



Theo Baumstark organisiert Wettbewerbe, bei denen der Sieger eine Lehrstelle gewinnt – ungeachtet der Herkunft oder Zeugnisse.



Stefan Behrens stellt Flüchtlinge ein, und es lohnt sich – für seinen Handwerksbetrieb und für die Flüchtlinge.



Thomas Wurst hat 2012 den ersten Flüchtling eingestellt. Er hat heute eine Vollzeitstelle, und das Unternehmen möchte ihn nicht mehr missen.

Offen für Neue(s)

Sie fehlen vielerorts: Mitarbeiter wie Azubis. Drei Unternehmer wagen ungewöhnliche Lösungen und stellen Flüchtlinge ein.

Von Kinza Khan

542.000 OFFENE STELLEN gibt es derzeit in Deutschland. Hinzu kommen 416.000 gemeldete Ausbildungsstellen, von denen mit Blick auf die Erfahrungen der vergangenen Jahre etwa 30.000 bis 35.000 nicht pünktlich oder gar nicht besetzt werden. Das ist ohnehin für viele Unternehmen eine schwierige Situation. Dazu addiert sich ein steigender Fachkräftemangel. Insgesamt also eine Arbeitsmarktsituation, die Wirtschaft und Unternehmen gleichermaßen belastet. Ergo müssen neue Wege gefunden und neue Bereiche erschlossen werden,

aus denen Auszubildende und Arbeitskräfte rekrutiert werden können. Einige Unternehmer nutzen das Potential der Flüchtlinge, während das für viele andere ein noch völlig unerschlossenes Thema ist. Thomas Wurst, der mit seinen zwei Brüdern das Familienunternehmen Wurst Stahlbau führt, erinnert sich gern zurück. 2012 stand der Flüchtling Victor Ohuh aus Nigeria vor dem Unternehmenstor, er hatte sich initiativ einen Termin geben lassen und wollte sich nun um einen Arbeitsplatz bewerben. „Seine Art und sein Wille haben uns allen imponiert“, erzählt Wurst. Erste Erfahrungen in der Arbeit mit Metall hatte er bereits,

aber er brauchte noch eine Sprachausbildung und eine Weiterqualifizierung. Also schloss sich das Unternehmen mit der kommunalen Arbeitsvermittlung des Landkreises Osnabrück zusammen. Diese unterstützt Unternehmen in solchen Fällen und geht die komplexen Schritte mit ihnen gemeinsam. „Den Wettbewerb um Fachkräfte und Azubis können Unternehmen nur gewinnen, wenn sie Neuen und Neuem gegenüber offen sind“, erklärt Wurst.

Gemeinsam entschieden sich Wurst und Ohuh zunächst für ein Praktikum, darauf folgte eine befristete Stelle plus Qualifikation, nun hat Ohuh eine unbe-

Foto: StudioM1/Thinkstock/Getty Images

fristete Vollzeitstelle. „Er hat sich reingekniet, ist hochmotiviert und bringt eine andere Perspektive mit, die sehr bereichernd ist“, betont Wurst.

Doch kennt er auch die Angst vieler Unternehmer, die diesen Schritt nicht gehen wollen, weil sie befürchten, dass die Flüchtlinge wieder abgeschoben werden könnten und damit die teure Einarbeitung umsonst war. Das Argument lässt er jedoch nicht gelten: „Das kann einem Unternehmen immer passieren, selbst mit einem, der in sein eigenes Bundesland innerhalb Deutschlands zurückwill.“

Impuls Wirtschaftlichkeit // Das Potential, Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um daraus einen Nutzen für das Unternehmen zu ziehen, hat auch Stefan Behrens erkannt. Der Geschäftsführer des Handwerksbetriebs Seidler-eisen braucht Arbeitskräfte vor allem für die Sonderanfertigung von Rinnenhal-

tern, Rohrschellen und Bauklempner-Profilen nach Maß. Viele Schritte innerhalb einer solchen Fertigung können einfach erlernt werden. „Für solche Tätigkeiten brauchen sie keine Zeugnisse, sondern Menschen, die das machen können und wollen“, hebt Behrens hervor. Also gibt er Flüchtlingen die Chance auf Arbeit und hat weniger Kosten für Stellen, die von ungelerten Arbeitskräften ausgeführt werden können – ein gewichtiger Punkt für einen kleinen Betrieb. Auch er arbeitet mit einem Projekt zusammen, das ihm Arbeitskräfte vermittelt. Arrivo Berlin ist eine Ausbildungs- und Berufsinitiative zur Integration von geflüchteten Menschen in den Berliner Arbeitsmarkt. Ziel von Arrivo ist es, zwei Schwächen auf einmal zu lindern: zum einen etwas gegen den Fachkräftemangel und die hohe Zahl unbesetzter Lehrstellen in Berliner Betrieben zu tun, zum anderen geflüchteten Menschen einen beruflichen Anschluss in

Deutschland zu geben. Berliner Betriebe, vor allem im Handwerk, aber auch in der Industrie und anderen Bereichen bieten interessierten Flüchtlingen während eines drei- bis sechswöchigen Praktikums Einblicke in ihren Betriebsalltag. Dadurch erhalten die Praktikanten Einblicke in die Arbeitsstrukturen, und das Unternehmen kann herausfinden, ob der Praktikant als Auszubildender oder Mitarbeiter geeignet ist. Behrens und Wurst raten Mittelständlern, sich an unterstützende Stellen wie Arrivo in Berlin oder Maßarbeit in Osnabrück zu wenden, weil die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen sehr komplex sind.

Status Arbeitserlaubnis // Tobias Klaus arbeitet bei der Menschenrechtsorganisation Pro Asyl, die sich für die Rechte verfolgter Menschen in Deutschland und Europa einsetzt. Er kennt die Schwierigkeiten für Unternehmer >>

>> nur zu gut aus seiner Arbeit und erklärt, worauf Unternehmen achten müssen, wenn sie Flüchtlinge einstellen wollen. Um eine betriebliche Ausbildung oder eine Arbeit aufnehmen zu dürfen, ist eine Beschäftigungserlaubnis notwendig; das gilt auch für betriebliche Praktika. Ob eine Beschäftigungserlaubnis erteilt wird, hängt von dem jeweiligen Status ab. Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis erhalten eine uneingeschränkte Beschäftigungserlaubnis – sie können jede Stelle annehmen. Flüchtlinge im Asylverfahren oder mit einer Duldung erhalten eine volle Beschäftigungserlaubnis nach 15 Monaten. Zuvor

ohne dass die Betroffenen professionelle Sprachförderung erhalten. Pro Asyl fordert deshalb den Zugang von Asylsuchenden zu Integrationskursen. Kurse von Ehrenamtlichen, die mindestens beim Erwerb von Grundkenntnissen weiterhelfen, sind wichtig, auch wenn sie professionelle Kurse nicht ersetzen können. Klaus macht darauf aufmerksam, dass derzeit auch Menschen, deren Aufenthalt nur geduldet oder gestattet ist, zum Teil Zugang zu den Kursen der ESF-Bleiberechtsnetzwerke erhalten. Überdies finanzieren Kommunen immer öfter selbständig Kurse, zum Teil werden Landesmittel zur Verfügung gestellt.

„Nicht für jede Tätigkeit braucht es Zeugnisse.“

Stefan Behrens, Geschäftsführer, Seidlereisen

gilt ein nachrangiger Zugang, das heißt, sie müssen ein Verfahren durchlaufen, bei dem unter anderem geprüft wird, ob ein bevorzogter Arbeitnehmer wie zum Beispiel ein Deutscher oder ein EU-Ausländer für den Job in Frage kommt. Bei Ausbildungen findet keine Vorrangprüfung statt. Unternehmen können sich bei Fragen etwa an die Landesnetzwerke des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ oder an die Netzwerke des „ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleiberechtigte und Flüchtlinge“ wenden; siehe auch Auflistung auf Seite 22.

Sprachliche Hürden // Neben dem Status gibt es sprachliche Hindernisse. Der Bund bietet zwar Integrationskurse an, in denen der Spracherwerb inbegriffen ist, doch Zugang dazu hat erst, wem eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde. Wer noch das Asylverfahren durchläuft oder nur in Deutschland geduldet ist, ist aus diesem wichtigsten und größten Sprachförderprogramm ausgeschlossen. So vergehen zum Teil viele Jahre,

Nähere Informationen auch dazu erhalten Unternehmer bei den auf Seite 22 aufgelisteten Stellen.

Zeugnisse, Abschlüsse // Die dritte große Hürde besteht im Nachholen von Schulabschlüssen. Ohne einen deutschen Schulabschluss ist es für junge Flüchtlinge kaum möglich, ihren Bildungsweg fortzusetzen oder eine Ausbildung aufzunehmen. Es kommen jedoch viele junge Menschen an, die nicht mehr regelschulpflichtig sind. Je nach Bundesland liegt das Alter hier bei 16 beziehungsweise 18 Jahren. Klaus lobt das Bundesland Bayern, das eine flächendeckende Beschulung der 16- bis 25-Jährigen an Berufsschulen anstrebt und flächendeckend Flüchtlingsklassen eingerichtet hat. Pro Asyl fordert die anderen Bundesländer auf, dies zum Beispiel zu nehmen und die Potentiale der jungen Erwachsenen zu fördern – im Sinne der Flüchtlinge ebenso wie der Wirtschaft und der zahlreichen Unternehmer, die händelringend nach Fachkräften und Auszubildenden suchen.

Kreativität gefragt // Dem pflichtet Theo Baumstark, Geschäftsführer des gleichnamigen Handwerksbetriebs aus Wiesbaden, bei. Er hat vor fünf Jahren ein Programm gestartet für die Menschen, die, wie er sagt, „aus dem Raster“ fallen und in einer Lehre aufblühen könnten. Er weiß, dass Lehrlinge in Zukunft fehlen werden, und sieht es ähnlich wie Thomas Wurst: Auch sein Credo ist „offen bleiben“. In einem Wettbewerb lässt er die Bewerber auf eine Ausbildungsstelle gegeneinander antreten. Dabei müssen sie nicht wie in vielen anderen Betrieben ihre Zeugnisse vorzeigen, sondern sich selbst beweisen. Für Baumstark zählen nicht die Noten und auch nicht, was die Menschen vielleicht bisher versäumt oder falsch gemacht haben, sondern nur der Wille. Sie müssen beweisen, dass sie diese Stelle haben wollen. Und dafür gilt: Sie müssen Modellhäuser bauen, Wasserleitungen legen, unterschiedliche Materialien lackieren und einen Balkon anlegen. Der Beste bekommt einen Lehrlingsplatz. Seiner Idee haben sich inzwischen mehrere Unternehmen aus der Region angeschlossen. Denn auch wenn das nach viel Arbeit klingt – eine „normale“ Stellenbesetzung ist auch mit enormem Aufwand verbunden. „Und so bekommt man jemanden, der wirklich will, aber wenig Chancen bekommt.“ Sein Rat an andere Mittelständler ist: „Man braucht Kreativität, die Fördermaßnahmen gibt es.“ <<

kinza.khan@marktundmittelstand.de

WWW-SERVICE



www.marktundmittelstand.de/nachrichten/strategie-personal/warum-unternehmen-fluechtlinge-einstellen-1225401/