

Artikel aus dem "Gegenwind"

Seit den 60er Jahren kamen sogenannte "Gastarbeiter" aus Italien, Griechenland, Portugal, Spanien, Marokko, Tunesien, Jugoslawien und der Türkei nach Deutschland. Meistens bekamen sie schlechte und schlecht bezahlte Jobs, arbeiteten als Arbeiter oder Hilfsarbeiter. Inzwischen ist die zweite Generation erwachsen, die dritte wächst heran. Rund 300.000 MigrantInnen haben sich selbstständig gemacht. Waren es am Anfang Betriebe zur Versorgung der "eigenen Leute" wie Restaurant, Videotheken oder Reisebüros, oder "Nischenbetriebe" wie Änderungsschneidereien und Imbissbuden, bei denen häufig unterbezahlte Familienangehörige die Existenz garantierten, sind selbstständige Migrantinnen und Migranten dabei, mit eigenen Betrieben in allen Branchen Fuß zu fassen. Zwar ist immer noch die Mehrzahl der Betriebe im Familienbesitz, doch es wurden hunderttausende von Arbeitsplätzen geschaffen.

Im Folgenden wird ein Projekt aus Schleswig-Holstein vorgestellt: "Migrantenbetriebe schaffen Ausbildungsplätze". Um dieses Projekt ein bisschen anschaulicher zu machen und gleichzeitig einen Blick in diesen Bereich der Wirtschaft zu werfen, werden anschließend sogenannte "Migrantenbetriebe" vorgestellt.

Für uns war es eine spannende Arbeit, diese sehr verschiedenen Betriebe zu besuchen und kennenzulernen. Als erstes Fazit bleibt, dass der Begriff "Migrantenbetrieb" eigentlich gar nichts aussagt. Denn keiner der von uns besuchten Betriebe glich dem anderen, auch die Tatsache, dass alle Betriebe von Migrantinnen oder Migranten geführt werden, bedeutet für jeden etwas anderes, für einige hat es überhaupt keine Bedeutung.

Wir werden in einigen Monaten eine erneute Rundreise zu diesen und anderen Betrieben machen, auch weil vieles in dem Projekt "Migrantenbetriebe schaffen Ausbildungsplätze" noch im Fluss ist.

Ein Projekt der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holstein:

Migrantenbetriebe schaffen Ausbildungsplätze

Anfang 1998 ergriff die "Türkische Gemeinde Schleswig-Holstein" die Initiative: Zur Behebung des Lehrstellenmangels wurde ein Projekt aus der Taufe gehoben, das sich an Migrantenbetriebe wendete: "Migrantenbetriebe bilden aus" lautete der richtungsweisende Titel.

Seit Ende der 50er Jahre kommen Migrantinnen und Migranten nach Deutschland. Lange galt der türkische Müllmann oder die türkische Fließbandarbeiterin als der oder die typische MigrantIn. Dieses Klischee hat immer weniger mit der Wirklichkeit zu tun. Inzwischen lebt und arbeitet hier die dritte Generation der MigrantInnen, es gibt über eine Viertel Million Unternehmen mit einem Gesamtumsatz

von 30 Milliarden Mark jährlich, die von MigrantInnen gegründet und geführt werden. Diese haben sich anfänglich aus typischen Nischen entwickelt, die ersten Gründungen von Betrieben waren der türkische Imbiss, der italienische Eissalon oder die portugiesische Änderungsschneiderei. Inzwischen gibt es in allen Branchen "Migrantenbetriebe".

Die türkische Gemeinde hatte sich als landesweiter Verein Ende 1995 gegründet, nicht zuletzt unter dem Eindruck von rassistischen Anschlägen in Rostock, Mölln oder Solingen. Sie versteht sich als überparteiliche Interessenvertretung der in Schleswig-Holstein lebenden türkischen Minderheit und tritt öffentlich für ein friedliches Zusammenleben und die Wahrung von Minderheitenrechten ein.

Das Projekt "Migrantenbetriebe schaffen Ausbildungsplätze" begann Anfang 1998 mit der Kontaktaufnahme zu Arbeitsämtern, Kammern (Industrie- und Handelskammern, Handwerkerkammern) und der Landesregierung, hier insbesondere mit dem Wirtschaftsministerium. Ausländische UnternehmerInnen wurden in dieser ersten Phase nur beispielhaft angesprochen, eine Grundlage der Projektplanungen bildete auch eine Studie des Zentrums für Türkeistudien, die besagte, dass zwei Drittel der ausländischen Betriebe durchaus willens wären, Ausbildungsplätze einzurichten – den meisten fehlte allerdings die Anerkennung.

Es gelang, einen Finanzierungsplan auf die Beine zu stellen, durch entsprechende Zuschüsse von Landesregierung und Arbeitsamt konnten drei MitarbeiterInnen Ende April 1998 mit dem Projekt beginnen.

BU 1:

24. Mai 2000: Staatssekretär Mantik (links) übergibt Ahmet Akkaya, dem Vorsitzenden der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holstein, den Zuwendungsbescheid des Wirtschaftsministeriums über 170.000 DM für Mai bis Dezember 2000. Als Ort der Übergabe war das Reisebüro Tasbasi in Kiel ausgewählt worden, das drei Ausbildungsplätze geschaffen hat.

Zielgruppe waren nicht arbeitslose Jugendliche, sondern die Betriebe. In den ersten zwei Jahren des Projektes stellten die inzwischen vier MitarbeiterInnen einen ersten Kontakt zu fast 1200 Migrantenbetrieben in Schleswig-Holstein her. Doch von Anfang an machten sie die Erfahrung, dass auf ein erstes Anschreiben kaum Resonanz kam, ein echter Kontakt konnte nur telefonisch oder durch einen Besuch hergestellt werden. So wurden im Verlaufe von zwei Jahren über 300 Betriebe in Schleswig-Holstein – teils mehrfach – besucht, darüber hinaus organisierte das Projekt eine Reihe von Veranstaltungen, teils für UnternehmerInnen, ebenso für die Verantwortlichen aus den Kammern.

BU 2:

Die ProjektmitarbeiterInnen (von links): Sadik Dumlu, Dorothea Jeß, Canan Kaya und (ganz rechts) Projektleiter Mahir Ötün. Zweiter von rechts: Atilla Tasbasi, der Inhaber des Reisebüros

"Migrantenbetriebe" sind für das Projekt alle Betriebe mit nicht-deutscher Inhaberin oder

nicht-deutschem Inhaber. Dabei stellen die Betriebe mit türkisch-stämmigen Inhaberinnen zwar die Mehrheit, grundsätzlich ist aber das Projekt offen für alle. Dass dabei zumindest in der Anfangszeit die Ansprache "türkischer" Betriebe leichter zustande kam, ist klar. Andere fragen auch eher mal zurück, ob sie wirklich die Unterstützung des Projektes in Anspruch nehmen können. Von den bekannten 1750 Migrantenbetrieben in Schleswig-Holstein werden 827 türkisch geführt, 135 dänisch, 48 italienisch, 43 griechisch, 33 chinesisch, 32 jugoslawisch und 32 iranisch.

Als größtes Defizit stellte sich die mangelhafte Information heraus: Die wenigsten Betriebe hatten sich bis zur Ansprache durch die MitarbeiterInnen des Projektes wirklich selbst um eine Ausbildungserlaubnis gekümmert. Viele waren durchaus bereit, scheuten aber das Zulassungsverfahren. Manche glaubten, sie würden eine solche Erlaubnis sowieso nicht bekommen, viele fanden auch im Betriebsalltag einfach nicht die Zeit, sich mit den Bedingungen vertraut zu machen.

Die wesentliche Fähigkeit der ProjektmitarbeiterInnen besteht darin, dass sie nach einem ausführlichen Gespräch im Betrieb schon abschätzen können, ob die Voraussetzungen für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen erfüllt sind oder herstellbar sind. Hierzu muss man wissen, dass viele InhaberInnen von Migrantenbetrieben eine Ausbildung im Herkunftsland absolviert haben, die hier nicht anerkannt ist, oder im Laufe der Jahre einen Betrieb aufgebaut und sich dabei die notwendigen Kenntnisse angeeignet haben, ohne eine formelle Prüfung abgelegt zu haben. Hier halten die Kammern durchaus ein Instrumentarium bereit, nachträglich Prüfungen abzulegen. Größere Betriebe können auch bei den nächsten fälligen Einstellungen gezielt Leute einstellen, die über die Ausbildungsbefähigung verfügen.

BU 3-5:

Präsentation des Projektes während der Jahreshauptversammlung der Türkischen Gemeinde am 24. Juni 2000 in Kiel.

Letztlich hat das Projekt bei über 300 angesprochenen bisher fast 150 Betriebe soweit beraten, dass ein Antrag auf Anerkennung als Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Kammer gestellt wurde. Ungefähr 90 Anträge wurden anerkannt, die danach ausgeschriebenen Ausbildungsplätze sind inzwischen größtenteils besetzt. Nur wenige Anträge wurden abgelehnt, der Rest ist noch in Bearbeitung.

Bei den anerkannten Betrieben ist die Bandbreite der angebotenen Lehrberufe groß. Die meisten Plätze (24) wurden bisher für Einzelhandelskaufleute angeboten, gefolgt von Bürokaufleuten (12), VerkäuferInnen (9) und FriseurInnen (8). Aber auch die Ausbildung zum Apotheker, zur Arzthelferin, KFZ-Mechaniker, Hörgeräteakustiker, Elektroinstallateur, Drucker oder Werbegestalter, Versicherungskaufmann oder Reiseverkehrskauffrau wurde vom Projekt schon vermittelt.

Einige grundsätzlich Probleme wurden allerdings auch deutlich. Neben dem angetroffenen Informationsdefizit gibt es auch eine grundsätzliche Ablehnung der Ausbildungserlaubnis für sogenannte "Spezialitäten-Restaurants". In der Gastronomie reicht zur Ausbildungsbefähigung nicht eine bestimmte Platzzahl im Restaurant oder Hotel, es muss auch die gesamte Palette der Speise-Zubereitung angeboten werden – wobei die Frage ist, ob denn die Bandbreite der Speisen in einem "deutschen" wirklich größer ist als in einem "griechischen" Restaurant. Hier gibt es aber sehr hohe Hürden für Migrantenbetriebe.

Dem Projekt "Migrantenbetriebe schaffen Ausbildungsplätze" geht es nicht um die Vermittlung von "ausländischen Jugendlichen". Wenn die Ausbildungsberechtigung zuerkannt ist, wird der offene Ausbildungsplatz ganz normal an die Arbeitsvermittlung gemeldet, und der Betrieb entscheidet über die

eintreffenden Bewerbungen frei. Insofern stehen die Ausbildungsplätze, die geschaffen worden sind, allen Jugendlichen zur Verfügung.

Übrigens: In den Projektanträgen 1998 hatte das Projekt sich das Ziel gesetzt, mindestens 30 neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Daraus sind in nur zwei Jahren 90 geworden. Grund genug für die Geldgeber, die Zuschüsse im April 2000 für ein drittes Projektjahr zuzusagen. So sagte denn auch der zuständige Staatssekretär bei der Übergabe des Zuwendungsbescheides Mitte Mai (passenderweise in einem Migrantenbetriebe, der ausbildet): Auch angesichts der zunehmenden Sparzwänge der öffentlichen Hand wäre es völlig falsch, ausgerechnet bei so einem erfolgreichen Projekt zu sparen. Rund 180.000 DM wurden für den Rest des Jahres 2000 zugesagt, auch für das Frühjahr 2001 (vorbehaltlich der Haushaltsbeschlüsse) eine Finanzierung in Aussicht gestellt.

Quasi "nebenbei" unterstützt dieses Projekt der Türkischen Gemeinde auch den Hauptzweck des Verbandes: Die Forderung nach Gleichberechtigung, der Kampf gegen latent vorhandenen Rassismus in der gesamten Gesellschaft hat auch viel mit dem "Image" von MigrantInnen zu tun. Diesen Begriff positiv zu besetzen – Migrantenbetriebe schaffen eben auch Ausbildungsplätze für deutsche Jugendliche –, das ist mehr als nur ein Nebenprodukt.

Reinhard Pohl

Salon Filiz:

Das junge Team kennt alle aktuellen Trends

Der Salon Filiz existiert seit zwei Jahren. Seit 30 Jahren befindet sich in den Räumen ein Frisiersalon, Sükran Dursun ist die vierte Inhaberin. Sie hat selbst sieben Jahre unter dem zweiten Besitzer in diesem Geschäft gearbeitet und ihre Lehre absolviert. Vor fünf Jahren wechselte der Besitzer, der neue Inhaber bewies keine glückliche Hand: Der Umsatz sank im Laufe der nächsten Monate auf ungefähr die Hälfte. Im Frühjahr 1998, Sükran Dursun machte gerade ihre Meisterprüfung, wurde der Salon geschlossen. Zum damaligen Zeitpunkt war sie arbeitslos, sie beschloss, den Salon selbst zu übernehmen. Geld dafür bekam sie von den Eltern und aus einem Förderprogramm für Existenzgründungen. Das Projekt "Migranten schaffen Ausbildungsplätze" half ihr bei der Ausnahmegenehmigung: Denn das Wirtschaftsministerium zögerte, ihr die Erlaubnis zur Existenzgründung zu geben. Der Grund: Zur Führung eines Friseursalons ist ein Meisterbrief erforderlich, und die letzten Prüfungen hatte sie noch vor sich. Andererseits stand der Laden schon seit drei Monaten leer, alle Kundinnen und Kunden besuchten inzwischen andere Friseure. Es eilte, der alte Kundenstamm musste sofort zuverlässig bedient oder auch zurückgewonnen werden. Die Sondererlaubnis kam dann doch, mit Hilfe der Beratung des tgs-h-Projektes.

BU 6: Der Salon Filiz in der Augustenstraße 45 in Kiel-Gaarden

Sükran Dursun ist in Kiel-Gaarden unter ihrem Spitznamen "Filiz" bekannt, das Frisiergeschäft wurde also "Salon Filiz" genannt, Zettel im Stadtteil verteilt, Anzeigen geschaltet – aber die wichtigste Werbung war doch die Mund-zu-Mund-Propaganda. Es zahlte sich aus, dass Sükran Dursun sieben Jahre in diesem Salon gearbeitet hatte, und das zu einer Zeit, als der Laden gut lief. So gelang es ihr, den alten Kundenstamm zurückzugewinnen.

Heute arbeiten fünf Menschen im Laden: Außer der Inhaberin und einer Auszubildenden drei Kräfte, die auf Stundenbasis bezahlt werden. Alle fünf sind jung und locken dadurch vor allem junge Kundinnen an, die sich hier gut aufgehoben fühlen. Im Salon Filiz weiß man über aktuelle Trends bestens Bescheid, das zahlt sich aus. Wichtig ist auch die Sprachkompetenz: Es gibt sowohl deutsches als auch türkisches Publikum, wer kommt, kann in der Sprache ihrer oder seiner Wahl bedient werden.

Von Anfang an wollte die neue Inhaberin auch ausbilden. Die erste Auszubildende, die jetzt im Salon arbeitet, ist ihre jüngere Schwester. Eine zweite Auszubildende hat bereits ihren Vertrag unterschrieben.

Ich sprach zunächst mit Sükran Dursun.

"Ich wollte von Anfang an ausbilden"

Gegenwind: Wie haben Sie von dem Projekt "Migrantenbetriebe schaffen Ausbildungsplätze" erfahren?

Sükran Dursun: Durch meinen damaligen Geschäftsnachbarn. Das war ein Reisebüro, auch mit türkischem Inhaber.

Gegenwind: Wollten Sie schon vorher ausbilden?

Sükran Dursun: Ja, ich wollte von Anfang an ausbilden. Ich brauchte Hilfe, ich hatte ein paar Fragen, die konnte man auch gut beantworten. Ich weiß nicht mehr genau, was es war, es ging um die Übernahme des Geschäfts, ich hatte damals meine Meisterprüfung noch nicht fertig. Mit der Erlaubnis zum Ausbilden hatte ich keine Probleme.

Gegenwind: Haben Sie dann eine Auszubildende gesucht, oder war klar, dass die Schwester hierher wollte?

Sükran Dursun: Am Anfang war das nicht klar, ursprünglich wollte sie nicht. Aber dann ergab es sich, dass sie doch diese Ausbildung machen wollte. Vorher hatte ich angefangen, Bewerberinnen zu suchen.

Gegenwind: Hatten Sie sich das besonders überlegt? Ist es ein Unterschied, die eigene Schwester auszubilden oder eine Fremde?

Sükran Dursun: Nein, das ist gleich. Arbeitsmäßig halten wir es so, dass wir keine Geschwister sind. Deshalb gibt es keinen Unterschied zu einer anderen Auszubildenden.

Gegenwind: Wollen Sie noch mehr ausbilden?

Sükran Dursun: Ja. Ich habe schon eine neue Auszubildende gefunden.

Gegenwind: Gab es mehrere Bewerberinnen? Wie suchen Sie die passende Auszubildende aus, worauf kommt es bei Ihnen an?

Sükran Dursun: Ja, ich hatte mehrere Bewerberinnen. Für mich kommt es darauf an, dass sie flink sind. Ich bin so ein Mensch, ich sage etwas einmal, das muss dann klar sein, ich habe keine Lust, etwas zwei-, dreimal zu erzählen. Und sie muss freundlich sein, zuverlässig. Der Salon hat einen Ruf, und dazu muss die Auszubildende passen.

Gegenwind: Legen Sie viel Wert auf Zweisprachigkeit? Ist die neue Auszubildende zweisprachig?

Sükran Dursun: Ja, sie ist zweisprachig, aber sie ist Albanerin. Das spielt bei mir überhaupt keine Rolle.

Gegenwind: Spielt es für sie eine Rolle, dass Migrantinnen größere Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden?

Sükran Dursun: Nein, darüber habe ich mir bei der Auswahl überhaupt keine Gedanken gemacht. Außerdem ist das im Friseurgewerbe nicht so. Bei Frisuren sind Ausländerinnen gerne gesehen. Hier in Gaarden kann man sicher sagen, jedes Friseurgeschäft hat mindestens eine Türkin, hier leben viele Ausländerinnen, und man muss sich auf die Sprache einstellen.

Gegenwind: Vielen Dank!

"Wenn wir arbeiten, sind wir keine Geschwister"

Gegenwind: Wie lange sind Sie hier bereits in der Ausbildung?

Figen Kayabas: Ich habe letztes Jahr im September angefangen. Aber ich arbeite schon seit Mai 1999 hier. Da habe ich hier vom Arbeitsamt her ein Praktikum angefangen.

Gegenwind: Und warum haben Sie hier angefangen?

Figen Kayabas: Eigentlich war ich in einem ganz anderen Bereich. Ich war als Altenpflegerin tätig, das wollte ich aber nicht weitermachen, weil das auch psychisch nicht geklappt hat. Dieser Laden gehört meiner Schwester, ich war auch vorher schon ab und zu hier. Und dann dachte ich, hier kann ich anfangen.

Gegenwind: Sie sind zweisprachig. Ist das für die Arbeit hier wichtig?

Figen Kayabas: Ja, hier im Stadtteil ist das wichtig. Hier kommen auch Kundinnen deshalb, weil wir sie sowohl auf deutsch als auch auf türkisch bedienen können.

Gegenwind: Wie lange dauert die Ausbildung noch?

Figen Kayabas: Jetzt noch zwei Jahre und ein paar Monate. Im ganzen sind es drei Jahre.

Gegenwind: Hat Ihre Schwester den Ausbildungsplatz geschaffen, um Ihnen eine Ausbildung zu ermöglichen?

Figen Kayabas: Nein, sie wollte sowieso ausbilden. Und sie hat mich als erste Auszubildende genommen.

Gegenwind: Ist der Friseurberuf das Richtige für Sie?

Figen Kayabas: Ja. Ich habe meine Schwester auch schon in den Jahren vorher gelegentlich hier besucht, auch mal beim Ausfegen oder Aufräumen geholfen, ich wusste schon, worum es sich handelt.

Gegenwind: Sie arbeiten hier ja oft nur zu zweit. Ist die eigene Schwester eine strenge Chefin?

Figen Kayabas: Wenn wir hier arbeiten, sind wir keine Geschwister mehr. Das geht auch nicht, wenn wir uns hier verhalten würden wie Geschwister, könnte ich hier nicht arbeiten. Wir können uns hier nicht streiten, wie es Schwestern gelegentlich tun – wenn wir das machen würden, und dann kommt ein neuer Azubi, würde der es ja auch so machen. Sie ist sehr nett, aber manchmal muss ich auch etwas runterschlucken, das ist für mich dann hart.

Gegenwind: Wäre eine Ausbildung bei einer Fremden einfacher?

Figen Kayabas: Manchmal wäre das einfacher. Dann könnte man in der Freizeit mit anderen auch ein bisschen über die Chefin lästern, das ist ja ganz normal, aber das kann ich bei meiner Schwester schlecht tun.

Gegenwind: Hatten Sie denn überlegt, in einem anderen Salon die Ausbildung zu machen?

Figen Kayabas: Nein, ich wollte schon hierher. Hier ist auch die Atmosphäre schön, und wenn ich woanders reinkomme, ist es sicherlich schwer, mit neuen Leuten klar zu kommen. Hier kannte ich schon alle, die hier arbeiten, und die Kundinnen und Kunden auch.

Gegenwind: Vielen Dank!

Copy-World:

Auf Wunsch ein komplettes Konzept

Von außen sieht die Firma von Ayhan Simsek wie ein Kopierladen aus. Doch Kopien für Laufkundschaft werden hier selten gemacht. "Werbedesign und Digitaldruck" heißt die Firma Copy-World im Untertitel, und das beschreibt den Schwerpunkt der Tätigkeit.

BU 9:

Copy-World in der Elisabethstr. 66 b, Kiel-Gaarden

Ayhan Simsek ist Alleininhaber. Er hat lange bei HDW, der großen Werft in Kiel, gearbeitet und dort

Unterlagen und Handbücher für Ersatzteile aus dem Englischen ins Deutsche und Türkische übersetzt. Die Unterlagen mussten auch entsprechend gestaltet werden, privat schaffte er sich einen Computer an und produzierte in seiner Freizeit mal Visitenkarten, mal Werbezettel für Freunde, die sich selbstständig gemacht hatten. So kam er zum Beschluss, sich selbst auch als Selbstständiger niederzulassen, seit dem Herbst 1999 hat er nun diese Firma, nachdem sein voriger Versuch, die Kombination von Schlüsseldienst und Kopierladen, nicht funktioniert hatte.

Heute macht Ayhan Simsek, der die Firma gemeinsam mit seiner Frau betreibt, Schaufensterbeschriftung, Speisekarten, Broschüren, Wurfzettel, Visitenkarten, Kopien (Großformat) und Satzerstellung mit Grafik. Vom Papier über die Folie bis zum T-Shirt und der Tasse kann er alles mit Werbung und Firmenlogos bedrucken. Wichtige Arbeitsmittel sind der Laptop und die Digitalkamera, mit der er Kunden, meist kleine Selbstständige, besucht und für die er auf Wunsch ein komplettes Werbekonzept erarbeitet.

Bereits kurz nach seiner Gründung, Anfang 2000, wurde er vom Projekt der tgs-h angesprochen, ob er ausbilden wolle. Seinen Ausbilderschein konnte er dank gründlicher Beratung und reichlich Hilfestellung durch das Projekt nach Besuch eines Seminars der IHK in Mölln bekommen – Schwierigkeiten machte zunächst die relativ kurze Existenz des jetzigen Betriebes, die IHK musste vom Projekt mühsam davon überzeugt werden, die bisherige Berufstätigkeit und die Selbstständigkeit in der vorigen Firma mit zu berücksichtigen. Schwierig war aber auch die Definition des Ausbildungsberufs. Der ist jetzt völlig neu, heißt "Mediengestalter", und die Ausbildungsrichtlinien datieren vom 17. Januar 2000. Der Betrieb Copy-World ist also bei dieser Ausbildung ein Pionier.

BU 10: Ayhan Simsek (rechts) berät Kunden

Über die Hälfte der Kunden sind türkischer Herkunft. Deshalb muss eine Auszubildende oder ein Auszubildender sowohl türkische als auch deutsche Sprachkenntnisse haben – und da es um die Veröffentlichungen von Texten geht, müssen die Kenntnisse in beiden Sprachen ausgezeichnet sein. Außerdem müssen Auszubildende kontaktfreudig und handwerklich geschickt sowie kreativ sein. Das kann sich nur im Vorstellungsgespräch oder bei einem Praktikum zeigen, Zeugnisnoten helfen nur bedingt dabei, geeignete BewerberInnen zu finden.

Autolackiererei Babacan:

Deutsche Ausbildung – deutscher Betrieb

Ismet Babacan kam mit 15 Jahren hier, seine Eltern arbeiteten in Deutschland. Er ist gelernter Lackierer, machte Anfang der 90er Jahre seine Meisterprüfung, besuchte aber noch die Abendrealschule und das Gymnasium.

Seinen Betrieb in Mölln, eine Auto-Lackiererei, hat er seit 6 Jahren. Seit Sommer 1998 hat er eine "Filiale" in Hamburg. Zu der kam er zufällig: Eigentlich suchte er einen Partner. Den fand er in Hamburg, oder glaubte es zumindest. Doch nachdem er begonnen hatte, sich um beide Betriebe zu kümmern, sprang der plötzlich ab, und Ismet Babacan war Inhaber zweier Lackierereien. Heute arbeiten bei ihm in Mölln sechs und in Hamburg drei Leute.

Seine Kunden sind meistens Autowerkstätten, die bestimmte Lackierungsarbeiten brauchen, aber auch Privatleute und Firmen, die teils von weit her kommen. Er hält seine Betriebe nicht für typische "Migrantenbetriebe", denn von seiner Ausbildung her ist er Deutscher. Bis Ende 1993 hat er in einer deutschen Firma gearbeitet. Unter seinen Kunden sind weniger als zehn Prozent Türken – und soweit andere Autowerkstätten bei ihm Autos zum Lackieren vorbeibringen, weiß er letztlich gar nicht, wem die Autos gehören.

BU 11: Die Autolackiererei Babacan im Grambeker Weg 58 in Mölln

Bei Lackierereien gibt es große Preisunterschiede. Zwar sind die Stundensätze und auch die Kostenvoranschläge ähnlich, es gibt aber große Unterschiede, welche Auskünfte gegeben werden, vor allem wenn es sich um Lackschäden handelt, die von Versicherungen bezahlt werden. Ismet Babacan legt Wert darauf, dass er Kunden langfristig halten will. Deshalb empfiehlt er nicht automatisch, bei einem Schaden gleich das ganze Auto oder eine Seite neu zu lackieren, ihm ist es wichtiger, dass sich der Kunde sicher fühlt, nicht übers Ohr gehauen zu werden, dass er gerne wiederkommt. So erzählt er von einer Reihe von Kunden, die vor Jahren noch eher misstrauisch genaue Kostenvoranschläge verlangten, sie teils auch noch mal überprüfen ließen – und heute kommen die gleichen Leute zu ihm mit dem Auftrag, an ihrem Auto das zu machen, "was nötig ist". Sie verlassen sich darauf, dass das nicht ausgenutzt wird.

Allein in Mölln gibt es vier Lackierereien für Autos, sein Betrieb war der dritte, der sich am Ort anisedelte.

Mit Ausbildungen hat er schon im Herbst 1994, also kurz nach der Betriebsgründung, angefangen. Häufig hatte er damit zu kämpfen, dass Auszubildende anfangen, aber irgendwann die Lehre abbrechen. In sechs Jahren hat er vier Auszubildende bis zur Abschlussprüfung geführt, darunter drei Lackierer und einen Bürokaufmann.

BU 12:

Ismat Babacan

Seit 1998 kennt er das tgs-h-Projekt und hat sich ausführlich beraten lassen. Darüber hinaus schätzt er den Kontakt mit anderen Selbstständigen, die er auf Veranstaltungen des Projektes bekommen hat. Die Beratung hat er auch schon dazu genutzt, qualifizierten BewerberInnen, die er nicht einstellen konnte, Ausbildungsplätze bei Nachbarfirmen zu vermitteln. Ein solches Beispiel erzählt er mir im Zusammenhang mit der Shell-Tankstelle, die an der gleichen Straße liegt.

Bisher hat er nur Jungs als Auszubildende eingestellt, die auch das Gros der Bewerbungen ausmachen. Er muss für eine Stelle aus über 30 Bewerbungen auswählen, wobei für ihn Zeugnisse das wichtigste Kriterium sind, er aber auch ein Praktikum anbietet. Im letzten Jahr hat er erstmals einer jungen Frau eine Zusage gegeben, die ihn davon überzeugt hatte, auch kräftig genug für den Job zu sein, wo ja durchaus schwere Metallteile wie Kotflügel und Türen angehoben und durch die Lackiererei getragen werden müssen. Sie hatte sich dann aber für eine andere Zusage entschieden.

Bild 13 ohne BU

Ich frage nochmal nach den Abbrechern: Gibt es vielleicht im Betrieb Probleme mit Allergien? Nein, das kann seiner Meinung nach nicht der Grund sein. Er achtet darauf, dass die verwendeten Lacke möglichst wenig Lösungsmittel enthalten und nicht auf Zinkbasis hergestellt sind. Müll wird bei ihm in fünf Sorten unterschieden, Schleifwasser in einer eigenen Anlage aufgefangen und gereinigt, eine leistungsfähige Absauganlage sorgt für frische Luft.

Nationalität oder Sprachkenntnisse spielen bei der Auswahl der Auszubildenden bei ihm keine Rolle. Er selbst ist deutsch ausgebildet, und die Ausbildung, die er anbietet, ist eine deutsche. Sein Betrieb lebt von der Qualität der Arbeit, und insofern müssen Auszubildende die Gewähr bieten, dass der Betrieb diese Qualität hält. Gelegentlich kommt es vor, dass türkische Eltern nach einer Vozugsbehandlung für ihren Sohn fragen, für den sie einen Ausbildungsplatz suchen. Ismet Babacan weist sie nicht zurück – aber er teilt ihnen unmissverständlich mit, dass der Sohn sich mit den üblichen Unterlagen bewerben muss und gegebenenfalls in einem Praktikum zeigt, dass er sich für den Beruf eignet.

Schlachtereier Demir:

Kein Verständnis bei deutschen Behörden?

Die Schlachterei Demir wurde im September 1992 in Wankendorf (Kreis Plön) als Einzelbetrieb gegründet. Der Inhaber, Ismael Demir, verfügt über einen türkischen Meisterbrief. Außerdem hatte er von 1986 bis 1992 in Kiel im Schlachthof gearbeitet. Doch der Druck der Behörden ließ die Existenz der Schlachterei ohne deutschen Meister nur vorübergehend zu, zum 1. Januar 1994 wurde der Betrieb zur GmbH, ein deutscher Meister wurde, wenn auch nur auf Stundenbasis, eingestellt. 1995 wurde eine Filiale in Kiel, 1996 eine weitere in Neumünster gegründet.

In Wankendorf werden Rinder und Schafe geschlachtet und zerlegt, direkt ab Schlachterei wird auch Fleisch meistens an größere Abnehmer und nach Vorbestellung verkauft. Dabei handelt es sich meistens um türkische Familien, die eine Gefriertruhe haben und gleich ein halbes Schaf abnehmen.

BU 14: Die Schlachterei Demir (Reuterberg 14 in Wankendorf)

Die Filialen in Kiel und Neumünster sind normale Fleischereien, in denen allerdings ausschließlich eigenes Fleisch verkauft wird. Das Schlachtvieh kommt bis auf seltene Ausnahmen aus Schleswig-Holstein, die Lieferbetriebe sind Ismael Demir ausnahmslos persönlich bekannt, rund 30 % des Schlachtviehs wird abgeholt, der Rest gebracht.

Bei der Schlachterei Demir handelt es sich ausdrücklich um einen türkischen Betrieb für türkische KundInnen, wo natürlich jede/r andere auch einkaufen darf. Für die Kundinnen ist aber wichtig, dass das Fleisch so zerlegt wird, wie die türkische Kundin es gewohnt ist, außerdem haben sie die Garantie, dass in diesem Betrieb kein Schweinefleisch verarbeitet wird.

Gerne hätte der Inhaber auch die offizielle Erlaubnis, das Vieh zu schächten, also so zu schlachten, wie Moslems es wünschen. Gegen den immer wieder in den Medien auftauchenden Vorwurf, dabei handle es sich um Tierquälerei, setzt er sich engagiert zur Wehr: Das Schächten ist, professionell ausgeführt, ein schneller und nahezu schmerzloser Tod. Er kennt schließlich die Praxis im Schlachthof, wo mit der Bolzenschussanlage geschlachtet wird, und hier führt längst nicht jeder Schuss zum sofortigen Tod des Tieres. Außerdem gibt er zu bedenken: Will man denn, dass gläubige Moslems Tiere lebend kaufen und zu Hause in der Badewanne schlachten? Dann allerdings, das weiß er auch, kann das Schächten wirklich zur Tierquälerei werden, aber eben durch laienhafte Ausführung.

BU 15: Das Rind wird so zerlegt, wie die türkische Kundin es wünscht.

Übrigens: Da bei ihm nahezu täglich geschlachtet wird, wird sein Betrieb auch täglich kontrolliert. Der Amtstierarzt macht bei ihm regelmäßig die sogenannte "Lebensbeschau" und die "Totbeschau". Zusätzlich gibt es, eine Folge des "Rinderwahnsinns", inzwischen für jedes Rind einen "Ausweis", in dem ganz penibel die Herkunft des Tieres festgehalten wird. Über diese Kontrollen beschwert Ismael Demir sich nicht, im Gegenteil: Sie sind schließlich der Beweis, dass er sein Handwerk versteht.

BU 16

Der Inhaber Ismael Demir

Ismael Demir hat der Handwerkskammer angeboten, mit dem Prüfer zusammen in seinen Lehrbetrieb in die Türkei zu fahren und dort nochmal die Meisterprüfung zu wiederholen – natürlich ohne positive Resonanz. Nur auf einem Gebiet, merkt er grinsend an, machte die Handwerkskammer ein Zugeständnis: Bei der Beitragszahlung sei er, der im Schlachthof als "Gehilfe" geführt wurde, plötzlich als "Meister" eingestuft worden. Dennoch darf er als türkischer Schlachtermeister den eigenen Betrieb nicht führen, er muss einen deutschen Meister auf der Gehaltsliste führen.

Schon immer wollte Ismael Demir ausbilden. Allerdings möchte er, das benötigt er für das Geschäft, gerne einen türkischen Schlachter ausbilden, das sieht das deutsche Recht aber nicht vor. Außerdem muss der Betrieb weiterhin garantieren, dass hier kein Schweinefleisch verarbeitet wird, sonst würde ein Großteil der KundInnen von einem Tag zum nächsten wegbleiben. Auch hier muss erst mit der Handwerkskammer gesprochen werden, die bisher unter einem Schlachtermeister ausschließlich einen deutschen Schlachtermeister mit dem "normalen" Sortiment versteht.

Seit 1998 hat Ismael Demir Kontakt mit dem Projekt der Türkischen Gemeinde. Diese hat einerseits des Betrieb über die Möglichkeiten, als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden, beraten, und sich andererseits schon mal an die zuständige Handwerkskammer in Lübeck gewendet. Doch der Weg ist sicherlich noch weit. Denn mit der Möglichkeit, dass der angestellte deutsche Meister einen Lehrling zum deutschen Schlachtermeister ausbildet, kann sich Ismael Demir nicht anfreunden.

Bundesweit besteht ein sehr großer Bedarf an türkischen Schlachtern, seine angelernten Gehilfen muss die Schlachterei Demir sehr gut bezahlen, auch das Betriebsklima muss stimmen, um Abwerbungen zu verhindern. Wer hier zum türkischen Schlachtermeister ausgebildet würde, hätte einen krisensicheren Job. Ob die zuständigen deutschen Behörden sowas verstehen können?

Moslemisches Schlachten und deutsche Gesetze

Wie in vielen anderen Religionen gibt es auch im Koran bestimmte Vorschriften, was das Essen betrifft. So ist gläubigen Moslems alles Fleisch verboten, das von verendeten Tieren stammt, das Blut enthält, das vom Schwein stammt und alles, was von Nicht-Moslems geschlachtet wurde.

Diese Vorschriften sind in Deutschland seit langem bekannt: Sie sind weitgehend identisch mit denen der Juden. Um zu gewährleisten, dass das Schlachtvieh weder verendet noch Blut enthält, wird das

Schlachten durch Durchtrennen der Halsschlagader beim unbetäubten Tier vollzogen, das danach vollständig ausblutet. Diese Art des Schlachtens heißt auf Hebräisch *schachat*, auf Deutsch *schächten*.

Vor hundert Jahren war das Schächten in fast allen Ländern des Deutschen Reiches erlaubt, die Regelungen wurden am 2. Juni 1917 vom Bundesrat vereinheitlicht. Danach war das Schächten als Ausnahme gestattet, wenn die religiösen Vorschriften es erforderten und der "Schächter" entsprechend ausgebildet war. Ansonsten war bei Wirbeltieren vorgeschrieben, dass sie vor der Tötung zu betäuben sind.

Diese Erlaubnis wurde ab 1930 schrittweise abgeschafft. In den Ländern, in denen die NSdAP an der Regierung beteiligt war (Bayern, Braunschweig, Thüringen, Oldenburg) wurde das Schächten als "Tierquälerei" ausnahmslos verboten, das Verbot wurde im Frühjahr 1933 auf ganz Deutschland ausgedehnt. Damit wurde den Juden nicht nur ein Teil ihrer Glaubensausübung genommen, gegenüber der deutschen Öffentlichkeit stellten die Nazis die Religionsgemeinschaft auch als "Tierquäler" und sich selbst als "Tierschützer" dar.

BU 17/18:

Das Schlachtereifachgeschäft von Ismael Demir im Kirchenweg 11 (Kiel-Gaarden)

Am 20. September 1945 trat das Kontrollratsgesetz Nr.1 in Kraft, das in Art. 2 alle Gesetze aufhob, die Menschen in der Ausübung ihrer Religion behindern oder benachteiligen. Mit Inkrafttreten des Grundgesetzes 1949 wurde die Religionsfreiheit ausdrücklich geschützt. Zwar blieb das Gesetz, das ein Töten ohne Betäubung verbot, in Kraft, allerdings erhielten Juden in der gesamten BRD Ausnahmegenehmigungen zum "Schächten". Das fiel kaum auf, weil es nach 1945 nur wenige Juden in Deutschland gab. Moslems hielten sich in dieser Zeit in der Regel nur zu kurzen Besuchen in Deutschland auf. Für sie galt entweder die islamische Vorschrift, dass Gläubige in Ausnahmesituationen, also auch bei einem Besuchsaufenthalt in nichtislamischen Ländern, dort vorhandene Nahrungsmittel essen dürfen, andere verzichteten auf Fleisch oder kauften bei Juden ein.

Das änderte sich in den 60er Jahren. Türken und Kurden aus der Türkei sowie Bosnier und Albaner auf Jugoslawen kamen in großer Zahl als Gastarbeiter her. Natürlich waren längst nicht alle so religiös, dass sie sich an moslemische Vorschriften hielten. Aber zumindest am Opferfest entstand eine spürbare Nachfrage nach korrekt geschlachteten Schafen. Einerseits wurde in Ballungsgebieten dieser moslemischen Einwanderer bei den Behörden Ausnahmegenehmigungen zum Schächten beantragt, andererseits tauchten immer wieder Presseberichte auf, nach denen zu Anlässen wie dem Opferfest Schafe in der heimatlichen Badewanne geschlachtet wurden.

1986 beschloss der Bundestag das neue Tierschutzgesetz, das unter anderem das Schlachtgesetz von 1933 ablöste. Hier heißt es im Paragraphen 4a, dass das Schlachten eines warmblütigen Tieres nur unter Betäubung erlaubt ist. Ausnahmegenehmigungen zum Schächten sind möglich, wenn zwingende religiöse Vorschriften das Schlachten vorschreiben oder den Genuß nicht geschächteter Tiere untersagen.

Seitdem wird Juden weiterhin die Erlaubnis zum Schächten gegeben, übrigens ohne Diskussion in der deutschen Öffentlichkeit, während Moslems keine Erlaubnis bekommen. Während das jüdische

Schächten als religiöse Handlung anerkannt ist, wird dieses Recht Moslems nicht nur bestritten, entsprechende Auseinandersetzungen werden auch öffentlich von Vorwürfen der "Tierquälerei" begleitet.

Bestritten wird von den deutschen Behörden, dass es im Islam "zwingende" Vorschriften gibt, die nur den Genuss geschächteten Fleisches erlauben. Dabei greifen die Gerichte, denn inzwischen haben eine Reihe von Betrieben gegen die Verweigerung der Ausnahmeerlaubnis geklagt, auf Gutachten der Universität Kairo oder eine Erklärung der Muslimischen Welt-Liga zurück, in denen es heißt, Moslems dürfen nur geschächtetes Fleisch essen, lediglich wenn das durch die Gesetze der Gastländer verboten sei, dürften sich auch auf nicht-geschächtetes Fleisch zurückgreifen. Daraus schließen Verwaltungsgerichte bis zum Bundesverwaltungsgericht, dass die Vorschrift nicht "zwingend" sei, wie es das deutsche Tierschutzgesetz als Bedingung für die Ausnahmegenehmigung verlangt. Dadurch macht es aber eine sowieso nur für einige Gutachter für erlaubt gehaltene Ausnahme zur Regel für alle in Deutschland lebende Moslems.

Grundsätzlich ist es natürlich eine Unverschämtheit, dass deutsche Gerichte den mehr als zwei Millionen hier lebenden Moslems vorschreiben wollen, wie ihre religiösen Vorschriften auszulegen sind – würden Gerichte in islamischen Ländern in ähnlicher Weise über Geburtenkontrolle oder Scheidungsrecht für Christen urteilen, wäre eine Aufschrei der Empörung hierzulande sicher vorherzusagen.

Im November 1997 wurde in Hessen die "Islamische Religionsgemeinschaft" als Zusammenschluss von sunnitischen und schiitischen Moslems gegründet. Der Rechtsausschuss dieser Vereinigung, der Fiqh-Rat, legte ein Gutachten vor, nach dem Moslems der Genuss nicht-geschächteten Fleisches verboten ist. Dieses Gutachten wurde von der IRH-Mitgliederversammlung als verbindliche Regelung für alle Mitglieder beschlossen.

Ein IRH-Mitglied beantragte 1999 in Offenbach eine Genehmigung zum Schächten, die vom Kreis abgelehnt wurde. Er gewann die Klage vor dem Verwaltungsgericht: "Es kann nicht Aufgabe eines staatlichen Gerichts in einem religiös neutralen Staat sein, verbindlich aufgestellte Regeln einer Religionsgemeinschaft auf ihre inhaltliche Vereinbarkeit mit den schriftlichen Überlieferungen und Glaubensbekenntnisse zu überprüfen", heißt es im Urteil zur Argumentation des Kreises, es sei für Moslems nicht "zwingend", ausschließlich geschächtetes Fleisch zu essen (VG Darmstadt 3 E 952/99 (3)).

Dieses Urteil ist eine Ausnahme. Ansonsten stehen Moslems – im Gegensatz zu Juden, wo ähnliche Verbote seit 1945 ein Tabu verletzen würden – unter der Vormundschaft des deutschen Staates, der sich erlaubt zu beurteilen, welche religiösen Vorschriften "zwingend" sind und eingehalten werden müssen und welche in Deutschland ignoriert werden dürfen oder müssen.

Reinhard Pohl

Rechtsanwalt Atilla Aykac:

Einzigler türkisch-sprachiger Anwalt in Kiel

Seit April 1999 praktiziert Atila Aykac als Anwalt in Kiel. Er hat in gewissem Sinne in der Stadt und auch der weiteren Umgebung ein Monopol: Er kann als Anwalt Mandantinnen und Mandanten auf türkisch beraten. Türkisch-sprachige MandantInnen machen auch das Gros seiner "Kundschaft" aus. Allerdings, so sagt er gleich, reicht es nicht aus, nur türkisch und deutsch zu sprechen: Um seinen KlientInnenstamm auch zu halten, muss er sie selbstverständlich vor Gericht auch gut vertreten. Insofern ist er in erster Linie Rechtsanwalt und Jurist.

Allerdings helfen die Sprachkenntnisse. Denn gerade bei juristischen Fragen kommt es eben darauf an, sich ganz genau zu verstehen, und deshalb beschäftigen viele Anwaltskanzleien für türkisch-sprachige MandantInnen DolmetscherInnen, wenn sie nicht auf zweisprachige Angestellte zurückgreifen können. Doch diese Methode, sagt Rechtsanwalt Aykac, hat einen entscheidenden Nachteil: Jede Besprechung dauert doppelt so lange.

Außerdem muss er sich schnell etablieren: Noch während des Studiums lernte er an der Universität mehrere Studentinnen und Studenten jüngerer Semester kennen, die ebenfalls türkisch-stämmig und zweisprachig in Kürze "auf den Markt" drängen werden. Sein "Wettbewerbsvorteil" Zweisprachigkeit wird allmählich verschwinden – doch das scheint ihn eher zu freuen: Gerade die MigrantInnen der zweiten Generation, so seine Überzeugung, sollen sich in allen Berufen etablieren, denn sie sind schließlich hier zu Hause.

Hatte er anfangs im Zentrums Kiels, am Alten Markt, praktiziert, ist er jetzt nach Kiel-Gaarden (Wikingerstr. 11) umgezogen. Hier leben die meisten seiner MandantInnen, und damit hat sich auch das leidige Parkplatzproblem erledigt. Er führt eine gemeinsame Kanzlei mit seinem deutschen Kollegen Rolf Krüger, und beide arbeiten in Bürogemeinschaft mit dem Rechtsanwalt Oliver Römmling.

BU 19:

Am 11. Februar 2000 diskutierte Atila Aykac unter anderem mit Innenminister Dr. Ekkehard Wienholtz über das neue Staatsbürgerschaftsrecht. Die Podiumsdiskussion fand in den Räumen der Türkischen Gemeinde in Kiel statt.

Tätigkeitsschwerpunkte von Atila Aykac sind Asyl- und Ausländerrecht sowie Strafrecht und Familienrecht. Er hat an einem Fachanwaltskurs für Strafrecht teilgenommen. Die beiden anderen Anwälte haben ergänzende Schwerpunkte. Rechtsanwalt Krüger ist seit Ende 1998 zugelassen, Rechtsanwalt Römmling seit April 1999. Beide waren zunächst in anderen Anwaltskanzleien in Kiel tätig, bevor sie die heutige Kanzlei und Bürogemeinschaft gründeten. Rechtsanwalt Römmling hat

Anfang 1998 ergriff die „Türkische Gemeinde Schleswig-Holstein“ die ... wendete: „Migrantenbetriebe bilden aus“ lautete der richtungsweisen

außerdem einen Fachanwaltskurs für Familienrecht besucht und hat dort einen Tätigkeitsschwerpunkt, ein anderer liegt im Bereich der Vertragsgestaltung. Rechtsanwalt Krüger hat zusätzlich eine Ausbildung als Diplom-Verwaltungswirt.

Jetzt erst wird zunächst eine gemeinsame Schreibkraft eingestellt (die übrigens auch zweisprachig ist), im Herbst 2000 soll dann ein Ausbildungsplatz für eine Fachangestellte eingerichtet werden.

Attila Aykac arbeitet seit langem in der Türkischen Gemeinde mit, bietet dort auch Sprechstunden an. Insofern kannte er das Projekt "Migrantenbetriebe schaffen Ausbildungsplätze" von Anfang an. Obwohl selbst Jurist, hat er vom Projekt nach eigenen Angaben doch wertvolle Beratung erhalten, wurde dort umfassend über das duale Ausbildungssystem informiert. Eigentlich, so meint er, habe er sich viel zu spät dazu entschlossen, mit der ersten Auszubildenden jetzt schon anzufangen. So hatte er Glück, bei den wenigen Bewerbungen eine junge Frau zu finden, die seine Vorstellungen eines guten Abschlusses in der Schule erfüllte und perfekte Sprachkenntnisse in Deutsch und Türkisch nachwies. Wer diese Voraussetzungen mitbringt, hat häufig schon ein Jahr vor Ausbildungsbeginn einen Vertrag einer Bank oder Versicherung in der Tasche.

Wenn sich das Wagnis, kurz nacheinander eine Schreibkraft und eine Auszubildende einzustellen, finanziell rechnet, will die Anwaltskanzlei bereits im nächsten Jahr eine weitere Auszubildende suchen. Dann wollen sie aber rechtzeitig damit anfangen.

Computer-Klinik:

Krankenhaus mit Notaufnahme

Madjid Ebrahimi gründete die Firma "Computer-Klinik" Anfang 1994, nachdem er an der Fachhochschule Nachrichtentechnik studiert hatte. Wollte er zunächst Computer verkaufen und Computer reparieren, hat sich die Firma heute ausschließlich auf den Service verlegt – mit den Billigangeboten von Aldi oder Vobis will der Inhaber nicht mehr konkurrieren.

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Datenrettung: Meistens menschengemacht, durch Bedienungsfehler, selten durch wirklich Fehler der Maschine gehen Daten verloren, fertige Diplomarbeiten, Bauzeichnungen etc. Hier zählen Firmen wie Privatleute zu den Kunden der "Computer-Klinik". Es sind meist sehr unglückliche Menschen, eben Menschen, die "gar nichts" gemacht haben, deren Computer "plötzlich spinnt", die ein Lebenswerk wie eine praktisch fertige Diplomarbeit, die morgen um Mitternacht abgegeben werden muss, zu verlieren drohen (oder schon verloren haben?). Insbesondere fällt Madjid Ebrahimi immer wieder auf, dass viele Computernutzer sich nach einigen Jahren Praxis so sicher fühlen, dass sie nie Sicherheitskopien fertigen.

BU 20: Die Computer-Klinik in Kiel (Rendsburger Landstraße 83)

Ansonsten bietet die Computerklinik auch Service für glückliche Kunden an: Schulungen für die, die sich ihren Computer bei Aldi gekauft haben, aber nicht wissen, wie er funktioniert. Ebrahimi richtet Netzwerke in Firmen ein und schult die MitarbeiterInnen dort, er kann Computer reparieren und umbauen oder aufrüsten. Einige Firmen haben bei ihm auch Wartungsverträge, was insbesondere bei größeren Netzwerken für beide Seiten die beste Lösung ist.

Um nochmal auf die oben beschriebene, fiktive Studentin zurückzukommen, deren Diplomarbeit Stunden vor dem Abgabetermin "weg" ist: Madjid Ebrahimi hat auch eine soziale Ader. Wenn denn zu allem Unglück noch ein zu knappes Bafög kommt, arbeitet er auch schon mal eine Stunde mehr an der Datenrettung, als er letztlich aufschreibt. Andererseits hat er auch häufig mit Computern zu tun, denen schon mehrere Reparaturversuche von Laien, eben "Freunden" des Besitzers, anzusehen ist. "Wenn sie gleich zu mir gekommen wären, hätten sie viel Geld sparen können", kommentiert er seinen Ratschlag, dass auch bei Computerreparaturen Fachleute beauftragt werden sollten.

Vor sechs Monaten, Anfang 2000, lernte er das Projekt der türkischen Gemeinde kennen. Er hatte damals schon die Ausbildungserlaubnis, hatte zunächst Umschülern eine Stelle geboten. Die Beratung half ihm weiter, seit August 1999 bildet er einen deutschen Jugendlichen zum IT-Systemelektroniker aus.

BU 21 / 21a: Der Inhaber Madjid Ebrahimi mit einem Praktikanten

Die Lehrstelle war normal ausgeschrieben, 10 Bewerbungen, darunter zwei von nicht-deutschen Jugendlichen, kamen für ihn in die engere Wahl. Er verlangt von den Bewerbern (Bewerberinnen sind auf diesem Sektor nahezu unbekannt) eine mindestens zweitägige Vorstellung, ein kurzes Betriebspraktikum, um "Bastler" herauszufiltern. "Bastler" sind für ihn selbstgemachte Computerexperten, für die das Experimentieren im Vordergrund steht und die dabei nicht auf die (Arbeits-)Zeit achten. Sein Betrieb ist aber noch klein, jede Reparatur muss so kostengünstig wie möglich abgewickelt werden, und Zeit ist das teuerste Gut im Servicebereich.

Er will möglicherweise im Herbst 2000 auch einen zweiten Ausbildungsplatz besetzen, wenn das finanziell möglich ist. Denn Ausbildung kostet für ihn zunächst Geld – es ist eine mindestens sechsmonatige Einarbeitung erforderlich, bevor der Azubi produktiv arbeitet. Und viele Dinge, gerade die Wartung der Anlagen großer Betriebe, kann der Inhaber weiterhin nur selbst machen. Und die Bereitschaft, IT-Systemelektroniker (das ist der Beruf, für den jetzt ausgebildete "Inder" einreisen sollen) hier in Deutschland auszubilden, wird von keiner Stelle gefördert oder bezuschusst.

Übrigens: Dass der Inhaber der "Computer-Klinik" gebürtiger Iraner ist, spielt für den Betrieb keine Rolle. Seine Kunden merken das erst, wenn sie mit ihrem Problem (sie glauben, das sei der Computer)

im Laden stehen. Und dann interessiert es sie nur, dort jemanden zu finden, der ihnen schnell helfen kann. Und dafür ist Madjid Ebrahimi mit seiner Computer-Klinik, die übrigens wie jede Klinik auch einen Notdienst (oder sagt man "Notaufnahme?") kennt, der Richtige.

Erka Market

Ein echter Familienbetrieb

Seit 1984 hat Muammer Erdem mehrere Firmen gegründet, die heute alle nebeneinander existieren, die meisten davon im gleichen Gebäude: Es begann mit einer Schlachterei, die seit 1991 in Lentförden liegt. Hier werden ausschließlich Schafe und Rinder geschlachtet, das Fleisch wird an (fremde) Geschäfte in Schleswig-Holstein und Hamburg geliefert. Sieben Jahre lang hatte er in Bad Bramstedt ein Lebensmittelgeschäft, bevor er sein heutiges Geschäft in Kaltenkirchen gründete. Im "Erka Market" gibt es hauptsächlich täglich frisches Obst und Gemüse, dazu viele türkische Spezialitäten wie Wurst, Schafskäse, Krautsalat und Fladenbrot. Auf der einen Seite des Ladens schließt sich ein Getränke-Markt an, auf der anderen findet sich ein Imbiss.

BU 22:

Der Erka Market in Kaltenkirchen (Am Bahnhof 3): links der Imbiss, rechts der Getränkemarkt.

Kunden sind die Anwohner, zu neunzig Prozent, so schätzt er, Deutsche. Insgesamt 11 Menschen arbeiten in den vier Betrieben, von denen die Schlachterei das wirtschaftliche Herzstück darstellt. Es handelt sich um einen Familienbetrieb: Die Ehefrau und die Schwiegereltern arbeiten hier genauso wie drei Söhne und drei Schwiegertöchter. Der älteste Sohn nimmt die Stellung eines Geschäftsführers ein.

BU 23:

Erdem Muammer im Imbiss

Die elfte Mitarbeiterin ist Nursemin Arslan, Auszubildende und einzige Mitarbeiterin, die nicht Familienmitglied ist. Seit dem Herbst 1999 ist sie hier im zweiten Lehrjahr als Einzelhandelskauffrau, nachdem sie ihr erstes Lehrjahr bei Minimal absolviert hatte. Sie ist in einer ungewöhnlichen Situation: Einerseits führt die Struktur des Familienbetriebes dazu, dass sie praktisch zehn "Chefs" hat. Andererseits kann sie sich, obwohl augenscheinlich Jüngste im Betrieb, gut behaupten.

BU 24:

Nursemin Arslan

Für Muammer Erdem ist es die erste Auszubildende. Er hat seit über einem Jahr Kontakt zum Projekt der tgs-h. Sein Problem war nicht so sehr die Erlaubnis zum Ausbilden, die die zuständige Kammer relativ schnell erteilte. Er hat Probleme mit dem Gewerbeaufsichtsamt in Bad Segeberg, der dortige Sachbearbeiter ist besonders gründlich und verlangt zur Zeit ein Zertifikat, dass der Firmeninhaber einen Deutsch-Kurs absolviert hat. Dass der Firmeninhaber mit diese Auseinandersetzung mit der Behörde problemlos auf Deutsch schildern kann, dass er zu 90 Prozent deutsche Kundschaft hat, die ihm seit Jahren einen guten Umsatz beschert, beeindruckt das Gewerbeaufsichtsamt vermutlich nicht hinreichend.

Ausbilden wollte er hauptsächlich, weil er meint, türkische Jugendliche hätten es besonders schwer, auf dem deutschen Arbeitsmarkt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Er habe viele Bewerbungen erhalten, nachdem er den Ausbildungsplatz beim Arbeitsamt angemeldet habe, und die Bewerberinnen und Bewerber hauptsächlich aufgrund ihrer Schulzeugnisse beurteilt. Ob er nur zweisprachige Auszubildende brauchen könne, frage ich. Auf jeden Fall, in seinem Betrieb müsse man zweisprachig sein. Mit seiner Auszubildenden sei er sehr zufrieden.

Ich wechsele wieder zu Nursemin Arslan. Ich erzähle ihr, dass ich ihren Chef gefragt habe, ob er mit ihr zufrieden sei. Sie soll einfach mal raten, was er geantwortet habe. Dass er zufrieden ist, antwortet sie. Ich frage, ob ihre Zweisprachigkeit Voraussetzung gewesen sein, den Ausbildungsplatz zu bekommen. Nein, sagt sie, sie hätte die Stelle auf jeden Fall gekriegt.

Vermutlich haben beide Recht. Ich muss das Gespräch mit der Auszubildenden mehrfach unterbrechen – immer wieder kommen Kundinnen herein, blicken sich suchend im ganzen Laden um und gehen gezielt auf Nursemin Arslan zu, um sich von ihr Obst und Gemüse raussuchen und wiegen zu lassen. Sie findet das ganz normal – einerseits kennt sie viele, und viele kennen sie, außerdem springt sie sowieso manchmal ein, wenn deutsche Kunden Fragen stellen, die von anderen im Laden nicht gleich verstanden werden. Dann sind ihre Deutsch-Kenntnisse gefragt.

Es handelt sich bei den Firmen der Familie Erdem wohl um typische Nischenbetriebe: Der Familienbetrieb hat die sehr arbeitsintensive Aufgabe übernommen, täglich ein Angebot von frischem Obst und Gemüse im Zentrum Kaltenkirchens anzubieten, das deutsche Supermärkte so nicht bereitstellen können. Dass er zusätzlich einen Ausbildungsplatz geschaffen hat, sollte ihm Anerkennung der zuständigen Behörden einbringen.

Kalay Metalltechnik:

Von der Kleinproduktion an die Spitze Europas

Die Firma Kalay Metalltechnik unterscheidet sich in mehrerer Hinsicht von den übrigen vorgestellten Betrieben. Der Inhaber, Erdal Kalay, hat sie 1986 allein in Norderstedt gegründet – in einer 64 Quadratmeter großen ehemaligen Autowerkstatt. Das Büro bestand aus einer Ecke im Schlafzimmer, das Material lagerte im Flur seiner Wohnung. Erdal Kalay produzierte Kleinteile für private Haushalte. Heute ist Kalay Metalltechnik ein Zulieferbetrieb für die Raumfahrt, sie produziert auch Flugzeugteile für DASA. Die Kunden kommen fast ausschließlich aus der Großindustrie. Insofern kann der Inhaber auch wenig mit dem Begriff "Migrantenbetrieb" anfangen – wenn er Flugzeugteile abgeliefert, wird geprüft, ob die Maße stimmen. Er muss garantieren, dass z.B. Bohrungen auf zwei Hundertstel Millimeter genau sind. Das wird geprüft, wenn die Maße stimmen, erfolgt die Abnahme und die Bezahlung. Welcher Nationalität der Firmeninhaber oder der Meister ist, interessiert nicht nur niemanden, die DASA-Materialprüfer werden es vermutlich nie erfahren.

BU 25: Erdal Kalay

Die Maschinen, die in mehreren Hallen in Betrieb sind, werden nicht direkt von Menschen bedient. Die "Metallarbeiter" stehen vor der Maschine an der Tastatur, die Pläne werden auf Bildschirmen angezeigt. Nach den Daten dieser Pläne arbeiten die Schneidegeräte, Schweißgeräte und Bohrer. Vom großen Metallteil für einen Satelliten bis zum Kleinteil für Lasergeräte und Medizintechnik wird alles hergestellt, was teuer ist und Präzision erfordert.

Bei Kalay Metalltechnik arbeiten ungefähr 40 Personen mit dem modernsten Maschinenpark Norddeutschlands. Bis Ende des Jahres 2000 werden nochmal 5 Millionen Mark investiert, eine neue Maschine wird zur Zeit in Japan gebaut, gleichzeitig hat der Firmeninhaber das Nachbargrundstück gekauft und lässt dort eine klimatisierte Werkhalle errichten. Anfang des nächsten Jahres wird er vermutlich den modernsten Maschinenpark Europas haben. An den Maschinen wird sechs Tage pro Woche in zwei Schichten gearbeitet.

Wie hat Erdal Kalay das geschafft? Er selbst kann es nicht sagen. Er kam mit 11 Jahren nach Deutschland, seine Eltern legten Wert darauf, dass alle Kinder möglichst viel lernen und nicht möglichst schnell mitverdienen. So wurde er Elektrotechniker und Maschinenbau-Ingenieur, machte sich dann sofort selbstständig. Von Anfang an hat er immer Wert auf Qualität gelegt, bis heute kümmert er sich außerdem selbst um die Kundenbetreuung und legt dabei Wert darauf, sich auch in Details der einzelnen Aufträge auszukennen.

Außerdem ist für ihn das gute Betriebsklima wichtig. Seine Angestellten sind Spezialisten, er finanziert ihnen Fortbildungen und den Meisterbrief. Ihm ist es wichtig, dass seine Facharbeiter im Betrieb gehalten werden, nur das garantiert eine gleichbleibende Qualität.

Mit der Ausbildung von Lehrlingen hat er 1991 angefangen, das wegen mehrere Abbrüche aber bald

wieder aufgegeben. Erst der Kontakt mit dem Projekt der tgs-h brachte ihn dazu, wieder Ausbildungsplätze zu schaffen. "Die haben 1998 Kontakt mit mir aufgenommen und mich überredet", sagt er. Jetzt hat er vier Auszubildende – Andrej und Viktor Friesen kommen aus Kasachstan. Andrej hat ein Jahr vor seinem Bruder die Ausbildung angefangen, vorher hatte er schon mal bei Ford ein Praktikum gemacht. Er war sehr überrascht von diesem Betrieb, er hatte einen Ausbildungsplatz als Dreher und Fräser gesucht und muss nun alle Maschinen über Tastaturen bedienen und die Arbeit am Bildschirm kontrollieren. Beide sagen, es sei sehr, sehr schwer, hier zu lernen, aber es bleibt der Ansporn, dass sie nach der Lehre hochqualifizierte "Zerspanungs-Mechaniker in C+C-Technik" sind. Viktor Friesen kannte den Betrieb über seinen Bruder. Ebenso wusste der dritte Auszubildende, Ahmet Cuma aus Kiel, schon vorher bescheid: Er ist der Neffe des Firmeninhabers. Die vierte Auszubildende, Greeba Knolenski, ist Engländerin und wird hier zur Industriekauffrau ausgebildet. Insofern sind zwei Deutsche und zwei Ausländer hier in der Ausbildung, wobei die beiden Deutschen erst kurze Zeit in diesem Land sind, während die beiden AusländerInnen praktisch Einheimische sind.

BU 28:

Greeba Knolenski

BU 29:

Andrej Friesen (links) und Ahmet Cuma

BU 30:

Victor Friesen

Das, so sagt mir der Inhaber, spiele für ihn keine Rolle. Er wählt BewerberInnen um Ausbildungsplätze nach den Schulnoten und dem persönlichen Eindruck im Vorstellungsgespräch aus. Grundsätzlich kann man Hauptschulabschluss, Realschulabschluss oder Abitur haben, wichtig ist, dass man die Ausbildung erfolgreich absolvieren will und absolvieren kann und als Facharbeiter möglichst der Firma treu bleibt.

Im August 2000 fangen zwei neue Auszubildende bei ihm an.

Restaurant Rhodos:

Ein Herz für Kinder

Seit 25 Jahren ist Resul Abanaz in der Restaurant-Branche tätig, seit 14 Jahren betreibt er in Lübeck das Griechische Restaurant "Rhodos". Er hat es damals als griechisches Restaurant übernommen und, obwohl selbst aus der Türkei, als griechisches Restaurant weitergeführt. Auf meine Frage: Warum? gibt er die einzig logische Antwort: Warum nicht?

BU 31: Das Restaurant Rhodos in der Ziegelstr. 210 (Lübeck - St. Lorenz)

Es handelt sich um ein großes Restaurant, zu den 100 Plätzen im Haus kommen noch 100 im Wintergarten dazu, so dass im Sommer 200 Gäste hier Platz finden. Dazu kommt ein wirklich in jeder Hinsicht großzügiges "Kinderzimmer": Das ist einer der Gründe dafür, dass die Gäste nicht nur aus Lübeck, sondern auch aus der näheren Umgebung der Stadt kommen. Denn insbesondere bei Familien ist das "Rhodos" beliebt, können sie doch hier die Kinder zum Spielen schicken und in der Zeit in Ruhe essen.

Bild 33 ohne Unterschrift

Insgesamt arbeiten hier sieben Personen, einige in Teilzeit. Die meisten sind selbst Türkinnen und Türken, so arbeitet auch die Ehefrau des Inhabers im Rhodos, genau arbeiten hier aber auch Deutsche. Die Gäste sind fast ausschließlich deutsch.

BU 32: Der Inhaber Resul Abanaz im Gespräch mit Projektleiter Mahir Ötün (links)

Mit dem Projekt der tgs-h bekam er Anfang 1999 Kontakt. Ein Schwager nahm an einem Seminar in Kiel teil, dadurch erfuhr er, dass er mit 12 Jahren Selbstständigkeit und eigenem Betrieb nach einem Seminar eine Prüfung ablegen konnte, um die Ausbildungserlaubnis zu bekommen. Gesagt, getan – nur die Art des Betriebes machte der Kammer Bauchschmerzen. Sie verlangt nämlich ausdrücklich eine "deutsche Küche", weil eben deutsche Lehrlinge in Deutschland ausgebildet werden. Dass in vielen Städten heute deutsche Restaurants in die Minderheit geraten sind und entsprechend ausgebildete Köche sehr flexibel sein müssen, um einen Job zu finden, aber keineswegs die Fähigkeit zur Herstellung deutscher Gerichte weiterhilft, interessiert die Kammer nicht – die Bestimmungen sind schon älter. Mit dem Hotel- und Gaststättenverband einigte sich Resul Abanoz letztlich darauf, dass seine Auszubildenden 2 Monate in einem deutschen Hotel in Lübeck Praktikum machen, damit wird die Gesamtausbildung dann auch anerkannt.

Das war ein schwerer Weg, hier musste das Projekt viele Steine aus dem Weg räumen – alleine, so sagt er, hätte er es neben seiner Arbeit kaum geschafft, diese Erlaubnis zu kriegen.

Ungefähr 35 Bewerbungen trudelten ein, nachdem er dem Arbeitsamt zwei freie Ausbildungsplätze gemeldet hatte. Drei Bewerber machten schließlich ein Praktikum, von denen sich einer als unzuverlässig erwies, zwei bekamen für den Herbst 2000 ihre Ausbildungsverträge.

Auf Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit legt der Inhaber großen Wert. "Vernünftig" müssen seine Auszubildenden sein, fließend Deutsch sprechen und sich in einem Praktikum bewähren. Wenn sie jetzt drei Jahre durchhalten, sind sie Köche mit einem Meisterbrief. Er will aber demnächst auch jemanden, Mann oder Frau, zum Gastwirt ausbilden, fähig, Geschäftsführerin oder Geschäftsführer eines Restaurants zu werden. Ich frage, ob er sich vorstellen kann, seine Tochter auszubilden. Nein, bei ihr könne er nicht so streng sein wie bei Fremden, die solle lieber in einem anderen Betrieb ausgebildet werden.

Ich komme nochmal auf den Begriff Migrantenbetrieb zurück. Er kann eigentlich wenig mit dem Begriff anfangen. Seine Nationalität hat wenig damit zu tun, dass er ein griechisches Restaurant führt. Er hat es außerdem inzwischen gekauft – und wird jetzt noch 20 Jahre lang den Kredit abzahlen. "Ich bin hier also festgenagelt", erklärt er lachend, bleibt also voraussichtlich sein Leben lang in Lübeck. Und seine Tochter? Sie spricht fließend deutsch, und wenn sie mit ihm mal Türkisch spricht, klingt das "komisch". "Sie spricht Türkisch wie eine Deutsche."

Somar Moden:

Im 3. Anlauf zum Erfolg

Osman Somar gründete nach dem Studium gemeinsam mit seiner Frau 1987 sein erstes Geschäft für Damenmode in Lübeck. Die Gründung hatte keinen Erfolg: Die Firma ging pleite.

Kurz darauf fing er damit an, in einem neuen Laden in Travemünde Ware aus den alten Läden zu verkaufen. Sie war natürlich jetzt nicht mehr modisch, dafür billig. Nach und nach gelang es ihm, von den Erlösen neue Ware einzukaufen, mehr Geld einzunehmen. Er eröffnete Filialen, bis er zur Jahreswende 1995/96 zwar 19 Geschäfte hatte, aber eigentlich kein Konzept. Die Filialen, so sagt er heute, hatte er wahllos und unsystematisch eröffnet. In der Lübecker Innenstadt machten sich seine Geschäfte gegenseitig Konkurrenz, andere lagen teilweise in reinen Tourismus-Gebieten, andere sehr versteckt – nach und nach schloss er viel Geschäfte.

Jetzt nahm er einen dritten Anlauf. In den letzten Jahren eröffnete er eine Ladenkette mit 15 Filialen, hauptsächlich im Südosten Holsteins. "Somar Moden" gibt es jetzt in Lübeck, Travemünde, Eutin, Bad Schwartau, Grömitz, Neustadt, Oldenburg, Timmendorfer Strand, Bad Segeberg und Malente, inzwischen orientiert sich die Firma mehr in Richtung Hamburg, wo auch zwei Geschäfte eröffnet wurden. "In Hamburg wohnen einfach mehr Menschen, dort gibt es auch mehr Geld." Außerdem sind einige der Geschäfte von der Tourismus-Saison abhängig.

BU 34: Somar Moden in der Vorderreihe 30 (Lübeck-Travemünde)

Ungefähr 60 Frauen arbeiten in den 15 Geschäften, die meisten auf Teilzeitbasis. Männer stellt Osman Somar nicht ein. Die Kundinnen möchten eben von Frauen beraten werden. Schwerpunkt ist junge, aktuelle Mode ausschließlich für Frauen, außerdem bietet Somar Moden Mode für die Frau ab dreißig an.

Für den Inhaber spielt es keine Rolle, dass er Migrant ist. Seine Lieferanten sitzen meist in Deutschland, er holt die Ware ab oder lässt sie sich liefern – wobei für ihn die Nationalität der Lieferanten ebenfalls keine Rolle spielt.

"Es ist für mich eine Pflicht, Leute auszubilden"

Gegenwind: Wie haben Sie das Projekt kennengelernt?

Osman Somar: Das Projekt habe ich über die IHK kennengelernt. Die sprach mich an, ob ich Interesse hätte, auszubilden. Ein junger Mann vom Projekt kam hier vorbei, ich hatte damals kein Interesse anzubilden. Ausbilden wollte ich schon, mich hat aber abgehalten, dass ich vorher für 6 Monate einen Kurs bei der IHK besuchen sollte. Diese Zeit hatte ich nicht. Das Projekt informierte mich über die Möglichkeit, diesen Ausbilderschein einfacher zu bekommen. Dann kam der Projektleiter, Herr Ötün, und drängte mich, Auszubildende zu nehmen, ich habe viel drüber nachgedacht. Ich habe hauptsächlich über die vielen Geschäfte nachgedacht, die ich gegründet und wieder geschlossen habe. Ich dachte, das ist jetzt der Punkt, wo ich anfangen muss, Leute für das Geschäft, das wir führen, auszubilden. Zweitens wollte ich den Leuten, die hier im Land als Ausländer leben, auch zeigen, dass wir eine Pflicht gegenüber dieser Gesellschaft haben. Meine Pflicht ist es dann, Leute auszubilden, und deswegen habe ich es gemacht.

Gegenwind: Was fehlte Ihnen, um ausbilden zu können? Haben Sie selbst keine Ausbildung?

Bild 35 ohne Text

Osman Somar: Nein. Ich musste eine Ausbilderschein bekommen, um anzubilden. Denn muss man bei der IHK beantragen und dazu einen Kursus besuchen, der dauert sechs Monate. Vom Projekt erfuhr ich, dass Leute, die schon länger ein eigenes Geschäft führen, diesen Ausbilderschein in einem Seminar bekommen können, das ein Wochenende dauert.

Gegenwind: Hätten Sie ohne das Projekt gar nicht ausgebildet? Oder hat das Projekt das beschleunigt?

Osman Somar: Das Projekt hat es beschleunigt. Wir hatten es schon mal vor, aber das wurde immer wieder aufgeschoben. Das Projekt hat dafür gesorgt, dass ich schnell angefangen haben. Jetzt bin ich

darüber sehr glücklich, und ich hoffe, dass das Projekt weiter lebt.

Gegenwind: Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie angeboten?

Osman Somar: Wir haben drei Plätze angeboten, auch im letzten August drei Leute eingestellt, eine in Segeberg, zwei in Lübeck, aber eine mussten wir wieder entlassen, weil sie nicht für diesen Beruf geschaffen war. Das tat mir leid, aber sie hat auch eingesehen, dass sie die Anforderungen nicht erfüllen konnte. Wir wollen eben keine Verkäuferinnen ausbilden.

Gegenwind: Zu welchem Beruf bilden Sie denn aus?

Osman Somar: Wir wollen Betriebsleiterinnen, Geschäftsführerinnen für unsere Geschäfte ausbilden. Sie müssen mindestens Filialleiterinnen werden. Der Beruf heißt Einzelhandelskauffrau, sie müssen aber darüber hinaus gewisse Kriterien erfüllen, um den Beruf einer Betriebsleiterin auszuüben.

Gegenwind: Wie haben Sie die Stellen angeboten?

Osman Somar: Wir haben die Stellen beim Arbeitsamt angemeldet, und dann kamen auch reichlich Bewerbungen, bestimmt siebzig – mindestens.

Gegenwind: Wie haben Sie die Auswahl getroffen?

Osman Somar: So viele Vorstellungsgespräche schafft man nicht. Wir suchten Frauen, die mindestens Realschulabschluss haben, auch gute Zensuren haben – in Deutsch, in den Sozialfächern, Mathe ist eher unwichtig.

Gegenwind: Wie haben Sie die beiden ausgewählt? Was haben die, was andere nicht haben?

Osman Somar: Ich habe mir eine Woche Zeit genommen, alle Bewerbungen auch mehrfach zu lesen. Dann blieben zehn Bewerbungen übrig. Wir haben die meisten zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die gerade 16-Jährigen waren mir zu jung. Sie müssen mindestens 17 sein, gerne auch schon etwas Erfahrung haben.

Gegenwind: Arbeiten die beiden nur in einer Filiale, oder wechseln sie den Arbeitsort?

Osman Somar: Wir haben es so gemacht, dass wir sie ständig mitnehmen zu anderen Filialen, damit sie das ganze System kennenlernen. Die eine arbeitet eine Woche in Lübeck, die nächste Woche arbeitet sie dann in Travemünde, die andere umgekehrt. Ich weiß, dass die beiden zusammen wohnen, aber sie sollen einzeln, selbstständig arbeiten. Und wenn sie Berichte schreiben, achten wir auch darauf, dass sie sie alleine machen und nicht voneinander abgucken.

Gegenwind: Und nach drei Jahren wollen Sie sie übernehmen?

Osman Somar: Wir haben die feste Absicht, beide zu übernehmen. Aber das hängt dann auch von ihnen ab, ob sie hier bleiben wollen. Der Job selbst ist vielseitig und interessant, man hat jeden Tag neue Aufgaben.

Gegenwind: Hatten Sie bei der Einstellung auch überlegt, Migrantinnen einzustellen?

Osman Somar: Ja, das habe ich überlegt. Und ich war sehr enttäuscht, dass sich nur ein türkisches Mädchen von 70 Bewerbungen bei uns beworben hat. Mich hat dann aber gestört, dass die Familie versuchte, sie durch Bekanntschaft hier unterzubringen, und das wollte ich nicht.

Gegenwind: Wollen Sie noch weitere Ausbildungsplätze schaffen?

Osman Somar: Wir werden auch im August 2000 Auszubildende einstellen. Einen Vertrag habe ich schon unterschrieben, und eine vierte Stelle soll auch noch besetzt werden. Ich überlege nur noch, ob ich sie in Lübeck, in Segeberg oder in Hamburg anbiete.

Gegenwind: Und so soll es auch die nächsten Jahre weitergehen?

Osman Somar: Auf jeden Fall. Ich lebe ja hier seit vielen Jahren, das ist ja inzwischen auch mein Land. Auch wenn es einigen Leuten nicht passt, das ist mir egal. Dies ist auch mein Land. Und dann ist es für mich eine Pflicht, mich aktiv in dieser Gesellschaft zu beteiligen und junge Leute auszubilden.

Gegenwind: Vielen Dank!

"... die Aussicht, eine Filiale zu leiten"

Gegenwind: Wie haben Sie vom Ausbildungsplatz erfahren?

Stephanie Jäger: Übers Internet. Das Arbeitsamt ist ja auch im Internet, und da stand das Angebot drin.

Bild 36 ohne Text

Gegenwind: Wo wohnten Sie damals?

Stephanie Jäger: Im Norden von Brandenburg.

Gegenwind: Also sind Sie 400 Kilometer weit umgezogen?

Stephanie Jäger: Ja.

Gegenwind: Hatten Sie gezielt nach diesem Beruf gesucht?

Stephanie Jäger: Ja, aber auch weiter gehend. Ich habe Abitur, und ich möchte mehr werden als Verkäuferin.

Gegenwind: Hatten Sie sich auf den Bereich Mode festgelegt?

Stephanie Jäger: Ja, ich hatte im Bereich Damenoberbekleidung gesucht.

Gegenwind: Haben Sie sich auf mehrere Angebote beworben?

Stephanie Jäger: Ja, ich habe mich auf viele beworben und hatte dann auch mehrere Möglichkeiten gefunden.

Gegenwind: Und warum haben Sie sich hierfür entschieden?

Stephanie Jäger: Ich hatte hier ein Vorstellungsgespräch, bei der Gelegenheit habe ich mir das Geschäft angesehen. Herr Somar hat mir gleich gesagt, dass ich später übernommen werden könnte und die Aussicht habe, Filialen zu leiten. Und das war der Hauptgrund für mich, hierher umzuziehen.

Gegenwind: Wussten Sie, dass dieser Betrieb von einem Migranten geführt wird? Hat das bei Ihrer Entscheidung eine Rolle gespielt?

Stephanie Jäger: Als ich mich beworben habe, wusste ich es nicht. Nach dem Vorstellungsgespräch war es natürlich klar. Aber eine Rolle gespielt hat es nicht.

Gegenwind: Und was machen Sie hier zur Zeit?

Stephanie Jäger: Im Moment sind wir noch in den Geschäften und werden angeleitet, wie wir mit den Kunden umzugehen haben, außerdem lernen wir Buchhaltung und auch mehr über die Waren.

Gegenwind: Haben Sie schon mal etwas Ähnliches gemacht?

Stephanie Jäger: Ja, meine Eltern haben ein Schuhgeschäft, da habe ich auch schon mitgearbeitet.

"Mode gibt es immer"

Gegenwind: Wie haben Sie von der Stelle erfahren?

Jana Nestler: Bei uns auf dem Arbeitsamt. Dort gibt es ein Informationssystem, in dem extra Ausbildungsplätze ausgeschrieben sind. Da habe ich im Bereich Norddeutschland geguckt und Bewerbungen geschrieben, dabei war auch Somar Moden.

Gegenwind: Wo wohnten Sie damals?

Jana Nestler: In Rostock.

Bild 37 ohne Text

Gegenwind: Sie sind also auch extra wegen der Ausbildung hierher umgezogen?

Jana Nestler: Ja. Bei mir war es aber so, dass ich mich extra außerhalb beworben habe, ich wollte gerne wegziehen. Lübeck gefiel mir gut, und auch die Bedingungen im Laden.

Gegenwind: Bei wievielen Stellen hatten Sie sich beworben?

Jana Nestler: Das waren ungefähr zehn. Das war alles Einzelhandel, nicht nur Mode. Im Prinzip waren dann am Schluss zwei übrig, wo es auch Möglichkeiten für später gab.

Gegenwind: Was gab den Ausschlag für diese Firma?

Jana Nestler: Einerseits dachte ich, Mode gibt es immer, da gibt es Perspektiven, da kann ich mich auch weiterbilden.

Gegenwind: Wussten Sie, dass dieser Betrieb von einem Migranten geführt wird?

Jana Nestler: Ja, das wusste ich.

Gegenwind: Hat Sie das positiv oder negativ beeinflusst?

Jana Nestler: Das war mir egal. Es ist mir egal, welche Nationalität mein Chef früher hatte oder welche er angenommen hat.

Gegenwind: Was machen Sie im Moment?

Jana Nestler: Ich bin viel im Verkauf. Und wenn neue Aushilfen kommen, muss ich sie auch mit anlernen. Ich zeige ihnen die Abläufe und die Schwerpunkte. Wenn Ware kommt, müssen wir sie vorbereiten und verteilen. Ich mache also auch viel im Hintergrund, nicht nur im Verkauf.

Gegenwind: Haben Sie sich schon überlegt, ob Sie nach der Ausbildung bei dieser Firma bleiben wollen?

Jana Nestler: Schlecht wäre es nicht. Aber endgültig entschieden habe ich mich noch nicht.

Gegenwind: Vielen Dank!

Quelle: Gegenwind