

Ausbildungscurriculum der sbr gGmbH Stuttgart - Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Auszubildenden mit Migrationshintergrund



Inhalt

1 Einleitung.....	3
2 Die Situation in Stuttgart.....	5
3 Integration durch Bildung.....	6
4 Maßnahmen	8
4.1 Intensive Gruppen- und Einzelbetreuung.....	8
4.2 Einführungsveranstaltung	9
4.3 Kommunikationstraining.....	9
4.4 Azubistammtisch	11
4.5 Motivationstraining	12
4.6 Interkulturelles Training.....	13
5 Resümee	14
6 Quellen	14

1 Einleitung

Die sbr gGmbH, eine gemeinnützige Gesellschaft für Schulung und berufliche Reintegration wurde 1991 gegründet und beschäftigt sich mit den Bereichen der arbeitsmarkrealistischen Beschäftigung, Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung, Fachberatung und Unterstützung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen. Weiterhin bietet die sbr gGmbH sozialpädagogische Beratung und Betreuung als Hilfe zur Stabilisierung der persönlichen Situation an. Durch das Angebot von Arbeits- und Qualifizierungsplätzen, die eine hohe Orientierung an realen Marktbedingungen aufweisen, haben die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, sich fachliche Kenntnisse und soziale Fähigkeiten anzueignen und zu vertiefen, die für einen (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben notwendig sind.

Der Bereich „Ausbildung“ hat eine lange Tradition in der sbr gGmbH. In drei Bereichen haben Jugendliche die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren:

Einzelhandel, Gastronomie, Verwaltung.

- Die Bonus gGmbH ist ein Tochterunternehmen der sbr gGmbH und bietet folgende Ausbildungen an: Verkäufer/in, Einzelhandelskauffrau/-kaufmann. Die Bonus-Märkte sind Supermärkte, die in Ortsteilen liegen, in denen die Nahversorgung eher schlecht ist und sie beschäftigen unter anderem Menschen, die sonst keine Chance auf einen Arbeitsplatz haben. Zudem wird stark auf regionale Produkte gesetzt sowie Rücksicht auf umliegende Anbieter/innen genommen, um mit diesen nicht in Konkurrenz zu stehen. Ein besonderer Schwerpunkt dieser Märkte ist die seniorenfreundliche Ausrichtung. So sind sie zum Beispiel barrierefrei gestaltet und mit großen, gut lesbaren Schildern ausgestattet. Außerdem gibt es einen speziellen Lieferservice, mit dem sich mobilitätseingeschränkte Personen den Einkauf nach Hause tragen lassen können.
- Im Bereich Gastronomie bestehen die Ausbildungsmöglichkeiten Köchin/Koch und Restaurantfachfrau/-fachmann Die sbr gGmbH hat hierfür verschiedene gastronomische Einrichtungen, in denen man diese Ausbildungen absolvieren kann: Das Restaurant olümp in Bad Cannstatt und das Kultur- und Bildungszentrum KUBIN0 in Ostfildern bieten sowohl regulären Restaurantbetrieb, als

auch große Veranstaltungen an, bei denen der Catering-Service eine bedeutende Rolle spielt. Im KUBIN0 gibt es zudem einen Mensabetrieb, zur Versorgung von Ganztageschulen.

- Der dritte Ausbildungsschwerpunkt liegt im Bereich Verwaltung. Hier können sich Jugendliche zur Bürokauffrau/zum Bürokaufmann ausbilden lassen. Diese Ausbildung findet im Verwaltungsgebäude, dem Hauptgebäude der sbr gGmbH, statt.

Jedes Jahr haben somit rund 20 Jugendliche die Möglichkeit, eine Ausbildung im Unternehmen zu absolvieren. Die sbr gGmbH hat ihren Schwerpunkt in der Betreuung von chancenarmen Jugendlichen sowie Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Durch die Vielfalt der Personen ist es eine große Herausforderung, jedem gerecht zu werden und jeden gleichwertig zu fördern. Anfang 2012 wurde daher der Projektverbund „Meslek Yolu - Gemeinsam für gute Ausbildung“, der Werkstatt PARITÄT ins Leben gerufen, mit dem Ziel, die berufliche Situation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg nachhaltig zu verbessern sowie mehr Unternehmen dafür zu gewinnen, speziell Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden. Die sbr gGmbH ist Projektpartner der Werkstatt PARITÄT und unterstützt mit ihrem Teilprojekt „Interkulturelle Unternehmensöffnung“ die interkulturelle Öffnung von Sozial- und Wirtschaftsunternehmen. Hierzu wird mit einer Bestandsanalyse der Ist-Zustand des Unternehmens untersucht, mithilfe derer anschließend Handlungsempfehlungen für ein Best-Practice-Konzept zur interkulturellen Unternehmensöffnung entwickelt werden. Ein weiterer Punkt ist das vorliegende Ausbildungscurriculum, das zum einen andere Unternehmen bei der nachhaltigen und erfolgreichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterstützen und zum anderen Auszubildenden durch spezifische Maßnahmen helfen soll, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Beide Projekte werden während der dreijährigen Laufzeit von 01.01.2012 bis 31.12.2014 im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Unterstützt werden sie durch strategische Partner/innen wie die Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Handelsver-

band, Jobcenter, Arbeitsagentur, Stadt Stuttgart und Jugendmigrantenorganisationen.¹

2 Die Situation in Stuttgart

Lange wurde in der Bundesrepublik eine Ausländerpolitik betrieben, die darauf bedacht war zu betonen, dass Deutschland kein Einwanderungsland ist. Es gab zwar einige Initiativen von Städten oder Gemeinden zur Eingliederung von Eingewanderten, jedoch liefen diese meist unkoordiniert ab und waren nicht wirklich integrationsfördernd. (Schuster 2012: S. 11) Die Stadt Stuttgart hingegen hat sich im Jahr 2000 mit dem Bekenntnis „Jeder, der in Stuttgart lebt, ist ein Stuttgarter“ weg von der bisherigen kommunalen Ausländerpolitik, hin zu einer ganzheitlichen Integrationspolitik gewandt, die jede/n Stuttgarter/in mit Migrationshintergrund mit seiner persönlichen Situation betrachtet. Probleme des Zusammenlebens wurden nicht mehr auf eine nationale Herkunft geschoben, sondern als gesamtgesellschaftliche Fragestellung betrachtet. Seit diesem Zeitpunkt wird Vielfalt nicht mehr als Problem, sondern als Chance gesehen. Zur besseren Umsetzung der neuen Leitgedanken wurde im Jahr 2001 das „Bündnis für Integration“ gegründet, zu dem Partner/innen aus Kindergärten, Schulen, beruflichen Bildungsstätten, Unternehmen, Gewerkschaften, freien Trägern, Sport- und Kulturvereinen, IHK- und Handwerkskammer sowie Migrantenorganisationen zur Mitarbeit eingeladen wurden. Das oberste Ziel des Bündnisses ist die „gleichberechtigte Teilhabe der Einwanderer am gesellschaftlichen Leben in Stuttgart“. (ebd. S. 12) Hierbei ging es weniger um die Betreuung von ausländischen Personen, als um die gleichberechtigte Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen für eine gemeinsame Gestaltung der Gemeinschaft. Es wird eine aktive Teilhabe aller Akteur/innen am Stadtgeschehen angestrebt. (Schuster 2009: S. 5) Die Integrationspolitik der Stadt Stuttgart ist nun eine Politik, die auf einer Willkommenskultur beruht und drei Leitziele formuliert hat:

1. „Förderung der Partizipation und der Chancengleichheit von Menschen unterschiedlicher Herkunft“
2. „Förderung des friedlichen Zusammenlebens der verschiedenen Bevölkerungsgruppen“

¹ Internetpräsenz der sbr gGmbH: <http://www.sbr-ggmbh.net/>; Jahresbericht sbr gGmbH 2013; Internetpräsenz von Meslek Yolu: <http://www.gemeinsam-fuer-gute-ausbildung.de/>

3. „Nutzung der kulturellen Vielfalt für die Erweiterung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen“

In der Praxis bedeutet das, dass man vor Ort auf sämtlichen Ebenen neue Projekte geschaffen hat, die zur Integration von Migrant/innen beitragen sollen. Damit dies möglich ist, arbeiten zahlreiche haupt- und ehrenamtliche Akteur/innen zusammen und helfen dadurch, das Thema Integration in allen Handlungsfeldern umzusetzen. (Schuster 2012: S. 13)

Das Stuttgarter Bündnis für Integration diente in den Jahren nach seiner Entwicklung zahlreichen anderen Städten als Grundlage für ähnliche Integrationskonzepte, bei denen der Integrationsbeauftragte aus Stuttgart als wichtiger Berater fungierte. Außerdem nahmen die Ideen Einfluss auf die Erstellung des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und der Integrationspläne einiger Länder. Zudem war das Bündnis Vorlage für die „integrationspolitischen Handlungsempfehlungen des Euro-Parates“.

Dass sich die ganzen Anstrengungen gelohnt haben, zeigen diverse Auszeichnungen, wie zum Beispiel der „Cities for Peaces“-Anerkennungspreis der UNESCO im Jahr 2004 sowie die Auszeichnung durch das Bundesinnenministerium und die Bertelsmann Stiftung im Rahmen des Wettbewerbs „Erfolgreiche Integration ist kein Zufall“ aus dem Jahr 2005. Für die Stadt sind diese Auszeichnungen einerseits eine Anerkennung für die geleistete Arbeit und andererseits eine Verpflichtung, die Integrationspolitik weiterhin voranzutreiben und zu optimieren. (Schuster 2009: S. 5)

3 Integration durch Bildung

In Deutschland ist das Thema Bildung inzwischen zum wichtigsten Handlungsfeld der Integrationspolitik geworden. Und das zu Recht – seit den letzten PISA-Ergebnissen ist bekannt, dass die Herkunft der Kinder und Jugendlichen weiterhin eine entscheidende Rolle spielt, wenn es um schulische Erfolge und berufliche Zukunftsperspektiven geht. (Schuster 2012: S. 70) Hier zeigt sich, dass das deutsche Bildungssystem im Hinblick auf Chancengerechtigkeit sowie Durchlässigkeit nicht hinreichend befriedigend ist. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung verdeutlicht, dass der Abstieg von einer höheren in eine niedrigere Schulform viel häufiger vorkommt, als umgekehrt. Es mangelt vor allem an Überprüfungen, ob die Schüler/innen den

Aufstieg schaffen können, während Herabstufungen zum alltäglichen Gebrauch in den Schulen gehören. (Süddeutsche 2012; Bildungsspiegel 2012)

Die Lage in Stuttgart ist zwar besser als in vielen anderen deutschen Städten, dennoch ist es dringend notwendig, die Anstrengungen im Bereich Bildung zu verstärken. Es besteht immer noch eine große Benachteiligung von Migrantenkindern und auch die unveränderten Übergangszahlen von der Grundschule auf das Gymnasium zeigen, dass Kinder mit Migrationshintergrund dort stark unterrepräsentiert sind. Angestrebt wird nun, die Bildungschancen zu verbessern, um so gleichzeitig die persönliche Entwicklung, die gesellschaftliche Teilhabe sowie die wirtschaftliche Entwicklung des Landes und der Stadt Stuttgart zu fördern.

Oberstes Ziel ist folglich, „dass jedes Kind und jeder Jugendliche in Stuttgart unabhängig von seiner sozialen oder ethnischen Herkunft eine faire Bildungschance bekommt“. (Schuster 2012:70) Im Jahr 2007 wurde daher von der Landeshauptstadt eine kommunal-staatliche Verantwortungsgemeinschaft für Bildung, die Stuttgarter Bildungspartnerschaft, initiiert. Damit soll die Bildung, Betreuung und Erziehung junger Menschen vom ersten bis zum sechzehnten Lebensjahr ganzheitlich gefördert werden. Dafür vernetzt die Bildungspartnerschaft Kindergärten, Schulen, Vereine, Kirchen, Unternehmen, Eltern und Jobcenter miteinander und sorgt dadurch für einen nahtlosen Übergang zwischen Kindergarten und Schule sowie Schule und Beruf. Angelehnt an den Grundsatz „In Stuttgart soll jedem Kind und jedem Jugendlichen eine Förderung und Bildung zuteilwerden, die ihm faire Zukunftschancen eröffnet“ wurden von der Stuttgarter Bildungspartnerschaft zehn Ziele formuliert. (ebd.: 71) Ziel Nr. 8 ist für dieses Ausbildungscurriculum besonders wichtig: „Jeder Jugendliche in Stuttgart soll eine faire Chance auf eine berufliche Ausbildung erhalten.“ (ebd.: 73) Um das zu erreichen wird angestrebt, dass jeder Jugendliche einen qualifizierten Schulabschluss macht und anschließend einen Übergang in eine Ausbildung findet. Verstärkte Ganztagsangebote der Schulen, Bildungstandems sowie Qualifizierungsangebote der Stadt sollen für eine Verbesserung der Leistung von Schülern mit Migrationshintergrund und einen nahtlosen Übergang in eine Ausbildung sorgen. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit der individuellen Förderung durch Bildungspaten/-patinnen, die Hauptschüler/innen dabei helfen, einen Ausbildungsplatz oder einen mittleren Schulabschluss zu erwerben. (ebd.: 76 ff.) Die sbr gGmbH sieht es folglich als wichtig an, diese Unterstützung und Betreuung weiterzuführen und den Jugendlichen eine qualitativ hohe Ausbildung anzubieten.

4 Maßnahmen

Dieses Ausbildungscurriculum dient als erweiterter Rahmenplan der Ausbildung und hat somit die Aufgabe, mit zusätzlichen Maßnahmen die Ausbildung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu unterstützen und zu fördern. Die kulturelle Vielfalt der Auszubildenden wird nicht als Hemmnis sondern als Chance und Ressource angesehen und die unterschiedlichen Potentiale sollen dadurch gefördert werden.

Zusammen mit den Standardvorgaben der IHK und der REWE Group bietet dieses Curriculum umfassende Unterstützungsmöglichkeiten, damit die Auszubildenden eine optimale und ganzheitliche Ausbildung erhalten und für den Einstieg in die Arbeitswelt gut vorbereitet sind. Ganzheitlich aus dem Grund, da wir versuchen, alle Akteur/innen und Beteiligten mit einzubinden und zu vernetzen. Die folgenden Maßnahmen umfassen die Beteiligung von Auszubildenden, Ausbilder/innen, Eltern und Mitarbeiter/innen der Personalentwicklung der sbr gGmbH.

4.1 Intensive Gruppen- und Einzelbetreuung

Bevor die einzelnen Maßnahmen konkret beschrieben werden, muss die spezielle Betreuung der Auszubildenden während ihrer Ausbildung durch die sbr gGmbH genannt werden. Aufgrund der Tatsache, dass das Unternehmen vorwiegend benachteiligte Jugendliche einstellt und in Ausbildung vermittelt, bekommen diese eine umfangreichere Betreuung als es in anderen Unternehmen und Einrichtungen der Fall ist. Von Anfang an wird ihnen von Mitarbeiter/innen der Personalentwicklung erklärt, wie der Ausbildungsverlauf aussieht und dass sie bei Fragen und Problemen jederzeit anrufen oder einen persönlichen Gesprächstermin vereinbaren können. Während der gesamten Ausbildung gibt es somit nicht nur die Betreuung durch die/den Ausbilder/in, sondern jederzeit die Möglichkeit, ein Gespräch mit der Personalentwicklung zu führen oder bei Problemen im Betrieb einen gemeinsamen Termin mit der/dem Ausbilder/in zu vereinbaren. Oft helfen die Mitarbeiter/innen der sbr gGmbH in diesen Fällen nicht nur bei Fragen zur Ausbildung, sondern auch in privaten Angelegenheiten und suchen gemeinsam mit den Auszubildenden nach Wegen zur Klärung der Situation. Wichtig ist hierbei, dass die Auszubildenden die Lösung nicht jedes Mal vorgelegt bekommen, sondern lernen, selbst einen Ausweg zu finden.

Grundsätzlich erhalten sie immer Hilfe und Unterstützung und die Personalverantwortlichen machen sich öfter ein Bild von der Situation im einzelnen Betrieb.

4.2 Einführungsveranstaltung

Über die ganze Ausbildung hinweg bekommen die Auszubildenden von uns eine intensive Betreuung. Vor Ausbildungsbeginn werden sie gemeinsam mit ihren Eltern zur sbr gGmbH eingeladen, um den Ausbildungsvertrag zu unterschreiben und wichtige Inhalte und Abläufe der Ausbildung zu klären. Hierbei geht es vor allem um rechtliche Fragen bezüglich des Vertrags und den Ausbildungsinhalten. Diese Vorbesprechung dient außerdem dazu, die Fragen der Eltern zu beantworten, damit sie über die Ausbildung ihrer Kinder Bescheid wissen.

Am ersten Tag der Ausbildung findet noch einmal eine Art Einführungstag statt. Hier sind alle Auszubildenden, einige der Ausbilder/innen und die verantwortlichen Personen aus der Personalentwicklung anwesend. Es gibt zuerst eine kleine Vorstellungsrunde, in der sich jede/r Anwesende kurz vorstellt. Hier sehen die Jugendlichen, wer in welchem Bereich eingeteilt ist und können so erste Kontakte zueinander herstellen. Anschließend gibt es von Seiten der Personalentwicklung erneut eine Einführung in den Ausbildungsablauf. Den Auszubildenden wird erklärt, worauf es in ihren Betrieben ankommt und welche Richtlinien es gibt. Dazu gehören wieder die Rechte und Pflichten der Ausbildung, sowie wichtige Belehrungen. Die Auszubildenden bekommen an diesem Tag ihre Fahrausweise sowie die Arbeitskleidung ausgeteilt. Ein gemeinsames Mittagessen in einem der Objekte der sbr gGmbH dient dem gemeinsamen Kennenlernen und Austausch. Nach dieser Einführung sollten die Auszubildenden gut informiert in ihre Ausbildung starten.

4.3 Kommunikationstraining

Eine neue eingeführte Maßnahme im Ausbildungscurriculum der sbr gGmbH ist das Kommunikationstraining. In der ersten Ausführung fand es unter der Leitung von Helmut Roleder statt, ehemaliger VFB-Torwart und Dozent von Business- und Kommunikationsseminaren.

Das Kommunikationstraining war auf drei Termine ausgelegt und fand jeweils an mehreren Tagen in der Woche statt, damit alle Auszubildenden daran teilhaben können. Die Inhalte waren ebenfalls in drei Schwerpunkte unterteilt. Die erste Trainingseinheit beschäftigte sich mit den Themen Kommunikation und Ziele. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde lernten die Teilnehmer die Grundlagen einer guten Kommunikation kennen, ihre Stärken und Schwächen zu analysieren und sich Ziele und die Begeisterung für bestimmte Dinge als persönlichen Antrieb vorzunehmen. Abschließend sollten die Auszubildenden ihre eigene Persönlichkeit einschätzen und sich mit dem Unternehmen sowie ihren jeweiligen Betrieben auseinanderzusetzen. Dieser Teil dient der Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmer/innen. Ziel ist das sichere Auftreten vor den Kunden sowie der höfliche Umgang im Team.

In der zweiten Einheit ging es um das Thema Respekt, als Basis einer Persönlichkeit. Hier erfuhren die Auszubildenden, wie sie sich respektvoll anderen Personen gegenüber verhalten und gleichzeitig von diesen Respekt einfordern können. Der Schwerpunkt dieser Einheit lag auf der praktischen Übung und Umsetzung des Ganzen, mithilfe von Dialogen und Rollenspielen. Um den Alltag der Teilnehmer/innen einzubinden, wurden Gespräche mit Kunden und Führungskräften nachgespielt und mit einer Videokamera dokumentiert. Abschließend wurde die Reaktion jeder/jedes Auszubildenden besprochen und bewertet. Dadurch bekam jede/r ein persönliches, sachliches Feedback und hatte im Anschluss die Möglichkeit, sein Verhalten zu reflektieren. Im dritten Teil des Trainings lag der Schwerpunkt auf der Stärkung von Teamwork und der Vermeidung von Konfliktsituationen. Zuerst wurden die Stufen der Teamentwicklung sowie ihre Auswirkungen besprochen. Anschließend ging es um ansprechende Kommunikation und was diese ausmacht. Hierfür erstellten die Teilnehmer Dialoge, mit denen einzelne Situationen dargestellt wurden. Auch zum Thema Teamwork wurden kurze Szenen entworfen und vor der Kamera nachgespielt. Diese Methode dient den Auszubildenden insofern, dass sie in Konfliktsituationen im Betrieb, mit Kunden, Kolleg/innen oder Führungskräften, richtig handeln können. Wie schon beim vorangegangenen Training gab es eine Bewertung durch die Anwesenden und die Gelegenheit der Reflexion der Handlungsweise.

4.4 Azubistammtisch

Für einen regelmäßigen Austausch zwischen den Auszubildenden und dem Betreuungspersonal sorgt der neu eingerichtete Azubistammtisch. Dieser findet einmal pro Monat statt und beinhaltet neben ungezwungenen Gesprächen über die Ausbildung auch eine Vertiefung ausbildungsrelevanter Themen. Die nachfolgende Beschreibung zeigt einen kleinen Einblick in die bisher stattgefundenen Termine.

Beim ersten Mal fand nochmals eine kleine Aufwärmrunde statt, da sich nicht alle Auszubildenden untereinander kennen. Nach einigen Kennenlernspielen folgte eine intensive Vorstellungsrunde, in der sich die Teilnehmer/innen, mithilfe von Steckbriefen, der Gruppe präsentierten. Ein Termin beschäftigte sich mit den Schulproblemen der Auszubildenden. Hierbei handelt es sich in geringem Ausmaß um persönliche Probleme der Jugendlichen mit den Lehrer/innen, ein Großteil jedoch sind die Schwierigkeiten mit dem Schulstoff. Der Azubistammtisch ist in diesem Fall von Vorteil, da die Auszubildenden in einem vertraulichen Rahmen mit Mitarbeitenden aus der Personalentwicklung sprechen können, die ganz unbelastet an die Angelegenheiten herantreten und zwischen den unterschiedlichen Parteien vermitteln können. Im Anschluss daran bekamen die Teilnehmer/innen eine ausführliche Einheit zum Thema Lernmethoden. Durch die Besprechung der Schulprobleme wurde klar, dass die Auszubildenden entweder unzureichend Zeit für das Lernen und Vorbereiten des Schulstoffs aufbringen oder falsche beziehungsweise keine Lernmethoden dafür anwenden. Im Azubistammtisch bekamen sie verschiedene Methoden aufgezeigt, wie sich der Schulstoff leichter und effektiver merken lässt und wie sie ihre Konzentration durch kleine Übungen stärken können. Weitere wichtige Inhalte waren die Themen interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement. Die Auszubildenden machten bei einem kleinen interkulturellen Training mit, in dem es hauptsächlich um die unterschiedlichen Kulturen der Mitarbeiter/innen in den einzelnen Betrieben ging und wie man mit ihnen umgeht. In einem Unternehmen, in dem es zahlreiche unterschiedliche Kulturen gibt und das gerade im operativen Geschäft viel Kundenkontakt hat, ist es sinnvoll, nicht nur die Mitarbeitenden aus dem Personalbereich zu schulen, sondern allen Angestellten die Möglichkeit zu geben, sich weiterzubilden. Als Ergänzung zum Kommunikationstraining wurde auch im Azubistammtisch über Konflikte sowie Vermeidungs- und Lösungsstrategien gesprochen. Ein Betrieb mit verschiedenen

Mitarbeiter/innen birgt die Gefahr, dass Konflikte entstehen. Um diesen vorzubeugen wurden Situationen besprochen und Konfliktlösungsstrategien überlegt.

Allgemein gesagt, können alle ausbildungsrelevanten Themen Inhalt eines Stammtisches sein. Die Auszubildenden merken dadurch, dass ihre Meinung gefragt ist und bekommen mehr Vertrauen in das Unternehmen. Allerdings sollte im Anschluss des jeweiligen Termins eine kurze Reflexion erfolgen sowie die Absprache, was davon nach außen getragen werden kann, soll oder muss.

4.5 Motivationstraining

Eine zusätzliche Unterstützung für die Auszubildenden bietet das Motivationstraining. Es ist als Tagesveranstaltung ausgerichtet und hilft den Auszubildenden selbstbewusster aufzutreten sowie sicherer im Umgang mit Kunden, Vorgesetzten und Kollegen zu werden. Das Motivationstraining beschäftigt sich vor allem mit der Persönlichkeit jedes Auszubildenden, sowohl mit ihrem Erscheinungsbild, als auch mit ihrem Auftreten und Verhalten im Betrieb und anderen Menschen gegenüber.

Die Auszubildenden lernten in diesem Training an ihrem ersten Eindruck zu arbeiten. Wie trete ich selbstsicher auf, welche Umgangsformen gehören zu einem guten Eindruck dazu? Gemeinsam mit der Trainerin wurde diesen Fragen nachgegangen und erarbeitet, wie man mit den einzelnen Personengruppen am Arbeitsplatz umgeht. Dazu gehörte auch die Analyse der Körpersprache der Auszubildenden sowie einen Einblick in kulturelle Unterschiede von Gestik und Mimik sowie von Nähe und Distanz. Ein weiterer Punkt des Motivationstrainings waren die Themen Arbeitskleidung und Körperpflege. Die Jugendlichen erfuhren in diesem Teil des Tages, wie wichtig ein gepflegter Eindruck auf Außenstehende ist und dass sie stets sauber und ordentlich zur Arbeit kommen sollen. Gerade bei Auszubildenden mit häufigem Kundenkontakt oder mit Kontakt zu Lebensmitteln ist das Thema Hygiene von großer Bedeutung. Anhand kurzer Vorträge sowie praktischen Übungen und Rollenspielen wurde den Auszubildenden anschaulich dargestellt, wie ein guter Umgang mit Kunden und Mitarbeitern aussehen soll und wie man sich in bestimmten Situationen im Betrieb verhält. Zudem bekam jeder Auszubildende zu seinem Verhalten, Auftreten und Outfit ein Feedback der Trainerin und hatte somit die Möglichkeit diese Punkte zu reflektieren und gegebenenfalls zu verbessern.

4.6 Interkulturelles Training

Neben den zahlreichen Maßnahmen für die Auszubildenden wird im Verbesserungsprozess der Ausbildung mit einem interkulturellen Training für die Weiterentwicklung der Ausbilder/innen gesorgt. Jeder Betrieb der sbr gGmbH hat Auszubildende und Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Herkunft, mit denen die Ausbilder/innen im oft stressigen Arbeitsalltag zurechtkommen müssen. Hier kann es zu Missverständnissen oder Problemen aufgrund von kulturellen Unterschieden oder Schwierigkeiten in der Verständigung kommen. Um diesen vorzubeugen wurde im Unternehmen ein interkulturelles Training für die Auszubildenden eingeführt, das ihnen helfen soll, interkulturelle Situationen besser zu verstehen und einzuschätzen. Für einen effektiven Umgang mit Menschen, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben, wird interkulturelle Kompetenz benötigt, die aus einer Verbindung von sozialen Fertigkeiten und einschlägigem Fachwissen besteht. Eine andere Kultur kann allerdings nur richtig wahrgenommen werden, wenn man sich der eigenen kulturellen Prägung bewusst ist. Das Training besteht demnach aus einer interkulturellen Sensibilisierung der Ausbilder/innen und einem Einblick in die interkulturelle Kommunikation. Die Teilnehmer/innen widmen sich zuerst der eigenen Kultur und der Frage, wie sie durch sie geprägt sind. Außerdem werden in diesem Zusammenhang die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der einzelnen Kulturen aufgezeigt. Ein aufschlussreiches Thema des Trainings ist die Wahrnehmung. Den Auszubildenden wird verdeutlicht, dass jede Person Informationen unterschiedlich wahrnimmt und diese Informationsaufnahme von den eigenen kulturellen Filtern abhängig ist. Dieser Punkt ist sehr wichtig, wenn es um die Beziehung der Ausbilder/innen zu den Auszubildenden geht. Auch das Thema Ethnozentrismus zeigt, dass man andere Gruppen und Kulturen aus Sicht der eigenen Kultur bewertet und diese meist höher stellt, als die Kultur des Gegenübers. Weiterhin gibt das Seminar Einblicke in die Kulturbegriffe und –modelle, die Kulturgrammatik sowie die interkulturelle Kommunikation. Die Inhalte werden zum einen mittels Vorträgen und Präsentationen vermittelt, in denen die Trainerin einen theoretischen Einblick in das Thema gibt. Auf der anderen Seite tragen kurze Filmbeispiele, Simulationen und Fallbeispiele zu einem einprägenden Lerneffekt bei. Aus Organisations- und Zeitgründen ist das Training auf einen Tag ausgelegt und kann im weiteren Verlauf mit tiefergehenden Inhalten wiederholt werden.

5 Resümee

Die Auseinandersetzung mit dem Thema zeigt, dass es im öffentlichen Diskurs immer mehr Aufmerksamkeit bekommt. Trotz allem ist noch viel Arbeit notwendig, bis die Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zufriedenstellend für alle Beteiligten verläuft. Mit dem vorliegenden Ausbildungscurriculum will die sbr gGmbH einen ersten Schritt in Richtung einer Verbesserung dieser Situation gehen und den Auszubildenden in den Betrieben des Unternehmens eine zusätzliche Unterstützung anbieten. Die beschriebenen Maßnahmen wurden überwiegend positiv angenommen und sollen mit den Auszubildenden im ersten Lehrjahr des neuen Durchgangs wieder aufgenommen werden. Ziel ist es, die entwickelten Angebote dauerhaft anzubieten und den Auszubildenden somit eine ganzheitliche Betreuung zu ermöglichen sowie die Ausbildungssituation zu verbessern.

6 Quellen

Kaul, M. (2013): Geschäftsbericht 2013. Stuttgart.

Schuster, W. (2012): Willkommen im Einwanderungsland! Gelingende Integration vor Ort. Stuttgart.

Schuster, W. (2009): Konzeption, Ziele und Handlungsfelder des Stuttgarter Bündnisses für Integration. In: Landeshauptstadt Stuttgart (Hrsg.): Stuttgarter Bündnis für Integration. Fortschreibung 2009. S. 5-9.

Süddeutsche Zeitung (2012): Durchlässigkeit im deutschen Schulsystem. Online abrufbar unter:

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/durchlaessigkeit-im-deutschen-schulsystem-mehr-absteiger-als-aufsteiger-1.1510055> zuletzt geprüft am 02.10.2014.

Bildungsspiegel (2012): Studie zur Durchlässigkeit im deutschen Bildungswesen. Online anrufbar unter:

<http://www.bildungsspiegel.de/bildungsnews/verschiedenes/780-studie-zur-durchlaessigkeit-im-bildungswesen.html> zuletzt geprüft am 02.10.2014.