

# „LANGSAM SPRECHEN REICHT NICHT“

**SPRACHBARRIEREN, MANGELNDE QUALIFIKATION UND UNSICHERER AUFENTHALTSSTATUS SIND DIE GRÖSSTEN HÜRDEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN. TROTZDEM MACHEN VIELE FIRMEN GUTE ERFAHRUNGEN UND SICHERN SICH SO MOTIVIERTE MITARBEITER**

**A**ls 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 meistens 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 Bewerbern zusammen und steht ihnen als Beraterin zur Seite.

Sprachbarrieren, mangelnde fachliche Qualifikationen und ein unsicherer Aufenthaltsstatus 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 Erfahrungen mit Flüchtlingen gemacht. Im Juni 2017 waren gut 213 000 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 Personalerin Zukaite-Schmitz. Viele Flüchtlinge erwarten zu viel von sich und setzen sich enorm unter Druck. „Sie haben Angst, ihr Gesicht zu verlieren, wenn sie Fragen stellen“, berichtet die IHK-Lotsin Kefi, die dann oft vermittelt. 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 Kugelmann nicht lange 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 Kugelmann. „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. „In der praktischen Prüfung sind sie an der Berufsschule überdurchschnittlich gut, aber in der theoretischen hatten sie eine Sechs“, erzählt Kugelmann. Mit seinem Vorschlag, bei der Nachprüfung eine Hilfestellung zu geben, wie sie etwa auch Legasthenikern zugutekommt, konnte er sich bei der Prüfungskommission nicht durchsetzen.

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 zwei daran anschließende Berufsjahre. Für den Unternehmer Kugelmann bedeutet das:



**NEUE CHANCE:** Der Syrer Abdulmajid arbeitet in der Montage bei ProContur

**213 000**  
Geflüchtete sind  
derzeit in Deutschland  
beschäftigt, davon gut  
**56 000** geringfügig

Quelle: Bundesagentur  
für Arbeit, Juni 2017

Fällt sein Azubi aus dem Senegal noch einmal durch die Prüfung, wäre der Schutz dahin. Während er den Afghanen Salim auch als angelehnten Facharbeiter weiter im Betrieb beschäftigen könnte, müsste sein afrikanischer Kollege mit der Abschiebung rechnen. Für den Chef ein 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 einen Beitrag zur Integration und wirtschaftlichen Entwicklung leisten, wenn Mitarbeiter langfristig zu uns kommen“, sagt Florian Meyer, Juniorchef des Personaldienstleisters GeAT AG in Erfurt. 2012 gründete das Unternehmen den Firmenstandort in Breslau mit dem Ziel, osteuropäische Fachkräfte anzuwerben. Inzwischen beschäftigt GeAT neben polnischen Mitarbeitern mehr als 150 Menschen aus 35 Nationen, etwa aus Afghanistan, Somalia und Syrien. Sie werden vor allem für Helfertätigkeiten eingesetzt, im Handwerksbetrieb ebenso wie in der Logistik oder Pflege. „Die Zeitarbeit ist für beide Seiten eine gute Möglichkeit, sich kennenzulernen“, so Meyer.

Jeder fünfte Arbeit suchende Flüchtling aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern fand im vergangenen Jahr einen Job als Leiharbeiter. Für Zuwanderer, die wenig Deutsch sprechen oder keinen anerkannten Berufsabschluss haben, kann es ein erster Schritt auf den Arbeitsmarkt sein. „Es ist im Interesse aller, unsere Mitarbeiter berufsbegleitend weiter zu qualifizieren“, betont Meyer. „Das können auch kleine Maßnahmen sein.“ Das Unternehmen unterstützt Mitarbeiter mit geringen Lese- und Rechtschreibkenntnissen und bereitet sie auf eine Prüfung vor. „Mit dem von uns angebotenen Staplerschein können wir auch Mitarbeiter ohne anerkannten Abschluss gut einsetzen.“

■

GUNDA ACHTERHOLD