



VIELFALT GELINGT!

Gute Ausbildung für junge Migrant/innen



Abschlussdokumentation

WETTBEWERB „VIELFALT GELINGT! GUTE AUSBILDUNG FÜR JUNGE MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN“

INHALT

Grußworte	3
Wettbewerb „Vielfalt gelingt! Gute Ausbildung für junge Migrantinnen und Migranten“	6
Preisträgerinnen und Preisträger des Wettbewerbs 2014	7
Kleinunternehmen	8
Mittlere Unternehmen	10
Großunternehmen	14
Öffentliche Verwaltungen	17
Sozialunternehmen	20
Preisverleihung	22
Danksagung	23
Jury	24
Projekt „Meslek Yolu - Gemeinsam für gute Ausbildung“ und Werkstatt PARITÄT gGmbH	26
Impressum	27



GRUSSWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Wettbewerb „Vielfalt gelingt! Gute Ausbildung für junge Migrantinnen und Migranten“ hat die Werkstatt PARITÄT gGmbH gezeigt, wie vorbildhaft Arbeitgeber in Baden-Württemberg mit dem Thema Vielfalt umgehen. Die Preisverleihung macht deutlich, dass Wirtschaft und Verwaltung oftmals schon Vielfalt leben. Die Unternehmen und Institutionen, die ausgezeichnet wurden, sind wertvolle Vorbilder für andere Ausbildungsbetriebe im Südwesten. Sie zeigen jungen Menschen Chancen und Perspektiven auf, sie nutzen und fördern das Potenzial, das diese Jugendlichen mitbringen. Mit der Preisverleihung werben wir für diese Arbeitgeber, wir werben aber auch für die verschiedensten Maßnahmen, mit denen Diskriminierungen verhindert, Toleranz gefördert und Ausbildung für Jugendliche mit einer Zuwanderungsgeschichte ermöglicht wird. Deswegen habe ich gerne die Schirmherrschaft für den Wettbewerb übernommen. Ich hoffe, dass Ihnen diese Broschüre die eine oder andere Anregung mitgeben wird – damit es auch bei Ihnen heißt: Vielfalt gelingt!

Bilkay Öney
Ministerin für Integration
des Landes Baden-Württemberg



GRUSSWORT HANSJÖRG BÖHRINGER

Sehr geehrte Damen und Herren,

kulturelle Vielfalt ist heute zu einem bedeutenden Erfolgsfaktor für viele Unternehmen geworden. Deshalb spielen interkulturell ausgerichtete Strategien und Konzepte bereits in der Berufsausbildung eine wichtige Rolle. Sie erleichtern jungen Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur den Weg in eine Ausbildung und später in einen Beruf, sondern bedeuten auch eine bessere gesellschaftliche Teilhabe.

Die Orientierung und die Perspektiven auf eine Berufsausbildung müssen daher für Migrantinnen und Migranten weiter gestärkt werden. Und nicht zuletzt braucht es verbesserte Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung vor und während der Berufsausbildung, soweit junge Menschen mit Migrationshintergrund diese benötigen. Die positive Resonanz auf den Wettbewerb „Vielfalt gelingt!“ zeigt, dass Wirtschaft und Verwaltung bei uns in Baden-Württemberg bereits maßgebliche Schritte in diese Richtung unternehmen. Auch der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg setzt

seit 2008 im Rahmen des Projekts „carpo“ gemeinsam mit der Diakonie Württemberg und vielen Ausbildungsbetrieben im Land die sogenannte „Assistierte Ausbildung“ um. Dort werden junge Menschen mit teils erheblich geminderten Teilhabechancen mit großem Erfolg individuell und umfassend dabei unterstützt, eine Berufsausbildung zu beginnen und auch abzuschließen. Die „Assistierte Ausbildung“ nimmt das Ausbildungsverhältnis als Ganzes in den Blick und stellt die vorhandenen Potenziale von jungen Menschen und von Betrieben in den Vordergrund. Junge Migrantinnen und Migranten und deren Ausbildungsbetriebe profitieren nach unseren Erfahrungen in besonderem Maß von ihr.

Um die kulturelle Vielfalt im Ausbildungsbereich in Baden-Württemberg auch in Zukunft zu unterstützen, planen wir zusammen mit unseren Partnerinnen und Partnern den Wettbewerb „Vielfalt gelingt!“ erneut auszuloben.

Hansjörg Böhringer
Vorstandsvorsitzender
des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg



GRUSSWORT GISA HAAS

Sehr geehrte Damen und Herren,

Baden-Württemberg ist das Flächenland mit dem höchsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Gleichzeitig spüren viele Betriebe und auch soziale Organisationen, dass es schwieriger wird Fachkräfte zu gewinnen. Fachkräftesicherung der Zukunft kann nur gelingen, wenn der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung absolvieren, deutlich gesteigert wird. 31 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg haben keinen Ausbildungs- oder Studienabschluss. Hier muss etwas getan werden – und hier wird auch etwas getan! Es gibt bereits eine Reihe von guten Förderansätzen, um die Ausbildung von jungen Migrantinnen und Migranten zu stärken. Dieser Wettbewerb ist nur ein Baustein in der Reihe vieler aktueller Projekte und Konzepte. Ziel des Wettbewerbs ist es, diese gute Praxis aus Baden-Württemberg sichtbar zu machen.

Deshalb haben wir uns über jede einzelne Bewerbung gefreut, weil es zeigt, dass das Thema des Wettbewerbs angekommen ist und man sich inhaltlich mit dem Thema ‚Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund‘ beschäftigt. Ich möchte mich im Namen der gesamten Jury bei allen Mitwirkenden für Ihr Engagement bedanken.

Dieses Lob gilt insbesondere für die Einreichungen in der Kategorie Kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten. Die Jury hat sich viele Gedanken dazu gemacht, den Wettbewerb so zu gestalten, dass ein kleines Unternehmen mit geringen Personalressourcen eine Bewerbung schaffen kann. Und wir haben tatsächlich recht viele Bewerbungen von kleinen Unternehmen

erhalten, dieses ist besonders hervorzuheben und zu würdigen. Allerdings haben leider nur wenige dieser Bewerbungen vor den Augen der Jury standgehalten. Deshalb gibt es in dieser Kategorie nur zwei Preise für ein außergewöhnliches Engagement.

Auch in einer anderen Kategorie gibt es nur zwei Preise: Bei den Sozialunternehmen ist die Jury zu dem Schluss gekommen, eigenunternehmerisches Handeln zu prämiieren, weniger die Förderung der Ausbildung von Jugendlichen in sozialen Projekten. Diese ist natürlich auch wichtig und für die Verbesserung der Ausbildungsquote von jungen Menschen mit Migrationshintergrund bedeutsam – unsere Wettbewerbsjury wollte aber den Zusammenhang von Diversity und Fachkräftesicherung besonders herausstellen.

Die rege Beteiligung an unserem Wettbewerb zeigt, dass das Engagement für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Rahmen der Ausbildung Konjunktur hat und bei vielen zu einem Teil der Unternehmenskultur geworden ist. Azubis mit Migrationshintergrund gehören inzwischen zur kulturellen Vielfalt im Betrieb dazu und sind fester Bestandteil einer erfolgreichen Wettbewerbs- und Zukunftsstrategie.

Wir hoffen, dass die Konzepte und Strategien der prämierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Nachahmen anregen und Impulse für eine gute, erfolgreiche Ausbildung für Migrantinnen und Migranten geben.

Gisa Haas
Geschäftsführerin
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

WETTBEWERB „VIELFALT GELINGT! GUTE AUSBILDUNG FÜR JUNGE MIGRANT/INNEN“

Viele Unternehmen und Verwaltungen haben inzwischen erkannt, über welche Ressourcen junge Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft verfügen und welches Potenzial dies für ihr Unternehmen bzw. ihre Verwaltung bietet. Denn angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist Vielfalt eine gewinnbringende Ressource und ein entscheidender Wettbewerbsvorteil im Ringen um qualifizierte Fachkräfte. Der Wettbewerb „Vielfalt gelingt! Gute Ausbildung für junge Migrantinnen und Migranten“ würdigt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Baden-Württemberg, die vorbildhafte Ideen und Strategien zur Förderung der kulturellen Vielfalt in der Ausbildung umsetzen.

Der landesweite Wettbewerb wurde 2014 zum ersten Mal von der Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH und dem PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg unter der Schirmherrschaft der Integrationsministerin Bilkay Öney veranstaltet. Teilnehmen konnten Unternehmen aller Größen aus der Privat- und Sozialwirtschaft sowie öffentliche Verwaltungen mit Sitz in Baden-Württemberg. Die Bewerbungen wurden fünf Kategorien zugewiesen: Kleinunternehmen (unter 50 Beschäftigte), Mittlere Unternehmen (50 bis 500 Beschäftigte), Großunternehmen (über 500 Beschäftigte), Öffentliche Verwaltung und Sozialunternehmen.

Bei der Bewertung spielten die Art und Weise der Nachwuchsgewinnung und -auswahl, das Angebot an Förder- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Auszubildende und für das (Ausbildungs-)Personal, die bewusste Kommunikation der Vielfalt und der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen im Arbeitsalltag eine wichtige Rolle. Eine unabhängige Expertenjury aus Vertreterinnen und Vertretern von Wirtschaftsverbänden, Landesministerien, kommunalen Spitzenverbänden und weiteren Organisationen wählte die Gewinnerinnen und Gewinner in den fünf Kategorien aus. Diese wurden im Rahmen einer feierlichen Preisverleihung in Stuttgart gewürdigt und ausgezeichnet.

Weitere Informationen zum Wettbewerb „Vielfalt gelingt!“ finden Sie unter www.vielfalt-gelingt.de.



PREISTRÄGERINNEN UND PREISTRÄGER DES WETTBEWERBS 2014



Gruppenfoto mit allen Preisträgerinnen und Preisträgern in den fünf Wettbewerbskategorien

Kleinunternehmen:

1. Preis: Bürkle + Schöck Transformatoren GmbH (Stuttgart)
2. Preis: Pfrommer Gebäudetechnik (Würzbach)

Mittlere Unternehmen:

1. Preis: Kleiner GmbH Stanztchnik (Pforzheim)
2. Preis: BSW Anlagenbau und Ausbildung GmbH (Kehl)
2. Preis: Mader GmbH & Co. KG (Leinfelden-Echterdingen)
3. Preis: real,- SB-Warenhaus GmbH (Markt Freiburg)

Großunternehmen:

1. Preis: Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG (Stuttgart)
2. Preis: ZF Lenksysteme GmbH (Schwäbisch Gmünd)
3. Preis: EDEKA Südwest Fleisch GmbH (Rheinstetten)

Öffentliche Verwaltungen:

1. Preis: Stadt Mannheim
2. Preis: Stadt Reutlingen
3. Preis: Stadt Filderstadt

Sozialunternehmen:

1. Preis: Wohngemeinschaft für Senioren Filderstadt
2. Preis: ASB Seniorenhaus Kapellenblick (Biberach)



Der Künstler Tobias Dingler gestaltete die „Vielfalts-Trophäe“ für den Wettbewerb.

Bürkle + Schöck Transformatoren GmbH

DEN MENSCHEN IN DEN MITTELPUNKT STELLEN

1

KLEINUNTERNEHMEN

„Von Menschen, mit Menschen, für Menschen.“
(Stefan Bürkle, Geschäftsführer)

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, Menschen ohne Ansehen der Herkunft, des Geschlechts, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Identität eine solide Ausbildung in einem Beruf mit hohen Zukunftsperspektiven zu ermöglichen.

Hilfreich ist hierbei ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren, um den Menschen in den Vordergrund bzw. in den Mittelpunkt zu stellen.

Der Mensch ist durch sein Wissen und durch seine Vielseitigkeit aus dem handwerklichen Bereich nicht wegzudenken. Deshalb ist es uns wichtig, genau dieses Wissen und diese Vielseitigkeit in unserem Handwerk an junge Menschen weiterzugeben.

Bürkle + Schöck Transformatoren GmbH
Anschrift: Gewerbestraße 38, 70565 Stuttgart
Geschäftsführer: Stefan Bürkle
Kontakt: 0711-7837-100,
 stefan.buerkle@buerkle-schoeck.de
Homepage: www.buerkle-schoeck.de
Branche/Beschäftigungsfeld: Elektrotechnik
Anzahl der Beschäftigten: 45



Mitarbeiter und Auszubildende in der Produktion

Pfrommer Gebäudetechnik

SOZIALE KOMPETENZ IST UNS WICHTIG



Wir im Handwerk brauchen Menschen, die in allen Bereichen des menschlichen Miteinanders hohe Kompetenzen aufweisen. Dabei wird die fachliche Qualifikation von unseren Kunden vorausgesetzt. Anders als in Industrie und Großbaustellen brauchen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich ein enorm hohes Maß an sozialen Kompetenzen.

Anständigkeit, Ehrlichkeit, Hilfsbereitschaft und das Begegnen mit unseren Kunden auf Augenhöhe ist Grundvoraussetzung, um die zukünftig vor Ort anfallenden Aufgaben im Handwerk zu lösen.

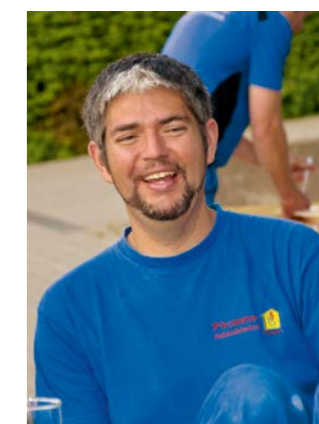
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen zu Ihnen nach Hause in Ihre eigenen vier Wände, in Ihre ganz private Welt. Wir versuchen Ihrem Anspruch gerecht zu werden, indem wir als Vorbild den jungen Menschen unsere Firmenphilosophie vorleben, um ihnen zu zeigen, wie sie als eigenständige Persönlichkeiten ihr zukünftiges Berufsleben gestalten können. Wir bilden als kleiner Handwerksbetrieb zurzeit sieben junge Menschen aus. Eine Bürokauffrau, zwei Anlagenmechaniker in Heizung-, Sanitär und Klimatechnik und vier Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik.

Einer dieser Elektroniker ist Raúl Garcia Saez, er ist 35 Jahre alt und kommt aus Guardemar in Spanien. Durch die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Spanien hat Raúl bei dem ALISCHWA Projekt Ida - Integration durch Austausch teilgenommen. Raúl war über diesen Austausch vom 15.04.2013 bis zum 15.06.2013 in unserem

Betrieb als Praktikant. In dieser Zeit haben wir uns kennengelernt. Wir durften erfahren, mit was für einem Engagement und mit was für einer Leidenschaft sich Raúl bemüht hat, die deutsche Sprache zu erlernen, um damit die Grundlage für eine mögliche Ausbildung zu schaffen. Seit 01.09.2013 ist Raúl bei uns in der Ausbildung. Mit der Berufsschule wurde ein Unterrichtsplan abgestimmt, in dem Raúl das erste und zweite Ausbildungsjahr parallel besuchen kann, damit die 3 1/2 jährige Ausbildung auf 2 1/2 Jahre verkürzt werden kann. Um ihm auch die Ausbildungsinhalte zu vermitteln, die nicht zu unserem Kerngeschäft gehören und vor allem auch andere Arbeitsabläufe zu erlernen, wurde mit der Kreishandwerkerschaft Calw, der Handwerkskammer Karlsruhe und dem Wirtschaftsförderer des Landkreises Calw nach Fachbetrieben gesucht, die sich an einer Ausbildungspartnerschaft beteiligen. Raúl befindet sich zurzeit in dieser Ausbildungspartnerschaft, um danach seine Ausbildung bei uns zu beenden und sich auf die Gesellenprüfung erfolgreich vorzubereiten.

Pfrommer Gebäudetechnik

Anschrift: Wilflingstraße 29, 75394 Würzbach
Geschäftsführer: Rüdiger Pfrommer
Kontakt: 07053-92050 50
 r.pfrommer@pg-umwelttechnik.de
Homepage: www.pfrommer-gebauedetechnik.de
Branche/Beschäftigungsfeld: Elektro-Heizung-Sanitär
Anzahl der Beschäftigten: 14



Ein Spanier, der sich im Schwarzwald wohl fühlt.

2

KLEINUNTERNEHMEN

„Unterweise nur den, der unterwiesen werden will und Du wirst aus Menschen Persönlichkeiten machen.“
(Rüdiger Pfrommer, Geschäftsführer)

Kleiner GmbH

KULTURELLE VIELFALT FÖRDERN



1

MITTLERE UNTERNEHMEN

„Wähle einen Beruf, den du liebst, und du brauchst keinen Tag in deinem Leben mehr zu arbeiten.“ (Konfuzius)

Die Förderung kultureller Vielfalt ist ein seit Jahren gewachsener Bestandteil der KLEINER GmbH und aus dem betrieblichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Um allen Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Arbeitsatmosphäre zu ermöglichen, die den guten Leistungen aller gerecht wird, ist sie letztlich der Schlüssel, um einen gemeinsamen Arbeitserfolg zu erzielen. Mit einer Ausbildungsquote von durchschnittlich 15 % und einer Übernahmequote von 100 % hat sich die KLEINER GmbH zur Aufgabe gemacht, junge Menschen beim Einstieg in das Berufsleben zu begleiten, ihnen Chancen zu bieten, ihre Stärken zum Einsatz zu bringen, Talente zu fördern und sich ihren Schwächen zu stellen.

Den jungen Menschen möchte KLEINER eine Perspektive der Selbstbestimmtheit, Anerkennung und Unabhängigkeit bieten und so der gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Auszubildende sind einerseits über den Tag hinweg wertvolle Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen, andererseits sind sie 24 Stunden am Tag Mensch. In diesen 24 Stunden werden sie von Problemen, Sorgen und Nöten begleitet, die sich nicht immer zur Seite schieben lassen. Die KLEINER GmbH lässt ihre Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit nicht allein: Mit ihrer engagierten Personalarbeit hilft sie auch bei der Bewältigung von Belastungen, die nicht ursächlich mit der Arbeit oder Ausbildung zusammenhängen. Dazu gehören persönliche Schwierigkeiten, Probleme im Umgang mit Behörden und andere Sorgen.

Junge Menschen mit bewegten Lebensläufen erhalten bei der KLEINER GmbH eine zweite Chance durch einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz.

Zusätzlich hat sich die KLEINER GmbH im März 2012 dazu entschlossen, die „Global Compact Initiative“ der Vereinten Nationen aktiv zu unterstützen. Ziel des „Global Compact“ ist es, durch gemeinsames Handeln universelle Sozial- und Umweltprinzipien zu fördern. Durch die Teilnahme bekennt sich KLEINER zu den zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und integriert diese in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und das Tagesgeschäft. Des Weiteren schätzt das Unternehmen im Rahmen seiner internen Unternehmenskommunikation eine Kultur, in der jeder zu Wort kommt. Mit der Durchführung regelmäßig stattfindender Teammeetings, die einen geschäftlichen oder sozialen Fokus haben, fördert und fordert KLEINER die vielfältig zusammengesetzte Arbeitnehmerschaft.

Kleiner GmbH

Anschrift: Göppinger Straße 2-4, 75179 Pforzheim

Geschäftsführer: Thomas und Joachim Kleiner

Kontakt: 07231-6072-0, info@kleiner-gmbh.de

Homepage: www.kleiner-gmbh.de

Branche/Beschäftigungsfeld: Stanz- und Umformtechnik

Anzahl der Beschäftigten: 280



BSW Anlagenbau und Ausbildung GmbH

BERUFS- UND BILDUNGSCHANCEN VON JUNGEN MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND VERBESSERN



Die BSW Anlagenbau und Ausbildung GmbH (BAG) ist eine Tochtergesellschaft der Badische Stahlwerke GmbH (BSW) in Kehl. Die Muttergesellschaft ist das einzig stahlerzeugende Unternehmen in Baden-Württemberg und produziert jährlich über 2 Millionen Tonnen Stahl. Die Unternehmensgruppe der Badische Stahlwerke GmbH in Kehl beschäftigt derzeit 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 19 verschiedenen Nationen.

Wir möchten mit der Förderung von kultureller Vielfalt in der Ausbildung die Berufs- und Bildungschancen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund verbessern. Unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Auszubildenden sollen vorurteilslos aufeinander zugehen, Menschen unterschiedlicher Kultur achten wir und bewerten die Arbeitsleistung unabhängig von ethnischer Herkunft oder Religion.

Die Vielfältigkeit und Andersartigkeit von Kulturen haben wir in unserem täglichen Arbeitsalltag mit jungen Menschen als Bereicherung kennengelernt. Wir integrieren und unterstützen unsere multikulturellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schaffen damit die Bedin-

gungen für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeitenden mit unterschiedlichsten Talenten wohlfühlen und motiviert sind, ihren Beitrag zum Erfolg für das Unternehmen einzubringen.

Diese bisher praktizierte weltoffene und wertschätzende Unternehmenskultur trägt nachweislich zum Erfolg unserer Unternehmensgruppe bei.

BSW Anlagenbau und Ausbildung GmbH

Anschrift: Weststraße 31, 77694 Kehl

Geschäftsführer: Bernd Wiegele

Kontakt: 07851-83-513,

bernd.wiegele@bag-kehl.de

Homepage: www.bag-kehl.de

Branche/Beschäftigungsfeld: Metallherstellung

Anzahl der Beschäftigten: 170

2

MITTLERE UNTERNEHMEN

„Keiner darf verloren gehen.“
(Bernd Wiegele, Geschäftsführer)



Mader GmbH & Co. KG

WICHTIGE INVESTITION IN DIE ZUKUNFT DES UNTERNEHMENS

2

MITTLERE UNTERNEHMEN

„Junge Menschen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – brauchen individuelle Förderung und Ermutigung, um ihre persönlichen Stärken und Fähigkeiten zu erkennen und optimal zu entwickeln. Dazu gehört für mich auch, Jugendlichen eine Chance zu geben, die nicht durch Schulnoten glänzen, sondern durch ihre Persönlichkeit und Motivation.“ (Sülbiye Deger, Leiterin Personal/Ausbildung)

Ausbildung und Fortbildung als Maßnahme zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften ist für unser Unternehmen angesichts des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels eine elementar wichtige Investition in die Zukunft des Unternehmens und ein Schwerpunkt unserer Personalpolitik. Dies zeigt sich an unserer Ausbildungsquote von 13,75 % sowie den vielfältigen Möglichkeiten, die wir unseren Auszubildenden während und nach der Ausbildung anbieten: Von internen und externen Schulungen, über das von uns finanzierte ausbildungs- und berufsbegleitende Studium sowie dem Dualen Studium.

Wir sehen in der Vielfalt der Belegschaft besondere Potenziale zur Verwirklichung der Chancengleichheit, Verbesserung der betrieblichen Integration, der umfassenderen Wertschätzung der Beschäftigten, erhöhten Nutzung vorhandener Ressourcen und Kompetenzen, Steigerung der allgemeinen Arbeitsplatzattraktivität, verbesserter Erfüllung von Kundenbedürfnissen und mithin zur Vergrößerung von Vorteilen im Wettbewerb. Davon zeugt auch der Anteil unserer Auszubildenden mit Migrationshintergrund von 54 %: Wir ermuntern junge Menschen mit Migrationshintergrund gezielt, sich für eine Ausbildung bei uns zu bewerben. Dabei geben wir auch leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern eine Chance und fördern sie im Rahmen der Ausbildung.

Unser Ausbildungskonzept hat nicht nur die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit zum Ziel, sondern soll auch die persönliche Entwicklung der Auszubildenden fördern. Unsere Auszubildenden können ihre Team- und Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Organisationstalent und soziales Engagement in vielfältigen Projekten einbringen: Sie haben unter anderem an einem „Kochbuch der Vielfalt“ mitgewirkt, in der die Speisen auch aus ihren Herkunftsländern sowohl in deutscher als auch in ihrer Herkunftssprache geschrieben wurden, Workshops zum Thema „Umweltschutz und Geldeinsparung“ mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, anlässlich der Jahresabschlussfeier ihre Religionen und Traditionen vorgestellt, Spendensammlungen für soziale Projekte initiiert und führen regelmäßig Bewerbungstrainings, Berufsinformationsveranstaltungen und Unternehmensführungen mit Schülerinnen und Schülern durch.

Mader GmbH & Co. KG

Anschrift: Daimlerstraße 6, 70771 Leinfelden-Echterdingen

Geschäftsführer: Manja Hies, Werner Landhäußer, Peter Maier

Kontakt: 0711-79 72-0, info@mader.eu

Homepage: www.mader.eu

Branche/Beschäftigungsfeld: Handel und Dienstleistungen

Anzahl der Beschäftigten: 80



MADER

real,- SB-Warenhaus GmbH

AUSBILDUNG MIT KREATIVEN UND INNOVATIVEN PROJEKTEN

Der real,- Markt in Freiburg, Gundelfingerstraße ist einer von bundesweit rund 300 real,- Märkten und bietet seinen Kunden täglich ein umfassendes Angebot an Lebensmitteln und Nicht-Lebensmitteln. Ziel ist es, Kunden mit Warenkompetenz, Vielfalt sowie attraktiven Preisen das beste Einkaufserlebnis zu bieten.

Seit vielen Jahren engagiert sich der real,- Markt Freiburg auch im Bereich der Ausbildung und Förderung junger Menschen. Der offene und ehrliche Umgang mit den jungen Nachwuchskräften steht dabei im Vordergrund. Die Ausbildungsverantwortlichen versuchen die Azubis bei ihrem Ausbildungs- und Karriereweg so gut wie möglich zu begleiten und zu unterstützen. Dabei haben sie stets ein offenes Ohr für ihre Anliegen. Bei der Ausbildungsgestaltung wird insbesondere auf kreative und innovative Projekte gesetzt, bei denen die Azubis zeigen können, was in ihnen steckt und sie selber Verantwortung übernehmen. Selbstverständlich können die jungen Leute aber auch immer ihre eigenen Ideen mit einbringen.



Großer Andrang – die Kunden sind begeistert und lassen sich die Spezialitäten aus den verschiedenen Ländern schmecken.

Ein großes Plus des real,- Marktes in Freiburg ist die kulturelle Vielfalt des Mitarbeiterteams. Auf diese Vielfalt setzt man bereits bei den Azubis. So haben die Verantwortlichen des Marktes über die Jahre ein sehr gutes Netzwerk zu Schulen aufbauen können, um gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund anzusprechen.



Das Azubi-Team aus dem real,- Markt Freiburg präsentiert kulinarische Genüsse aus unterschiedlichen Kulturen.

Dass die Azubis immer wieder kreative Projekte durchführen, ist im Freiburger real,- Markt mittlerweile Standard. So entstand auch die Idee, Aktionen zu initiieren, bei der die kulturelle Vielfalt in der Mitarbeiterschaft gezeigt und gezielt Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung bei real,- angesprochen werden. So haben die Azubis u. a. eine große Aktion durchgeführt, bei der die kulturellen Besonderheiten der Herkunftsländer der Azubis und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt wurden. So konnten die Kunden verschiedene Speisen aus fernen Ländern verkosten sowie landestypische Küchenutensilien und Tischdekorationen kennenlernen. Junge Kunden wurden persönlich angesprochen und über die Ausbildungsmöglichkeiten informiert – und dies zum Teil auch direkt in der jeweiligen Muttersprache, u. a. Türkisch, Italienisch oder auch Vietnamesisch. Damit wurde die kulturelle Vielfalt nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Freiburg, sondern auch für die Kunden erlebbar.

real,- SB-Warenhaus GmbH, real,- Markt Freiburg (Gundelfingerstraße)

Anschrift: Gundelfingerstraße 4, 79108 Freiburg

Kontakt: Susanne Hänßel (Ausbilderin), 0761-5149800, ow8936@real.de

Homepage: www.real.de/ausbildung

Branche/Beschäftigungsfeld: Einzelhandel/SB-Warenhaus

Anzahl der Beschäftigten: ca. 140

3

MITTLERE UNTERNEHMEN

„Ich bin stolz, dass wir eine so ‚bunte‘ Azubitruppe mit jungen Menschen aus verschiedenen Kulturen haben. Diese Vielfalt trägt dazu bei, dass wir bei Projekten neue Wege gehen und neuen Situationen sowie kulturellen Unterschieden offen gegenüberstehen.“ (Susanne Hänßel, Ausbilderin)

real-

Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG

AUS DEN VERMEINTLICH SCHWÄCHEREN STARKE MACHEN

1



GROSSUNTERNEHMEN

„Wenn Sie standardisieren, vergleichen Sie oft nur Abschlüsse und Schulnoten. Das ist nicht sehr erfolgversprechend, weil die Individualität zu kurz kommt. Ob jemand in seiner Freizeit leidenschaftlich am Motorroller bastelt oder es einen Leistungsabfall aufgrund eines Schicksalsschlags in der Familie gab, sehen Sie da nicht. Bestimmte Bewerber müssen wohlwollender betrachtet werden.“
(Dieter Esser, Leiter Berufsausbildung)

Wir bilden aus, weil wir überzeugt sind, dass sich diese Investition für Porsche lohnt. Der Tradition unseres Unternehmens entsprechend soll auch in Zukunft ein wesentlicher Teil unseres Mitarbeiternachwuchses aus den eigenen Reihen stammen – vom Facharbeiter bis zur Führungskraft.

Die Unternehmenskultur bei Porsche wird dabei maßgeblich von den Werten Vielfalt, Internationalität und Chancengleichheit geprägt. Ein wichtiger Baustein stellt dabei die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund dar. So sind an den deutschen Porsche Standorten allein Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 60 Nationen beschäftigt. Bei der Porsche AG beträgt der Anteil ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 13 %, bei den Auszubildenden liegt dieser Anteil bei 15 %. Der interkulturelle Austausch auf beruflicher sowie privater Ebene stellt eine Bereicherung für das gesamte Unternehmen dar. Um diesen Austausch sowie die Internationalität zukünftig weiter voranzutreiben, wird auch bei der Gewinnung von Nachwuchskräften besonderes Augenmerk auf die Förderung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund gelegt.

Leistungsorientierung und soziale Verantwortung – diese beiden Werte zeichnen Porsche seit Jahrzehnten aus. Sie sind für uns eng miteinander verknüpft. Das heißt für uns auch, jungen, qualifizierten Menschen Perspektiven zu geben. Deshalb steht bei Porsche nach

jeder erfolgreich absolvierten Ausbildung die unbefristete Übernahme.

Bei der Auswahl unserer Auszubildenden im gewerblichen Bereich übernehmen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine besondere Verantwortung. So versuchen wir, rund 40 Prozent aller technischen Auszubildenden aus der Hauptschule zu rekrutieren. Mehr noch: Darüber hinaus bieten wir auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen über ein Förderjahr eine Chance, denen üblicherweise die Ausbildungsreife abgesprochen würde. Dabei handelt es sich – um mit einem Klischee direkt aufzuräumen – keinesfalls nur um Menschen mit Migrationshintergrund, sondern um Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen es aus unterschiedlichsten Gründen in jungen Jahren zu Brüchen im Lebenslauf gekommen ist. Unsere Devise: Aus den vermeintlich Schwächeren Starke zu machen.

Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG

Anschrift: Porscheplatz 1, 70435 Stuttgart
Vorstandsvorsitzender: Matthias Müller
Kontakt: Boris Graßhoff (Personalmarketing), 0711-911-28625, boris.grasshoff@porsche.de
Homepage: www.porsche.de
Branche/Beschäftigungsfeld: Automobilhersteller
Anzahl der Beschäftigten: weltweit ca. 21.000



PORSCHE

ZF Lenksysteme GmbH

SELBSTBEWUSSTSEIN STÄRKEN, MOTIVATION ERHÖHEN

ZF Lenksysteme GmbH bildet am Standort in Schwäbisch Gmünd seit mehr als 75 Jahren aus. Unsere Ausbildung umfasst sowohl die technischen, kaufmännischen als auch studentischen Ausbildungs- bzw. Studienberufe. Vor einem Jahr haben wir mit einer Ausbildung in Jinan/China begonnen.

Mit der Ausbildung, die wir nicht nur technisch auf dem aktuellen Stand halten, sondern vor allem mit unserem Herzblut begleiten, sichern wir den Nachwuchs für unser Unternehmen. Daher werden in der Regel auch alle Auszubildenden, Studentinnen und Studenten am Ende der Ausbildung in ein unbefristetes Verhältnis übernommen. Die Anforderungen, die wir an Bewerberinnen und Bewerber stellen sind hoch. Doch wer diese Hürden überspringt, kann mit großer Wahrscheinlichkeit damit rechnen, auch mit guten Leistungen ans Ziel zu kommen.

Als großes Unternehmen sind wir willens und sehen uns in der Lage, auch schwächeren Schülerinnen und Schülern eine Perspektive in unserem Unternehmen zu bieten. Mit Nach-



EQ-Praktikanten, die sich für eine Ausbildung qualifizieren



Girl's day



Unsere spanischen Praktikanten, von denen drei eine Ausbildung zum Industriemechaniker begonnen haben.

hilfe, Sprachförderung, Sportnachmittagen, Einführungstagen, Teamtrainings wollen wir das Selbstbewusstsein stärken, die Motivation erhöhen und diese Schülerinnen und Schüler so auf eine Ausbildung vorbereiten.

In diesem Jahr haben wir uns auf ein neues Abenteuer eingelassen. Wir haben mit drei spanischen Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag über 3,5 Jahre abgeschlossen, nachdem diese ein dreimonatiges Praktikum in unserem Unternehmen absolviert haben. Glücklicherweise haben wir einen griechischen Auszubildenden, der Spanisch kann. So konnten wir für die spanischen Jugendlichen ein kleines Stück Heimat abbilden. Wie lange das ausreichen wird, muss sich noch erweisen. Wir sind jedoch guter Dinge.

ZF Lenksysteme GmbH

Anschrift: Richard Bullinger Str. 77, 73527 Schwäbisch Gmünd
CEO: Dr. Peter Ottenbruch
Kontakt: Erich Rathgeb (Ausbildungsleiter), 07171-31-4202, erich.rathgeb@zf-lenksysteme.com
Homepage: www.zf-lenksysteme.com
Branche/Beschäftigungsfeld: Automobilzulieferer
Anzahl der Beschäftigten: 5.500 in Schwäbisch Gmünd, 13.500 weltweit

2

GROSSUNTERNEHMEN

„Wenn wir weiterhin als Wirtschaftsstandort stark sein wollen, dann müssen wir alles tun, um die Qualität der Ausbildung hoch zu halten.“
(Erich Rathgeb, Ausbildungsleiter)



ZF Lenksysteme

EDEKA Südwest Fleisch GmbH

DIE GANZHEITLICHE PERSON DER AUSZUBILDENDEN

3

GROSSUNTERNEHMEN

„Ausbildung ist für uns wie die Entwicklung neuer Produkte, es muss viel Herzblut, Engagement, Kraft und Wissen einfließen, damit am Ende das bestmögliche Produkt auf dem Teller des Kunden landen kann.“ (Martina Zipf und Carina Domig, Ausbilderinnen)

Natürlich geht es bei dem Thema Ausbildung auch bei uns in erster Linie um die Sicherung unserer Fachkräfte von morgen. Allerdings aber auch um die soziale Verantwortung, die wir als Unternehmen in der Region haben und darüber hinaus um die bestmögliche Unterstützung unserer Auszubildenden auf dem Weg zu ihrem Abschluss. Es ist für uns unerheblich, welchen kulturellen Hintergrund jemand mitbringt. Dies zeigt sich auch in unserer Quote der Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die aktuell bei 32 % liegt.

Es kommt auf die Motivation, das Engagement und die Leistung des jeweiligen Bewerbers an. Eben diese Aspekte stellen für uns die Eckpfeiler der Ausbildung dar. Sie spiegeln sich auch im Auswahlprozess wider. Wir setzen dabei auf eine praxisorientierte Auswahl mit einem Praktikum (bei gewerblich-technischen Berufen) oder auf praktische Übungen aus dem Büroalltag (bei kaufmännische Berufen). Im Hinblick auf die Begleitung der Auszubildenden während ihrer Ausbildung, insbesondere bei Problemen, haben wir die Veränderung der Rolle des Ausbilders wahrgenommen und uns angepasst. Wir bieten unseren Azubis neben der Unterstützung in Ausbildungsthemen auch Beratung und Hilfe bei Themen im privaten Umfeld. Die oder der Auszubildende als ganzheitliche Person mit allen Facetten steht dabei im Vordergrund. Wir sind uns sicher, dass wir mit diesem Ansatz dafür sorgen können, dass unsere angehenden Fachkräfte ihre Ausbildung erfolgreich zum Abschluss bringen. Die ganzheitliche Person der Auszubildenden und deren Weiterentwicklung ist der Schwerpunkt unserer außerbetrieblichen Veranstaltungen,

wie u. a. unserem jährlichen SommerCamp. Es geht dort bei verschiedenen Übungen und Herausforderungen um die Förderung und Weiterentwicklung der Sozialkompetenz und um die Stärkung des Teamgedankens unseres gesamten Azubi-Teams. Wir sind stolz auf unsere Auszubildenden und vor allem auch stolz darauf, wie sie sich in den 2-3 ½ Jahren mit unserer Unterstützung entwickeln.

Das Thema Ausbildung wird bei EDEKA Südwest Fleisch nicht einfach so nebenbei mitgeführt, sondern findet von der Geschäftsleitung bis hin zur Mitarbeiterin und zum Mitarbeiter die benötigte Beachtung und wird daher auch entsprechend gelebt. Nur so ist es uns möglich, die jungen Fachkräfte mit den verschiedensten Hintergründen bestmöglich zu unterstützen und während der Ausbildung schon in den Betrieb zu integrieren.

EDEKA Südwest Fleisch GmbH

Produktionsstandort: Messering 2, 76287 Rheinstetten

Geschäftsführer: Jürgen Sinn, Jürgen Mäder, Harald Rissel (Sprecher), Rainer Huber, Rudolf Matkovic

Kontakt: Carina Domig (Ausbilderin), 0721-18055-8473, carina.domig@edeka-suedwest.de

Homepage: www.suedwestfleisch.de, www.fleischhelden.edekaner.de

Branche/Beschäftigungsfeld: Lebensmittelproduktion

Anzahl der Beschäftigten: ca. 850



Teilnahme am Neuwieder SommerCamp (mit zwei Teams)



Azubis bei der Arbeit



Stadt Mannheim

VIelfalt IN FARBen



Mannheim ist Lebensfreude, Wirtschaftskraft und Inspiration: Es pulsiert, es wächst, es lockt und es begeistert. Die Quadratestadt überzeugt als attraktive Arbeitgeberin auf ganzer Linie - mit rund 350 Auszubildenden in einer Vielzahl spannender dualer Studiengänge und Berufsausbildungen, die vermeintlich Unvereinbares in Einklang bringen: Offenheit und Zukunftsorientierung treffen hier auf große Jobsicherheit und gesellschaftlich relevante, sinnhafte und abwechslungsreiche Tätigkeiten.

In Mannheim leben Menschen aus 170 Nationen zusammen, nahezu 38 % der Mannheimer Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Diese strukturellen Gegebenheiten der Stadtgesellschaft erfordern eine strategische Personalpolitik, welche die Vielfalt der Bevölkerung in der Verwaltung widerspiegelt und somit einen verbesserten Zugang zu den verschiedensten Bevölkerungsgruppen gewährleisten soll.

Im Rahmen des umfassenden Modernisierungsprozesses „CHANGE² - Wandel im Quadrat“ der Stadt Mannheim wurde vor diesem Hintergrund das Projekt „Vielfaltsmanagement“ initiiert, dessen definierter Auftrag die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Abbildung der heterogenen Bevölkerungsstruktur Mannheims in der Stadtverwaltung war. Als eines der zentralen Projektziele wurde dabei die Erhöhung des Anteils der Auszubildenden mit vermutbarem Migrationshintergrund auf mindestens 20 % formuliert. Diese Zielsetzung konnte durch eine strategische Ausrichtung der Maßnahmen im Bereich des Ausbildungsmarketings sowie der Auswahlverfahren mit

dem Einstellungsjahrgang 2012 erreicht werden und bis 2014 bereits auf 24 % gesteigert werden.

Am 2. Deutschen Diversity-Tag 2014 ermöglichte das Auszubildendenprojekt „Vielfalt in Farben“ sowohl städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Bürgerinnen und Bürgern, in bunten Farben ihr Verständnis von Vielfalt festzuhalten. Die rund 500 entstandenen bunten Quadrate stärken als Gesamtkunstwerk zusammengefügt den Vielfaltsgedanken im Rathaus.

Neben Fortbildungsprogrammen zur „Entwicklung und Förderung von interkultureller Kompetenz“ der Auszubildenden, tragen alle Maßnahmen im Ausbildungsbereich zur Förderung des Miteinanders, der Steigerung von Toleranz sowie der Weiterentwicklung persönlicher interkultureller Kompetenzen bei. Vielfalt ist Teil des alltäglichen Arbeitens und Gestaltens aller Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mannheim.

Stadt Mannheim

Anschrift: Rathaus E5, 68159 Mannheim

Oberbürgermeister: Dr. Peter Kurz

Kontakt: Denise Schneider (Geschäftsstelle Vielfalt), 0621-293-9829, denise.schneider@mannheim.de

Homepage: www.mannheim.de

Branche/Beschäftigungsfeld: Öffentliche Verwaltung

Anzahl der Beschäftigten: ca. 8.013

1

ÖFFENTLICHE VERWALTUNGEN

„Auf dem Weg, eine der modernsten und vielfältigsten Stadtverwaltungen Deutschlands zu werden, freuen wir uns auf talentierte und motivierte Nachwuchskräfte mit unterschiedlichem Migrationshintergrund, die diesen Weg mitgestalten möchten.“ (Egon Bundschuh, Leiter Fachbereich Personal)

STADTMANNHEIM

Stadt Reutlingen

GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNGEN ERFORDERN BESONDERE KOMPETENZ

2

ÖFFENTLICHE VERWALTUNGEN

„Reutlingen hat Platz für dich! Egal wer du bist und woher du kommst: Reutlingen ist deine Stadt - und du bist ein Teil davon.“

Rund 37 % der Reutlinger Bürgerinnen und Bürger verfügen über einen Migrationshintergrund, unter den Reutlinger Jugendlichen hat sogar fast jeder zweite Wurzeln in einem anderen Land. Die damit verbundene gesellschaftliche Vielfalt stellt die Stadt Reutlingen vor neue Aufgaben und Anforderungen, die eine ebenso vielfältige Mitarbeiterschaft mit besonderen Kompetenzen erfordert. Ziel der Stadtverwaltung ist es daher, dass sich der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch langfristig unter ihren Auszubildenden abbildet. Interkulturelle Kompetenzen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden bei der Stadt Reutlingen zudem als wertvolle Potenziale betrachtet, die bewusst anerkannt und eingesetzt werden sollen.

In den Jahren 2013 und 2014 wurde eine Informationsveranstaltung zu den Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bei der Stadt Reutlingen durchgeführt. Um Jugendliche mit Migrationshintergrund hier gezielter anzusprechen, wurde eine Werbekampagne mit Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft sowie dem Motto „Reutlingen hat Platz für dich! Egal wer du bist und woher du kommst: Reutlingen ist deine Stadt - und du bist ein Teil davon“ entwickelt. Zur Entwicklung des Mottos wurde ein Workshop mit den Auszubildenden der Stadt durchgeführt. Zudem wurde die Informationsveranstaltung u. a. in Migrantenvereinen, Moscheen, internationalen Geschäften sowie dem Integrationsrat beworben. Während der Veranstaltung standen ehrenamtliche Dolmetscherinnen und Dolmetscher insbesondere für Elterngespräche bereit, um hier Sprachbarrieren zu überbrücken.

Zur Förderung der kulturellen Vielfalt in der Ausbildung wird im Frühjahr 2015 eine interkulturelle Fortbildung für Führungskräfte durchgeführt werden. Ein Seminar zur interkulturellen Kompetenz für Auszubildende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalentwicklung ist für das Jahr 2015 in Planung. Darüber hinaus werden Auszubildende mit Migrationshintergrund in die Öffentlichkeitsarbeit einbezogen, so z. B. im Rahmen des Magazins „zamma“ - einer Broschüre zur kulturellen Vielfalt in Reutlingen, bei der eine Auszubildende mit türkischem Migrationshintergrund interviewt und vorgestellt wurde.

Stadt Reutlingen

Anschrift: Marktplatz 22, 72764 Reutlingen
Oberbürgermeisterin: Barbara Bosch
Kontakt: Theresa Siegler (Ausbildungsleiterin), 07121-303-2350, theresa.siegler@reutlingen.de
Homepage: www.reutlingen.de
Branche/Beschäftigungsfeld: Öffentliche Verwaltung
Anzahl der Beschäftigten: ca. 2.000

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2012 wurden die bisherigen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung gezielt intensiviert. Hierbei steht seitdem u. a. die Gewinnung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung oder ein Studium bei der Stadt Reutlingen im Mittelpunkt.



Stadt Filderstadt

GEMEINSAM MIT VIELFALT ZUM ZIEL!

Über 44.000 Menschen leben in Filderstadt, der zweitgrößten Stadt im Landkreis Esslingen. Mit ca. 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Stadtverwaltung Filderstadt einer der größten Arbeitgeber Filderstadts. Knapp 60 Azubis werden in insgesamt 13 Berufen ausgebildet und zwar in den Bereichen Verwaltung, Technik und Kinderbetreuung.

Im Leitbild der Stadtverwaltung Filderstadt heißt es: „Wir - Für die Menschen unserer Stadt“. Das bedeutet für uns respektvolles Miteinander ohne Ansehen von Geschlecht, Herkunft oder Religion und das bezogen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander, die Bevölkerung unserer Stadt sowie weitere Partner. Wir fördern die Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund, weil sie ein wesentlicher Bestandteil unserer Bevölkerung sind. Wir schauen über den Tellerrand hinaus. Beständig dazu zu lernen ist uns wichtig, sich weiter zu entwickeln, Abläufe und Gegebenheiten zu optimieren. Dies gelingt sehr gut, wenn Vielfalt gefördert wird und man den Menschen Gelegenheit gibt ihre Ideen einzubringen.

Mit den Filderstädter Werkrealschulen pflegen wir eine Bildungskoopeation, z. B. in Form von Telefon- und Bewerbungstrainings. Die Werkrealschulen haben einen relativ hohen Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund.

Unsere Stelleninserate zeigen Menschen unterschiedlicher Herkunft, genauso das Bild auf der Startseite unserer Homepage, das in den Ausbildungsbereich verlinkt. Durch das multikulturelle Erscheinungsbild sollen sich auch potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund angesprochen und willkommen fühlen.

Ca. 25 % der Bevölkerung Filderstadts hat Migrationshintergrund. Bei der Sicherung der Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung über die Ausbildung spiegelt sich dieser Anteil ebenfalls wider. Besonders für diese Zielgruppe veranstalten wir jährlich einen Infoabend über Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Filderstadt.



Auszug aus der städtischen Homepage

Der Gemeinschaft von Azubis wird jederzeit Raum gegeben. Im Rahmen des jährlichen Sommerferienprogramms bilden sie Teams und bieten Freizeitbeschäftigungen für Kinder, Jugendliche oder Senioren an, die sie selbst bestimmen und gestalten dürfen. Sie lernen auf diese Weise sich gegenseitig sowie andere Mitmenschen verschiedenen Alters und verschiedener Herkunft kennen und schätzen. Im Azubivolunteering erhalten Azubis die Gelegenheit ihre soziale Kompetenz zu stärken, indem sie in Projekten bürgerschaftlichen Engagements mitarbeiten (z. B. Hausaufgabenbetreuung, Besuchsdienst im Senioren-/Pfleheim, Mitarbeit im Kindergarten).

Wir füllen das Motto „Gemeinsam mit Vielfalt zum Ziel!“ mit Leben.

Stadt Filderstadt

Anschrift: Haupt- und Personalamt, Aicher Str. 9, 70794 Filderstadt
Oberbürgermeisterin: Gabriele Dönig-Poppensieker
Kontakt: Elena Fetter (Ausbildungsleiterin), 0711-7003-404, efetter@filderstadt.de
Homepage: www.filderstadt.de
Branche/Beschäftigungsfeld: Öffentliche Verwaltung
Anzahl der Beschäftigten: ca. 800

3

ÖFFENTLICHE VERWALTUNGEN

„Gemeinsam mit Vielfalt zum Ziel!“ (Elena Fetter, Ausbildungsleiterin)

Wohngemeinschaft für Senioren, Filderstadt

TEAMENTWICKLUNG DURCH INTERKULTURELLES TRAINING



Rosemarie Amos-Ziegler (re.) und Klaus Ziegler (li.) mit neuen Azubis 2014

1

SOZIALUNTERNEHMEN

„Alle sagten: „das geht nicht.“ Dann kam einer, der wußte das nicht, machte es und es ging!“ (Hilbert Meyer, deutscher Pädagoge)

Die WGfS betreut in Filderstadt mit 196 Mitarbeitenden aus 21 Herkunftsländern 134 Seniorinnen und Senioren stationär und 60 ambulant.

Pro Jahr stellt die WGfS 10 bis 15 Ausbildungsplätze bereit. Zwei Drittel der Azubis haben Migrationshintergrund. Nach Geburtsland stellen Rumänien, Polen und die Philippinen die größten Nationen, weil z. B. viele türkische Mitarbeitende bereits in Deutschland, Filderstadt geboren sind. Arbeitet etwa ein Ghanese oder eine Libanesin bei der WGfS, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass dieser weitere Interessenten bringt.

Dies spricht für die Mitarbeiterzufriedenheit, für die die WGfS etwa Teamentwicklungsprozesse moderiert oder Betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert (BGM). Interkulturelles Training spielt hier auch eine große Rolle. So lernen bspw. muslimische Mitarbeiterinnen, entgegen der Tradition in ihrem Herkunftsland, Männer pro-aktiv anzusprechen oder Blickkontakt zu halten, weil diese Patienten oder Angehörige sind. Von ihren Vorgesetzten lernen sie niederschwellig und ideologiefrei, dass dies die Höflichkeit im hiesigen Kulturraum gebietet.

Das Ausbildungsjahr beginnt am 1. September mit der Einweisung durch Inhaberin Rosemarie Amos-Ziegler. Am zweiten Arbeitstag findet ein Seminar „Dienstleistungsservice“ mit externem Trainer statt. Ein Kinästhetikseminar schult

das rückschonende Arbeiten, am Beruflichen Ausbildungszentrum Esslingen (BAZ) werden die Azubis über ihre Rechte und Pflichten unterwiesen. Wertschätzung erhalten und lernen die Azubis auch über Lobkärtchen und persönliche Mentorinnen und Mentoren, die speziell auch multikulturelle Themen im Blick haben.

Um die Azubi-Gemeinschaft zu kultivieren, gibt es ein gemeinsames Projekt pro Jahr; die Azubis des Vorjahres richten eine Party für die Neuen mit deren Angehörigen aus und bei der Weihnachtsfeier werden jeweils die Jahrgangsbesten (bis Note 2,5) gewürdigt. Ein Cabrio samt Sprit für je drei Monate winkt Azubis mit einem Notenschnitt bis 2,0. All diese Aktivitäten dienen dem Ziel, für die Neuen die Philosophie des Hauses spürbar werden zu lassen, liebevoll betreuen und pflegen mit Herz und Verstand; dies gilt für alle, unabhängig von Religion, Kulturkreis oder Kontinent.



Azubis mit ihren Smarts mit Aufschrift „Azubi des Jahres“

Wohngemeinschaft für Senioren

Anschrift: Nürtinger Straße 11, 70794 Filderstadt

Inhaberin: Rosemarie Amos-Ziegler

Geschäftsführer: Klaus Ziegler

Kontakt: 0711-7079114, info@wgfs.de

Homepage: www.wgfs.de

Branche/Beschäftigungsfeld: Gesundheitswesen/Altenpflege

Anzahl der Beschäftigten: 196

ASB Seniorenhaus Kapellenblick, Biberach

AUSBILDUNG FÖRDERT DIE INTEGRATION IM BETRIEB UND IM ORT

In der Altenpflege sind zwei Ausbildungsgänge möglich. Zum einen die einjährige Ausbildung zur Altenpflegehilfe, zum anderen die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegefachkraft. Gesucht werden in der Pflege grundsätzlich Menschen mit Einfühlungsvermögen, Hilfsbereitschaft, freundlichem Wesen und der Fähigkeit professionell mit fremden und eigenen Gefühlen umgehen zu können. Da sowohl die theoretische wie auch die praktische Ausbildung hohe Anforderungen an die Auszubildenden stellen, ist eine kontinuierliche Begleitung der Auszubildenden während der gesamten Zeit erforderlich.

Um die eigene Fachlichkeit zu sichern und langfristig frei werdende Stellen in der Pflege besetzen zu können, ist die Ausbildung vor Ort der ideale Weg. Wer selbst nicht ausbildet, kann auch nicht erwarten von anderen Ausbilderinnen und Ausbildern fertige Fachkräfte zu bekommen. Nach der Ausbildung bietet die Pflege vielfältige berufliche Perspektiven zur Spezialisierung, flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Für abenteuerlustige Menschen bestehen auch gute Chancen für eine erfolgreiche Karriere. Auch Quer- und Späteinsteiger haben gute berufliche Chancen.

In der Region Kinzigtal gibt es weit mehr Ausbildungsplätze in allen Branchen als Berufsanfängerinnen und -anfänger. Um die Ausbildungsplätze jedes Jahr besetzen zu können, müssen also vielfältige Anstrengungen unternommen werden. Regelmäßige Kontakte zu Schulen, Angebote für Praktikumsplätze und Ferienjobs, Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst sollen den Interessentinnen und Interessenten die Möglichkeit zum Kennenlernen bieten.

Bei der Auswahl steht nicht die schulische Leistung im Mittelpunkt, sondern der Umgang mit den Menschen. Dies führte in der Vergangenheit dazu, dass wir in Biberach auch Menschen mit Migrationshintergrund die Chance zur Ausbildung gegeben haben. Durch die entsprechende fachliche Begleitung und die Möglichkeit über die zunächst einjährige Aus-



Geliebte Vielfalt für Auszubildende und Führungskräfte auch beim Tag für Auszubildende im ASB Regionalverband Mittelbaden in Sasbachwalden

bildung zur Helferin oder zum Helfer eine Teilqualifikation zu erwerben, hat sich die Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund stetig erhöht.

Erst durch die Ausschreibung des Wettbewerbs ist uns dies richtig vor Augen geführt worden. Die Altenpflege lebt von Kommunikation und Respekt. Wir freuen uns, dass wir mit unserem Ausbildungsangebot zu einer gelingenden Integration im Betrieb und im Ort beitragen können.

ASB Seniorenhaus Kapellenblick

Anschrift: Brauereistraße 4, 77781 Biberach

Heimleitung: Markus Harter

Kontakt: 07835-5403-440,

info@biberach-asb.de

Homepage: www.asbmittelbaden.de

Branche/Beschäftigungsfeld: Altenpflege

Anzahl der Beschäftigten: ca. 50 in Biberach, im ASB Landesverband über 3.500

2

SOZIALUNTERNEHMEN

„Der Mensch ist kein belebter Motor, sondern die Seele des Betriebs.“ (Gero von Randow, deutscher Publizist)

Pflegen mit Herz und Verstand

ASB
Arbeiter-Samariter-Bund

PREISVERLEIHUNG

In einem feierlichen Rahmen wurden am 20. November 2014 die Gewinnerinnen und Gewinner in den fünf Kategorien im Kleinen Kursaal in Stuttgart-Bad Cannstatt ausgezeichnet. Nach einer musikalischen Eröffnung der Veranstaltung folgte die Gesprächsrunde mit dem Moderator Dr. Karl-Heinz Meier-Braun vom Südwestrundfunk. An der Gesprächsrunde beteiligten sich Gisa Haas (Werkstatt Parität), Bärbel Mauch (DGB Bezirk Baden-Württemberg), Benjamin Lachat (Städtetag Baden-Württemberg) und Thorsten Würth (Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg). Sie alle betonten die Bedeutung des Wettbewerbs und hoben die engagierten Unternehmen und Verwaltungen hervor, die die Vielfältigkeit in der Ausbildung unterstützen und fördern.

Spannend wurde es beim zweiten Teil der Veranstaltung als pro Kategorie die Nominierten genannt und erst im Laufe der Auszeichnung die jeweiligen Preisträgerinnen und -träger bekannt gegeben wurden. Die Laudatio und die Auszeichnungen der Zweit- bzw. Drittplatzierten mit einer von der Ministerin Bilkay Öney signierten Urkunde übernahmen jeweils die Jurymitglieder Dr. Stefan Baron, Gisa Haas, Muhammet Karatas, Benjamin Lachat und Thorsten Würth. Das Integrationsministerium, vertreten durch Ministerialdirektor Dr. Wolf-Dietrich Hammann, überreichte in allen Kategorien den ersten Preis mit der „Vielfalts-Trophäe“. Zum feierlichen Abschluss der Preisverleihung bot der Abend begleitet von Live-Musik die Möglichkeit für weiteren Austausch und Gespräche.



Impressionen von der Preisverleihung im Kursaal in Stuttgart-Bad Cannstatt



DANKSAGUNG

An dieser Stelle danken wir herzlich all jenen, die zum Gelingen des Wettbewerbs und der Preisverleihung beigetragen haben. Ein besonderer Dank geht an das Integrationsministerium des Landes Baden-Württemberg für die Schirmherrschaft und an die Jury für ihre engagierte Mitwirkung und Entscheidungsfindung. Ein weiterer Dank geht an Karl-Heinz Meier-Braun für die Moderation, die Laudatorinnen und Laudatoren, die Stuttgarter Musikband „Friends of Music“, den Kursaal Bad Cannstatt sowie Tobias Dingler für die eigens für den Wettbewerb gestaltete „Vielfalts-Trophäe“.

Unser ausdrücklicher Dank und Anerkennung gilt aber allen Betrieben, Unternehmen, Einrichtungen und Verwaltungen, die an dem Wettbewerb „Vielfalt gelingt!“ teilgenommen und sich

beworben haben. Sie leisten mit Ihrem besonderen Engagement und innovativen Ansätzen einen beispielhaften Beitrag zur Förderung von kultureller Vielfalt in der Ausbildung. Damit tragen Sie zu einem offenen und wertschätzenden Arbeitsumfeld und einem toleranten Miteinander bei. Diese vorbildlichen Beispiele aus der Praxis sollen weitere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Baden-Württemberg zur Nachahmung anregen.



JURY



„Der Wettbewerb „Vielfalt gelingt! Gute Ausbildung für junge Migrant/innen“ ist wichtig und richtig, denn er macht Lust auf mehr. Auf mehr Integration junger Migrantinnen und Migranten in Ausbildung! Das Handwerk als die Wirtschaftsmacht von nebenan ist dankbar für jede zukünftige Fachkraft. Die Preisträger des diesjährigen Wettbewerbs machen hierbei Mut. Denn sie zeigen, an welch kleinen Schrauben man manchmal nur drehen muss, damit Vielfalt gelingt!“

Dr. Stefan Baron
Abteilungsleiter Bildungspolitik beim Baden-Württembergischen Handwerkstag



„Für die Unternehmen in Baden-Württemberg sind beruflich ausgebildete Fachkräfte ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Die Unternehmen wissen: wer eine Ausbildung absolviert hat, besitzt eine umfassende berufliche Handlungskompetenz. Dabei kann ein Migrationshintergrund von großem Vorteil sein. Mehrere Kulturen zu kennen und eventuell mehrere Sprachen zu sprechen, ist nicht nur für international agierende Betriebe wichtig, sondern auch für das Handwerk und die freien Berufe. Der Wettbewerb hat gezeigt: Vielfalt gelingt!“

Rena Farquhar
Referentin im Referat Berufliche Ausbildung im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg



„Der Wettbewerb ist für alle Beteiligten und die Gesellschaft eine win-win Situation und der aktuelle Flüchtlingszustrom in unser Land unterstreicht nachdrücklich die Weitsicht der Initiatoren.“

Dietmar J. Herdes
Dezernent beim Landkreis- tag Baden-Württemberg



„Es werden immer weniger Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung eingestellt. Von daher ist eine Ausbildung insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund sehr wichtig. Gut ausgebildete Fachkräfte verdienen besser, sind in der Öffentlichkeit angesehen und haben gute Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.“

Sascha Jost
Leiter Projektmanagement und Mitgliederservice beim Handelsverband Baden-Württemberg



„Als hoheitliche Aufgabe im Ausbildungsbereich unterstützt die IHK Region Stuttgart Integrationsbemühungen von Unternehmen im Bereich der kulturellen Vielfalt. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels sind derartige Anreize genau richtig! Wir beglückwünschen die Preisträger und würdigen ihre Vorbildfunktion.“

Muhammet Karatas
Projektleiter KAUSA in der Abteilung Beruf und Qualifikation bei der IHK Region Stuttgart



„Unsere Gesellschaft lebt von der und durch die Vielfalt der Menschen: in der Familie, in Kindergarten und Schule, in Vereinen, Kirchen und Verbänden, im Sport sowie in der Politik. Im gesamten Lebensraum Stadt. Und selbstverständlich auch im Arbeitsleben. Es ist wichtig, alle junge Menschen von Beginn an mitzunehmen und ihnen eine gute Perspektive zu geben. Zukunft gelingt, wenn Vielfalt besteht.“

Benjamin Lachat
Dezernent beim Städtetag Baden-Württemberg



„Bildung ist ein Menschenrecht, das für alle gilt. Die Teilhabechancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund müssen verbessert, die Barrieren – auch in den Köpfen – abgebaut werden. Mit unserem Wettbewerb machen wir dies deutlich und zeichnen diejenigen aus, die sich für Integration in Ausbildung und Arbeitswelt einsetzen.“

Bärbel Mauch
Abteilungsleiterin Migrations- und Integrationspolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Baden-Württemberg



„Arbeit ist eines der relevantesten Elemente einer gelungenen Integration. Daher ist es wichtig, dass junge Menschen die Chance auf eine gute Ausbildung erhalten – unabhängig von ihrer jeweiligen Herkunft. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass es im Alltag doch noch einen Unterschied macht, ob sich Menschen mit oder ohne internationale Wurzeln bewerben. Aus dem Grund unterstütze ich diesen Wettbewerb, weil er zeigt, wie es auch geht und das Thema auf die Tagesordnung setzt. Wir haben nach dem Wettbewerb einen der prämierten Sieger zur Vollversammlung des Landesverbandes der kommunalen Migrantenvertretungen eingeladen und als Beispiel für andere Unternehmen vorgestellt. Auch das ein Erfolg des Wettbewerbs.“

Dejan Perc
Vorsitzender des Landesverbandes der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg



„Der Wettbewerb war eine hervorragende Idee, denn mit ihm ist es gelungen, viele interessante Ansätze von Betrieben im Land bei der Gewinnung und Ausbildung junger Leute mit Migrationshintergrund aufzuzeigen. Nachahmen erwünscht und empfohlen!“

Hendrik Warda
Referent im Referat Arbeitsmarktpolitik im Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg



„Es ist wichtig, dass sich unsere Gesellschaft noch stärker als bislang Menschen unterschiedlicher Nationalitäten und Kulturen öffnet. Dazu gehört auch, dass sich die Vielfalt in unserem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt widerspiegelt. Deshalb engagieren sich sehr viele Unternehmen im Rahmen ihres Diversity-Managements für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen unterschiedlicher Nationalitäten. Mit dem Wettbewerb „Vielfalt gelingt!“ und der damit verbundenen Auszeichnung, wird diesem Engagement Rechnung getragen. Der Preis soll aber auch weitere Unternehmen für dieses Projekt gewinnen und dazu beitragen, noch mehr gute Beispiele in der Öffentlichkeit bekannt zu machen.“

Thorsten Würth
Referatsleiter Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung der Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg

„MESLEK YOLU - GEMEINSAM FÜR GUTE AUSBILDUNG“ UND WERKSTATT PARITÄT GMBH

Projekt „Meslek Yolu - Gemeinsam für gute Ausbildung“

Der Wettbewerb „Vielfalt gelingt! Gute Ausbildung für junge Migrant/innen“ ist im Rahmen des XENOS-Projektes „Meslek Yolu - Gemeinsam für gute Ausbildung“ der Werkstatt PARITÄT gGmbH entstanden. Das Projekt war Teil des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ und wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds von Januar 2012 bis Dezember 2014 gefördert.

Gemeinsam mit vier Partnerorganisationen wurde das Projekt unter der Koordination der Werkstatt PARITÄT umgesetzt. Ziel des Projektes war es, die berufliche Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg nachhaltig zu verbessern. Hierzu wurden Unternehmen für die Aufnahme von Jugendlichen in ein Praktikum, eine Ausbildung und in eine Arbeit gewonnen und junge Migrantinnen und Migranten über vorhandene berufliche Möglichkeiten informiert und beraten. An den Projektstandorten in der Region Stuttgart und Mannheim wurden unterschiedliche Konzepte und Methoden erprobt und umgesetzt, die als Best-Practice-Konzepte wie unter anderem zur interkulturellen Unternehmensöffnung oder zur begleiteten Ausbildung vorliegen. Insgesamt konnten 247 Jugendliche erfolgreich in Arbeit und Ausbildung vermittelt werden. Unterstützt wurde das Projekt durch Strategische Partnerinnen und Partner wie die Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Handelsverband, Jobcenter, Arbeitsagentur, Stadt Stuttgart und Jugendmigrantenorganisationen.

Weitere Informationen zum Projekt „Meslek Yolu - Gemeinsam für gute Ausbildung“ finden Sie unter www.gemeinsam-fuer-gute-ausbildung.de.

Werkstatt PARITÄT gGmbH:

Soziale Impulse - Projekte - Lösungen

Die Werkstatt PARITÄT ist ein Tochterunternehmen des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg, dem über 800 selbständige Mitgliedsorganisationen mit insgesamt rund 4000 sozialen Diensten und Einrichtungen angeschlossen sind. Die Entwicklung und Durchführung von Projekten, Fortbildungen und Schulungen ist die Aufgabe der 2010 gegründeten gemeinnützigen Gesellschaft Werkstatt PARITÄT. Hier werden sozialpolitische Themen aufgegriffen und innovative Lösungen für Angebotslücken im Sozialstaat gesucht. Die Umsetzung der Projekte erfolgt häufig in Kooperationsprojekten gemeinsam mit Partnerorganisationen. Darüber hinaus stellt sie ihren Partnerinnen und Partnern sowie Auftraggeberinnen und Auftraggebern ihre langjährige Erfahrung in der Entwicklung und im professionellen Management von sozialen Projekten zur Verfügung. Sie nutzt ihr Know-how, um Paritätische Mitgliedsorganisationen und weitere Einrichtungen bei der Beantragung, Umsetzung und Begleitung ihrer Projekte zu unterstützen. Darüber hinaus ist die Werkstatt Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und setzt das Diversity Management durch gemischte Teams mit Frauen und Männern, jüngeren und älteren Mitarbeitenden mit und ohne Migrationshintergrund um.

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Anschrift: Hauptstr. 28,
70563 Stuttgart-Vaihingen
Geschäftsführerin: Gisa Haas
Kontakt: Necla Karaburun, 0711-2155-413,
karaburun@paritaet-bw.de
Homepage: www.werkstatt-paritaet-bw.de
Branche/Beschäftigungsfeld: Sozialwirtschaft
Anzahl der Beschäftigten: 16

Impressum

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Hauptstraße 28
70563 Stuttgart-Vaihingen
Telefon 0711 2155-410, Telefax 0711 2155-426
info@werkstatt-paritaet-bw.de
www.werkstatt-paritaet-bw.de
www.vielfalt-gelinkt.de

Redaktion

Julia Luczkowski
Werkstatt PARITÄT gGmbH

Fotos

Fotolia Juice Images,
shutterstock wavebreakmedia und Goodluz,
Thomas Niedermüller

Layout und Grafik

freelance project GmbH, Stuttgart
www.freelance-project.de

Druck

Karl Elser Druck GmbH, Mühlacker
www.elserdruk.de

Hinweis

Die vorliegende Broschüre wurde im XENOS-Projekt „Meslek Yolu - Gemeinsam für gute Ausbildung“ der Werkstatt PARITÄT gGmbH erstellt und im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.





VIELFALT GELINGT!

Gute Ausbildung für junge Migrant/innen