

Wir sind HOCHTIEF Nachwuchsprogramme und Managing Diversity beim internationalen Baukonzern

Mit knapp 47.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zahlreichen internationalen Tochtergesellschaften zählt HOCHTIEF zu den führenden Bau-dienstleistern der Welt. Zur HOCH-

TIEF-Gruppe gehört auch die HOCHTIEF Construction AG, die in Europa mit mehr als 8.500 Angestellten das traditionelle Kerngeschäft rund um den Hoch-, Tief- und Ingenieurbau bündelt. In der Hamburger Building-Niederlassung beschäftigt die HOCHTIEF Construction AG 137 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Je nach Personalbedarf werden hier jährlich zwei bis vier Auszubildende in den Berufen „Beton- und Stahlbetonbauer/-in“ sowie „Industriekauffrau/-mann“ eingestellt.

Bei dem Auswahlverfahren entscheiden vor allem die Schulnoten über den ersten Eindruck. Es schließen sich Einstellungstests, Auswahlgespräche und im gewerblichen Bereich ein- bis zweiwöchige Prak-

tika auf dem Bau an.

Neben einer fundierten Ausbildung fallen besonders die Nachwuchsprogramme der HOCHTIEF Construction AG sowie die hervorragenden Perspektiven nach der Lehre auf. Das Prinzip „Vom Auszubildenden zum Bauleiter und darüber hinaus“ hat sich bewährt. Das Unternehmen übernimmt nahezu alle Auszubildenden; Ausbildungsabbrüche gibt es so gut wie keine.



• Lesen Sie mehr über die Nachwuchsprogramme auf Seite 2.



TIEF-Gruppe gehört auch die HOCHTIEF Construction AG, die in Europa mit

Karriere- und Motivationsworkshops für junge Migrantinnen und Migranten

Regisseur Fatih Akin übernimmt Schirmherrschaft für Pilotprojekt

„Um in der Schule, im Beruf und im Leben insgesamt erfolgreich sein zu können, braucht man immer wieder Motivation und Tatkraft.“ Der international erfolgreiche Hamburger Regisseur und ehemalige Schüler des Gymnasiums Allee Altona weiß aus eigener Erfahrung um die Schwierigkeiten, die viele Migrantenkinder haben. Sie müssen in der Schule besonders viele Hürden überwinden und haben deshalb häufig schlechtere



Chancen am Übergang Schule / Beruf. Aus diesem Grund hat Fatih Akin nicht lange gezögert und die Schirmherrschaft des Pilotprojektes „Karriere- und Motivationsworkshops von erfolgreichen Migrantinnen und Migranten für junge Migrantinnen und Migranten in den Schulen“ übernommen.

• Lesen Sie mehr über das Pilotprojekt für Schülerinnen und Schüler auf Seite 2.

• • •	INHALT
AUS DER PRAXIS	
Azubis im Blickpunkt: Agentur für Arbeit bildet aus	S. 3
SERVICE	
BQM veröffentlicht Handbuch für die interkulturelle Elternarbeit	S. 4
AKTUELLES	
Gute Praxis macht Schule Praktikum in der hamburgischen Verwaltung	S. 5
Buchtipps: „10 für Deutschland“	S. 5
AKTIONSPLAN	
Wirtschaftsfaktor Vielfalt Handelskammer aktiv für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	S. 6

*Fortsetzung von S. 1, Nachwuchsprogramme bei HOCHTIEF*

Mit zunehmender Berufserfahrung besteht für besonders engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit, Bauprojekte im Ausland zu leiten und sich dadurch für höhere Positionen im Konzern zu qualifizieren.

Zur Förderung des eigenen Nachwuchses hat die HOCHTIEF Construction AG zusätzlich im Jahr 2000 die HOCHTIEF Akademie ins Leben gerufen. Dort werden mittlerweile alle Weiterbildungsangebote des Konzerns gebündelt. Die HOCHTIEF Akademie startete in einer bisher bundesweit einzigartigen Kooperation mit der Fachhochschule Münster einen vierjährigen berufsbegleitenden Fachhochschulstudiengang mit dem staatlich anerkannten Abschluss „Bachelor of Engineering – Baustellenmanagement“.



Damit ermöglicht Sie eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem ge-

werblich-technischen Bereich sowie neuerdings auch konzernexternen Personen ein Studium mit einem starken Praxisbezug. Dieses Studienangebot an der HOCHTIEF Akademie soll dem zunehmenden Ingenieurmangel entgegenwirken. Das Konzept geht auf: Fast alle Absolventinnen und Absolventen sind anschließend in der Bauleitung des Konzerns tätig.

Durch die internationale Ausrichtung von HOCHTIEF variieren nicht nur die persönlichen und fachlichen Kompetenzen. Es treffen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammen. Als Antwort darauf verfolgt der Konzern an allen nationalen und internationalen Standorten das Leitbild „Managing Diversity“: Dieses Leitbild achtet die Heterogenität und die Potenziale der Beschäftigten, die aufgrund von Vielfalt und Unterschiedlichkeit entstehen, und möchte diese optimal nutzen. Dazu gehören die

Förderung der beruflichen Entwicklung des eigenen Personals, die Förderung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen



und Mitarbeitern durch verbesserte Arbeitsbedingungen, die Entwicklung von kreativen Arbeitszeitmodellen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Zusammenführung von Personal unterschiedlicher Herkunft.

Dass derzeit drei der sechs Auszubildenden in der Niederlassung Hamburg der HOCHTIEF Construction AG einen Migrationshintergrund haben, stellt somit keine Besonderheit dar. „Diversity ist bei uns nicht verordnet, Diversity ist in unserem Konzern Alltag“, resümiert Karim Chettouh, Projektleiter am Standort Hamburg, die Unternehmensphilosophie.

Fortsetzung von S. 1, Karriere- und Motivationsworkshops

Der Projekttitle verrät es bereits: Die Idee ist, dass von Januar bis Juni 2008



Auftaktveranstaltung im Gymnasium Allee Altona

insgesamt 30 erfolgreiche erwachsene Migrantinnen und Migranten an ihre Schulen zurückgehen. An einem Tag im

Monat führen sie ehrenamtlich zweistündige Karriere- und Motivationsworkshops für die dortigen Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund durch. Die Workshopleiterinnen und -leiter stehen voll im Berufsleben. Sie möchten ihre Erfahrungen und Tipps an die Jugendlichen

weitergeben, sie motivieren und ihnen besondere Schlüsselqualifikationen vermitteln. Die Stärkung der Persönlichkeit und des Selbstbewusstseins der Jugendlichen ist hierbei ebenso wichtig wie die

Erarbeitung von Strategien für einen gelingenden Berufseinstieg.

Das Pilotprojekt ist eine gemeinsame Initiative des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg und der Behörde für Bildung und Sport.

Die Stadt Hamburg hat mit dem Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern bereits einen wichtigen Grundbaustein für einen besseren Einstieg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Arbeit gelegt.



Azubis im Blickpunkt: Agentur für Arbeit bildet aus

Daria Pede ist froh, dass sie sich für diese und keine andere Ausbildung entschieden hat. Mit einem guten Realschulabschluss bewarb sie sich nach der Schule bei der Hamburger Agentur für Arbeit und wurde eingestellt. Gemeinsam mit 23 weiteren Auszubildenden lernt die 21-jährige heute den Beruf „Fachangestellte für Arbeitsförderung“ im 2. Ausbildungsjahr. Fachangestellte für Arbeitsförderung arbeiten in erster Linie im Kundenbereich der Agenturen für Arbeit und der Arbeitsgemeinschaften nach dem Sozialgesetzbuch II.



Daria Pede

Zu Beginn ihrer Ausbildung war Daria Pede in der so genannten Eingangszone tätig, wo Kundinnen und Kunden eine Erstberatung erhalten. Sie hat das Team „Arbeitnehmerleistung“ kennengelernt und dort Anträge auf Ar-

beitslosengeld I bearbeitet und berechnet. Besonders hat es ihr im U25-Team gefallen, wo Jugendliche unter 25 Jahren motiviert und über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten informiert werden. Daria Pede wurde in Grodno, Weißrussland geboren. 1992 zog ihre Familie nach Deutschland. Bevor ihre Eltern im Hamburger Stadtteil Allermöhe ein Haus gebaut haben, gab es einige Zwischenstationen: Erste Station war ein Heim für Heimkehrer in Friedland. Es folgte ein Heim für Heimkehrer in Curslack, dann zog Familie Pede nach Bergedorf und schließlich in das eigene Haus in Allermöhe. Trotz schwieriger Startbedingungen hat Daria Pede ihre erste Zeit in Deutschland keinesfalls in schlechter Erinnerung. „Es stand von Anfang an fest, dass wir

dort nur für eine kurze Zeit bleiben würden.“ Die Eltern von Daria Pede haben schnell in Hamburg Fuß gefasst. Ihr Vater ist Flugzeugmechaniker bei Airbus, ihre Mutter arbeitet als Bilanzbuchhalterin. Heute ist die junge Frau ihren Eltern dankbar dafür, dass sie so hohe Anforderungen an ihre Tochter gestellt und so streng auf ihre Noten geachtet haben. Auch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wurde Daria Pede tatkräftig unterstützt: „Während der Bewerbungszeit haben mir meine Mutter und mein Vater bei den Bewerbungen geholfen und Vorstellungsgespräche mit mir geübt. Eine bessere Hilfe hätte ich mir nicht vorstellen können.“



Cartoon

→ Neben vielfältigen internen Weiterbildungsmöglichkeiten bietet die Agentur für Arbeit nun auch Studienmöglichkeiten an:

2006 wurde in Mannheim und Schwerin die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit gegründet. Zur Auswahl stehen die Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“, beide mit dem Abschluss „Bachelor of Arts“. Jährlich werden 200 Studentinnen und Studenten bundesweit angenommen. Zugangsbedingungen sind Abitur oder Fachhochschulreife.

• **Kontakt:**

Agentur für Arbeit Hamburg,
Michaela Ueberschär,
Kurt-Schumacher-Allee 16,
20097 Hamburg,
michaela.ueberschaer2
@arbeitsagentur.de,
T 040 / 2485 - 4360.

BQM veröffentlicht Handbuch für die interkulturelle Elternarbeit

Zum Abschluss einer erfolgreichen Pilotphase hat die BQM ein Handbuch für die interkulturelle Elternarbeit veröffentlicht. Das Handbuch in Ordnerform wurde gemeinsam mit herkunftssprachlichen Lehrkräften und Eltern aus verschiedenen Herkunftsländern entwickelt. In vier Kapiteln liefert es grundlegende Informationen für Eltern zu den Themen „Schule“, „Beruf“ und „Bewerbung“ in Deutschland. Hintergrund ist, dass die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsberuf auch bei Eltern viele Fragen aufwirft:

- Wie können Eltern ihr Kind bei der Berufswahl unterstützen?
- Welche Berufe kann man z. B. nach der Haupt- oder Realschule erlernen?
- Wie funktioniert das deutsche Schul- und Berufsbildungssystem?
- Wie bereitet man sich richtig auf ein Vorstellungsgespräch vor?

Warum interkulturelle Elternarbeit?

Eltern spielen bei der Berufswegeplanung ihrer Kinder eine bedeutende Rolle. Aber gerade Eltern mit Migrationshintergrund, die sich im Bildungs- und Ausbildungssystem Deutschlands oft wenig auskennen, können vielfach keine ausreichende Unterstützung bieten.

Das vorliegende Handbuch bietet Migranteneltern durch sein zielgruppenspezifisches Informationsangebot viel Hintergrundwissen über die Möglichkeiten der beruflichen Bildung in Deutschland. Sie sollen darin bestärkt werden, ihre Kinder im Prozess der Berufsorientierung aktiv zu unterstützen und ihnen den Zugang zur Ausbildung zu erleichtern.

Wie arbeitet man mit dem Handbuch?

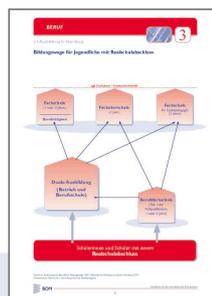
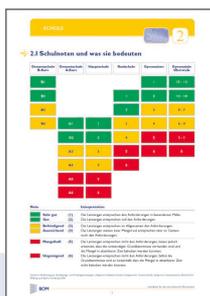
Das Handbuch für die interkulturelle Elternarbeit richtet sich in erster Linie an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die Elterntreffs organisieren wollen. Die Elterntreffs werden von Müttern oder Vätern moderiert, die im Vorfeld auf diese Aufgabe vorbereitet werden. Die Informationsmaterialien können auch von herkunftssprachlichen Lehrkräften verwendet werden, die in ihrer eigenen Muttersprache Elterninformationsveranstaltungen an den Schulen durchführen möchten. Darüber hinaus können die enthaltenen Materialien bei Elternabenden, Sprachkursen, Integrationskursen, im schulischen oder außerschulischen Unterricht sowie bei anderen Formen der Eltern-

arbeit im Bereich der Berufsorientierung eingesetzt werden.



Die vier Kapitel des Handbuchs haben jeweils eine eigene Farbe, was die Handhabung des Ordners überschaubar macht. Alle Materialien sind als Kopiervorlagen einsetzbar.

- Ein Großteil der Materialien des Ordners liegt auch in den Sprachen Farsi, Polnisch, Russisch und Türkisch vor. Kontakt: [Monika Ehmke, ehmke@kwb.de](mailto:ehmke@kwb.de), T 040 / 63 78 55 - 33.



Gute Praxis macht Schule

Schüler/-innen berichten von ihrem Praktikum in der hamburgischen Verwaltung

Dass Schülerinnen und Schüler als „Botschafter“ in ihrer Schule auftreten, ist eine Premiere. Deshalb war es ein besonderer Anlass, als über 200 Jugendliche mit Migrationshintergrund aus der Otto-Hahn-Gesamtschule am 28. November 2007 in der Aula zusammenkamen: Aufmerksam hörten sie ihren sechs Mitschülerinnen und Mitschülern zu, als diese von ihren Praxiserfahrungen während der Sommerferien berichteten. Die Jugendlichen im Alter von 14 bis 15 Jahren hatten im Rahmen einer Kooperation zwischen der Otto-Hahn-Gesamtschule und der hamburgischen Verwaltung ein zweiwöchiges Praktikum im Personalamt absolviert – dort im Zentrum für Aus- und Fortbildung und Zentrum für Personaldienste sowie in der Behörde für Inneres. Bita Afshari, herkunftssprachliche pädagogische Mitarbeiterin an der Otto-Hahn-Gesamtschule, war die treibende Kraft, die die Jugendlichen zu diesem Praktikum in ihrer eigentlich freien Zeit motiviert hat.

Die Erfahrungen, über die die sechs Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund berichteten, gingen von Büro-tätigkeiten über die Vorbereitung von Veranstaltungen bis zur Postverteilung und -versendung. Nesli Orhan beispiels-

weise hatte ihr eigenes Büro mit Internetanschluss und eigener E-Mail-Adresse. Ihre Hauptaufgabe in der ersten Woche: Erstellung der Sitzordnung für die Einführung und Verabschiedung der Auszubil-



Schulleiterin Renate Wiegandt mit den sechs Jugendlichen

denden im Festsaal des Rathauses sowie das Versenden eines Einladungsschreibens per E-Mail an alle Beteiligten. Wie Nesli Orhan waren auch die anderen begeistert von dem Praktikum und den „echten“ Aufgaben, die sie erledigen durften. Auch für die Hamburger Verwaltung war die Zusammenarbeit mit der Otto-Hahn-Gesamtschule ein Erfolg. Durch das Praktikum und ihre begleitende Kampagne „Wir sind Hamburg – Bist du dabei?“ ist die Stadt Hamburg dem Ziel näher gekommen, mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu begeistern. Ihr Anteil in der Ausbildung ist innerhalb

eines Jahres bereits auf über 10 % gestiegen.

Am Ende der Veranstaltung stand fest: Alle sechs Jugendlichen würden jederzeit wieder ein Praktikum in der Behörde machen. Um auch ihre Mitschülerinnen und Mitschüler dafür zu begeistern, hatten sich die Jugendlichen zusätzlich jeweils ein Thema ausgesucht, über das sie berichteten.

So stellte Idris Yasini den Aktionsplan des Ersten Bürgermeisters zur Integration junger Migrantinnen und Migranten in Arbeit und Ausbildung in Hamburg vor; Suray Kukraja erklärte, was man bei Bewerbungen auf keinen Fall falsch machen dürfe; Nesli Orhan machte auf den Nachteil von unentschuldigtem Fehlen aufmerksam; Mirweis Yasini gab einen Überblick über die Berufe im öffentlichen Dienst; Shabnam Shah klärte über das Führungszeugnis auf und Arezu Hosseini erzählte einiges über das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) der Stadt Hamburg. Sie gab ihren Mitschülerinnen und Mitschülern noch einen guten Tipp: „Leute, macht das! Solche Chancen kriegt ihr nicht immer!“ Zum Schluss gab es einen kräftigen Applaus.

BUCHTIPP

„10 für Deutschland“

Inwieweit darf sich Politik in gesellschaftliche Prozesse einmischen, Frau Akgün? Wann haben Sie sich das erste Mal für irgendwas engagiert, Herr Özdemir? – Mely Kiyak, politische Journalistin und Tochter kurdischer Einwanderer aus der Türkei, sprach mit zehn türkischstämmigen Abgeordneten und Mitgliedern deutscher Kommunal- und Landesparlamente, des Bundestages und des Europä-

ischen Parlaments – darunter auch Cem Özdemir. Die Autorin interessiert sich für die persönlichen Ideale der Abgeordneten, ihre eigene Geschichte und die Schwierigkeiten im politischen Alltag. Aus den Gesprächen ist „10 für Deutschland“ entstanden – ein facettenreicher Portraitband, der eingebettet ist in einen fundierten gesellschaftspolitischen Kontext. „10 für Deutschland“ ist 2007 in der Edition Körber-Stiftung erschienen.



260 Seiten, 10 s/w-Abb.
Softcover | 13 x 20 cm
Euro 14,-

• ISBN: 978-3-89684-068-4



Wirtschaftsfaktor Vielfalt

Handelskammer Hamburg aktiv für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Zur Erreichung der Zielvorgaben des Aktionsplans, 1.000 zusätzliche Perspektiven für Jugendliche mit Migrationshintergrund in Arbeit und Ausbildung in Hamburg zu schaffen, hat die Handelskammer Hamburg mit verschiedenen Aktivitäten beigetragen.

Eine Umfrage der Handelskammer hat ergeben, dass 20,4 % der insgesamt 8.281 befragten Auszubildenden, die im Jahr 2006 eine Ausbildung in Handel, Dienstleistung und Industrie in Hamburg begonnen haben, einen Migrationshintergrund aufweisen.

Für Jugendliche, die zunächst keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten, hat die Handelskammer gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und den anderen Kammern im September 2007 drei Nachvermittlungaktionen durchgeführt. Hierbei wurde Jugendlichen mit so genannten Vermittlungshemmnissen die Einstiegsqualifizierung (EQ) empfohlen. Sie bietet die Möglichkeit, Betriebe in einem sechs- bis zwölfmonatigen, bezahlten Praktikum von den eigenen praktischen Fähigkeiten

zu überzeugen. Die Einstiegsqualifizierung dient als Türöffner für die Ausbildung und führte im Ausbildungsjahr 2006/07 zu einer erfreulichen Übergangsquote: Von den 251 erfolgreich durchlaufenen EQ-Verträgen ist 204 Jugendlichen und damit 81,3 % der Übergang in eine Ausbildung geglückt. Von diesen 204 Jugendlichen hatten etwa 40 % einen Migrationshintergrund.

Die Ergebnisse des Mikrozensus 2005 zeigen, dass in Hamburg 44,8 % der Kinder und Jugendlichen im Alter von 6 bis 18 Jahren einen Migrationshintergrund haben. Um Hamburger Unternehmen vor diesem Hintergrund nachhaltig über die vielfältigen Facetten des Diversity Managements zu informieren, führt die Handelskammer gemeinsam mit der Senatskanzlei am 22. Januar 2008 eine Veranstaltung für Unternehmen zum Thema „Wirtschaftsfaktor Vielfalt“ durch. Zentrale Fragen werden unter anderem sein: Welchen wirtschaftlichen Nutzen hat Vielfalt? Inwieweit ist die Ausbildung von Jugendlichen mit Migra-

tionshintergrund für Unternehmen eine lohnende Investition? Wie lässt sich die Konkurrenzfähigkeit der Hamburger Wirtschaft auch in Zukunft sichern? Die Handelskammer und die Senatskanzlei möchten mit der Veranstaltung auf die veränderte Kundenstruktur und den demografischen Wandel aufmerksam machen.



HK Handelskammer Hamburg

So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mehrere Sprachen sprechen und über interkulturelle Kompetenzen verfügen, künftig ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen sein. Die Veranstalter wollen die Unternehmen dabei unterstützen, zusätzliche Perspektiven für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu schaffen. Vor diesem Hintergrund werden konkrete Serviceangebote vorgestellt, wie zum Beispiel die von der BQM entwickelten interkulturellen Einstellungsverfahren für den Einzelhandel und für Bürokaufleute.

KONTAKT/IMPRESSUM

Herausgeber:

KWB e.V. / BQM
Kapstadtring 10 · D-22297 Hamburg
T (040) 63 78 55 - 00
F (040) 63 78 55 - 99
info@kwb.de · www.kwb.de

Geschäftsführender Vorstand:

Hansjörg Lüttke
T (040) 63 78 55 - 00
luettke@kwb.de

Erscheinungsweise:

vierteljährlich

Auflage:

3.500



Koordinierungsstelle
Weiterbildung
und Beschäftigung e.V.

Redaktion:

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

Monika Ehmke, Verwaltung BQM
ehmke@kwb.de

Hülya Eralp, Referentin BQM
eralp@kwb.de

Sabine Kümmerle, Referentin BQM
kueummerle@kwb.de

Dr. Alexei Medvedev, Referent BQM
medvedev@kwb.de

Sara Schmidt, Studentin BQM
sschmidt@kwb.de

T (040) 63 78 55 - 33
www.bqm-hamburg.de



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Bildung und Sport
Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Gestaltung / Produktion:

Agentur Proobjekt
T (040) 390 84 81

Fotos:

Barbara Yelin, Illustration
Gymnasium Allee Altona
Bundesagentur für Arbeit
Kolokitha / KWB e. V.

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



Europäischer Sozialfonds

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.