aufwändigere Rechentechniken verwenden und deswegen beispielsweise Aufgaben umstellen müssen. Das Umstellen der Aufgaben erfordert jedoch zusätzliche Zeit und Konzentration. Das bedeutet, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eigentlich über die gleichen mathematischen Kenntnisse wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund verfügen,

bei sehr eng gesetzten Zeitvorgaben in den mathematischen Tests häufig schlechter abschneiden.



Jugendliche bei der Erprobung des Mathetests

Ein anderes Beispiel zur Kompetenz „Präsentationsfähigkeit“:

Um sich verständigen zu können, bedarf es keiner perfekten Aussprache. Auch Mimik und Gestik können helfen, Sachverhalte verständlich zu machen. Allerdings sind Mimik und Gestik kulturell unterschiedlich geprägt. Die Beobachtung beispielsweise, dass ein/-e Bewerber/-in während der Präsentation auf den Boden schaut und Augenkontakt

vermeidet, kann je nach kulturellem Kontext etwas anderes bedeuten. Die Vermeidung von Augenkontakt kann ein Indikator für Unsicherheit sein, aber auch ein Zeichen von Respekt, da man in einigen Kulturkreisen „höhergestellten“ Menschen nicht direkt in die Augen schaut.

Um die Kompetenz „Präsentationsfähigkeit“ weitgehend objektiv beurteilen zu können und niemanden zu benachteiligen, erhalten die Beobachter/-innen den Arbeitsauftrag, auch bewusst auf den kreativen, lebendigen Umgang mit Sprache sowie auf individuelle Eigenheiten zu achten.

• Die Module werden Mitte Juli passwortgeschützt online geschaltet. Interessierte Unternehmen wenden sich bitte an Monika Ehmke, ehmke@kwb.de, T 040 / 63 78 55 – 33.

Fortbildungsangebot für Unternehmen: Interkulturelle Einstellungsverfahren



FORTBILDUNG: Einführung in das BQM-Einstellungsverfahren „Azubi-Auswahl mit Zukunft“

Jugendliche Lehrstellenbewerber müssen eine Vielzahl an Kompetenzen mitbringen. Das Qualifikationsprofil wird von vielen Firmen durch Einstellungstests geprüft. Wie zuverlässig sind diese Testergebnisse für Jugendliche mit Migrationshintergrund? Geben die herkömmlichen Module Auskunft über die tatsächlichen Kompetenzen? Wie das Potenzial von jungen Migrantinnen und Migranten gezielt für eine passgenaue Stellenbesetzung erfasst werden kann, zeigt diese Einführung in das BQM-Einstellungsverfahren „Azubi-Auswahl mit Zukunft“.

- **Ort:**
KWB e.V. · Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg
- **Termine (zur Auswahl):**
29. August 2006
5. September 2006
12. September 2006
- **Dauer:**
09:30 bis 16:30 Uhr
- **Referent:**
Dr. Andreas Hieronymus

Anmeldung und Informationen unter www.bqm-hamburg.de.

Kontakt: Sabine Kümmerle, T 040 / 63 78 55 – 36, kuemmerle@kwb.de.



Neuaufgabe der BQM-Handreichung „Interkulturelle Kompetenz als Chance“



Im April ist die zweite Auflage der BQM-Handreichung „Interkulturelle Kompetenz als Chance“ erschienen. Die Handreichung ist eine Anleitung zur Entdeckung beruflicher Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Zu den Stärken vieler junger Migrantinnen und Migranten gehören neben der Zwei- oder Mehrsprachigkeit interkulturelle Kompetenzen, die für die Wirtschaft zunehmend an Bedeutung gewinnen. Mit zahlreichen Übungen und Lernspielen unterstützt die Handreichung pädagogisches Personal, Abgangsklassen an allgemein bildenden Schulen und Berufsvorbereitungsmaßnahmen darin, die Stärken von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu entdecken und zu fördern.

Die Neuaufgabe enthält überarbeitete Arbeitsblätter und Beobachtungsbögen, die zielgruppengerecht entwickelt wurden und leicht verständlich sind. Alle Übungen

und Lernspiele orientieren sich an den Anforderungen des Berufs- und Arbeitslebens und wurden mit Jugendlichen verschiedenen Alters erprobt. Sie schaffen eine Atmosphäre der Offenheit und des Respekts und ermöglichen es Lehrkräften, Schwierigkeiten und Konflikte unter Schülerinnen und Schülern sowie mit dem

Lehrpersonal aufzudecken und zu bearbeiten.

In der Erprobung hat sich gezeigt, dass die Zufriedenheit bei den Lehrkräften und Jugendlichen entscheidend gewachsen ist. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in der großen Nachfrage wider. Im Jahr 2005 wurden alle 1.000 Druckexemplare der ersten Auflage verschickt und angefordert, zusätzlich wurden über 8.000 Exemplare aus dem Internet heruntergeladen.



➔ Es besteht ab sofort die Möglichkeit, die Handreichung gegen Zusendung der Versandkosten bei der BQM zu bestellen.

Das Bestellformular steht unter www.bqm-hamburg.de zum Download bereit. Auf der BQM-Homepage haben Sie außerdem die Möglichkeit, sich die Handreichung als PDF-Dokument herunterzuladen.

KONTAKT/IMPRESSUM

Herausgeber:

KWB e.V. / BQM
Kapstadtring 10 · D-22297 Hamburg
T +49 (0)40 / 63 78 55 - 00
F +49 (0)40 / 63 78 55 - 99
info@kwb.de · www.kwb.de

Geschäftsführender Vorstand:

Hansjörg Lüttke
T +49 (0)40 / 63 78 55 - 00
luettke@kwb.de

Erscheinungsweise:

vierteljährlich

Auflage:

3.500

Redaktion:

Dr. Trias-A. Kolokitha, PR-Referentin BQM
kolokitha@kwb.de

Hülya Eralp, Referentin BQM
eralp@kwb.de

Sabine Kümmerle, Referentin BQM
kummerle@kwb.de

Carmen Wöbcke, Referentin BQM
woebcke@kwb.de

Monika Ehmke, Verwaltung BQM
ehmke@kwb.de

T +49 (0)40 / 63 78 55 - 33
www.bqm-hamburg.de

Gestaltung / Produktion:

Agentur Proobjekt
T +49 (0)40 / 390 84 81

Fotos:

· Kolokitha / KWB,
· Mariya Chernoruk.

Cartoon aus der Sammlung „Cartoons und Karikaturen über Ausländer und Inländer“ der Ausländerbeauftragten des Landes Bremen, 2003.