

„LANGSAM SPRECHEN REICHT NICHT“

FAST JEDES ZEHNTE DEUTSCHE UNTERNEHMEN BESCHÄFTIGT GEFLÜCHTETE. SPRACHBARRIEREN, MANGELNDE QUALIFIKATION UND UNSICHERER STATUS SIND DIE GRÖSSTEN HÜRDEN. TROTZDEM MACHEN VIELE FIRMEN GUTE ERFAHRUNGEN UND SICHERN SICH SO MOTIVIERTE MITARBEI-

Als Abdulmajid beim Mitarbeiterfrühstück von seiner beschwerlichen Flucht über das Meer erzählt, verstummen die anderen Gespräche am Tisch. Alle Kollegen hören aufmerksam zu. Der junge Syrer ist noch neu im Unternehmen. In der Montage des Feinblech- und Kunststoffprodukte-Herstellers ProContur schraubt der 29-Jährige Gehäuse zusammen.

„In kleiner Runde sind solche Gespräche möglich“, sagt Renata Zukaite-Schmitz. Die aus Litauen stammende Personalreferentin hat sich viel einfallen lassen, um die Firma für Mitarbeiter aus dem Ausland attraktiver zu machen. Die Mitarbeiterfrühstücke, bei denen neue Kollegen vorgestellt oder Geburtstage gefeiert werden, sind nur eine von vielen Maßnahmen, die den Zusammenhalt in der Belegschaft stärken sollen.

Wie überall in Deutschland sind Fachkräfte auch in der Eifel Mangelware. „Wir haben gesehen, dass wir neue Wege gehen müssen“, erzählt Personalmanagerin Zukaite-Schmitz. Anfang 2017 setzte sie sich hin und entwickelte ein Konzept: Über alle möglichen Kanäle sammelte sie Informationen zur Beschäftigung und Integration ausländischer Mitarbeiter, sortierte aus und hielt fest, was für Procontur wichtig war.

„Man muss strategisch an die Sache herangehen und sich vorher überlegen, welche Herausforderungen auf die Firma und die Kollegen zukommen“,

betont die Personalerin. „Wen brauchen wir, welche Abstriche machen wir im Hinblick auf Qualifikationen und was bieten wir? All diese Fragen haben wir geklärt, bevor unsere beiden syrischen Mitarbeiter ins Haus kamen.“

Ein beispielhaftes Vorgehen, denn in den meisten Fällen ist die Beschäftigung von Flüchtlingen eher ein Learning-by-doing. „Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen haben im Vorfeld gar nicht die Zeit, sich Gedanken zu machen“, beobachtet Sonia Kefi von der IHK Flensburg. Als Willkommenslotsin bringt sie Betriebe, die Flüchtlinge beschäftigen wollen, mit geeigneten Bewerbern zusammen und steht ihnen als Beraterin unterstützend zur Seite.

Sprachbarrieren, mangelnde fachliche Qualifikationen und ein unsicherer Aufenthaltsstatus – das sind die größten Hürden bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Eine Herausforderung, der sich dennoch viele deutsche Unternehmen stellen. Fast jedes Zehnte hatte bis Ende 2016 Flüchtlinge beschäftigt oder ausgebildet. Im Juni 2017 waren gut 211000 Menschen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt. Besonders aufgeschlossen zeigen sich Firmen wie ProContur, in denen bereits viele Mitarbeiter unterschiedlicher Nationalitäten angestellt sind.

„Gerade am Anfang sind beide Seiten sehr motiviert und enthusiastisch“, stellt

Kefi fest. Vor allem in der Kommunikation komme es jedoch häufig zu Problemen. „Langsam sprechen reicht nicht“, beschreibt es Kefi. Viele Flüchtlinge erwarteten zudem zu viel von sich und setzten sich enorm unter Druck. „Sie haben Angst, ihr Gesicht zu verlieren, wenn sie Fragen stellen.“ Bevor die Situation eskaliert, bringt die IHK-Lotsin beide Seiten an einen Tisch. Häufig mit Erfolg, denn die Betriebe haben ein Interesse daran, dass es funktioniert. „Sie sehen die Chance, schneller zu sein als Wettbewerber und sich jetzt die guten, motivierten Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt zu sichern.“

Vor allem das Handwerk ist händierend auf der Suche nach qualifiziertem Nachwuchs. Deshalb zögerte Adolf Kugelman nicht lang und nahm den Afghanen Salim Mahmoud als Auszubildenden in die Lehre. „Ich hatte mir das leichter vorgestellt“, räumt der Bauunternehmer aus Neusäß ein. Neben Salim bildet er auch einen Flüchtling aus dem Senegal aus. „Beide sind fleißig, dankbar und geschickt“, betont Kugelman. „Man merkte sofort, die wollen!“ Die jungen Männer hatten Deutsch gelernt und kamen mit den Kollegen von Anfang an bestens klar. Dennoch ist die Fortsetzung ihrer Ausbildung ungewiss. „Im Praktischen sind sie an Berufsschule überdurchschnittlich gut, aber in der theoretischen Prüfung hatten sie eine Sechs,“ erzählt Kugelman. Mit seinem Vorschlag, bei der Nachprüfung eine Hilfestellung zu geben, wie sie beispielsweise auch Legasthenikern zu Gute kommt, konnte er sich bei der Prüfungskommission nicht durchsetzen. Eine belastende Situation für beide Seiten.

Initiativen wie das DIHK-Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ unterstützen Arbeitgeber mit praktischen Informationen, etwa zu rechtlichen Fragen wie der Ausbildungsduldung. Die sogenannte „3 + 2-Regelung“ ermöglicht auch Flüchtlingen aus sicheren Herkunftsländern den Aufenthalt für die Dauer der Ausbildung und



NEUE CHANCE: Der Syrer Abdumajid arbeitet in der Montage bei ProContur

211.000
Geflüchtete sind derzeit in Deutschland beschäftigt, davon gut 56.000 geringfügig

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Juni 2017.

zwei daran anschließende Berufsjahre. Für den Unternehmer Kugelman bedeutet das: Fällt sein Azubi aus dem Senegal noch einmal durch die Prüfung, wäre der Schutz dahin. Während er den Afghanen Salim auch als Hilfsarbeiter weiter im Betrieb beschäftigen könnte, müsste sein afrikanischer Kollege mit der Abschiebung rechnen. Für den Chef ein absolutes Ärgernis: „Da finden wir endlich guten Nachwuchs, investieren Geld und scheitern dann an starren, bürokratischen Regeln.“

Viele Unternehmen beschäftigen daher nur Flüchtlinge mit sicherer Bleibeperspektive. „Wir können nur Geld verdienen, wenn Mitarbeiter langfristig zu uns kommen“, sagt Florian Meyer, Juniorchef des Personaldienstleisters GeAT in Erfurt. Vor fünf Jahren gründete er den Firmenstandort in Breslau mit dem Ziel, osteuropäische Fachkräfte anzuwerben. Inzwischen beschäftigt das Thüringer Unternehmen mehr als 150 Mit-

arbeiter aus 35 Nationen, die meisten sind aus Polen, Afghanistan, Somalia und Syrien. Sie werden vor allem für Hilfstätigkeiten eingesetzt, im kleinen Handwerksbetrieb ebenso wie in der Logistik oder in der Pflege. „Die Zeitarbeit ist für Arbeitgeber eine perfekte Möglichkeit um auszuprobieren, ob es passt“, so Meyer. Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit geben ihm Recht: Jeder fünfte arbeitsuchende Flüchtling findet einen Job als Leiharbeiter. Für Zuwanderer, die wenig deutsch sprechen oder keinen anerkannten Berufsabschluss vorweisen können, kann es ein erster Schritt auf den Arbeitsmarkt sein. „Es ist in unserem eigenen Interesse, sie berufsbegleitend weiter zu qualifizieren“, betont Florian Meyer. „Das können auch kleine Maßnahmen sein.“ Selbst Analphabeten habe er mit Unterstützung von Kollegen schon durch Prüfungen gebracht. „Mit einem Staplerschein können wir auch Mitarbeiter ohne anerkannten Abschluss gut einsetzen.“

GUNDA ACHTERHOLD