

Chancen und Wege für die Nachwuchsgewinnung

Zukunftsperspektiven für Unternehmen und junge Geflüchtete

Wichtige Fragen werden in der Gesellschaft zurzeit teils emotional aber auch politisch kontrovers diskutiert: Wie gestalten wir den demografischen Wandel? Wie begeistern wir junge Menschen für technische Berufe? Wie gewinnen wir Geflüchtete als Nachwuchs für unsere Unternehmen? Jenseits der Antworten „Wir schaffen das“ oder „Wir schaffen das nicht“ soll hier die Praxis in den Unternehmen betrachtet werden: Hier muss aktiv gehandelt werden, hier fehlen mittelfristig Nachwuchskräfte und langfristig Fachleute. Im folgenden Beitrag werden die Erfahrungen unseres Unternehmens geschildert.



Matthias Haas,
Leiter technische
Ausbildung,
ENTEKA AG

Welche Wege und welche Möglichkeiten können wir Geflüchteten in unserem (Aus-) Bildungssystem anbieten, um sie erfolgreich in unsere Gesellschaft zu integrieren? Und welche Chancen und Risiken verbergen sich dahinter? Wir stehen erst am Anfang der Erfüllung dieser Aufgaben und können bisher nur auf einen eingeschränkten Erfahrungsschatz zurückgreifen. Das macht es schwierig, den Lösungsweg, die ideale Vorgehensweise oder das beste Konzept zu beschreiben. Fest steht bisher nur eines: Es wird keinen Königsweg geben. Wie in anderen Fällen auch, wird es Rückschläge, Enttäuschungen aber auch positive Erfahrungen im Umgang mit Geflüchteten geben.

Bildungsniveau in den Herkunftsländern

Ob ein Bewerber für einen Betrieb geeignet ist, hängt nicht unerheblich von seinem Bildungsniveau ab. „Eine statistische und systematische Erfassung der Ausbildung und Qualifikation von Asylbewerbern erfolgt nicht“, erklärt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)¹. Allerdings zeigt sich bereits, dass das Bildungsniveau stark variiert: Aus den freiwilligen Angaben der Asylsuchenden geht hervor, dass es vom

Grundschul- bis hin zum Hochschulniveau reicht.

In den meisten Ländern existiert ein staatliches Bildungssystem – allerdings gilt nicht überall eine Schulpflicht.² Außerdem wird der Zugang zu Bildungseinrichtungen vielerorts durch Kriege, Verfolgung und Diskriminierung verhindert.³ Analphabetismus und geringes Bildungsniveau sind die Folge – insbesondere bei jungen Frauen. Diesem Umstand zu begegnen, wird eine der zentralen Aufgaben der Bildungspolitik in Deutschland sein. Nur wenn dies gelingt, haben junge Menschen eine Basis für den Einstieg und die Integration ins Berufsleben.

Erschwerend kommt hinzu, dass Zeugnisse, Diplome oder Ähnliches oft nicht mehr vorhanden sind oder mit unseren Standards nicht vergleichbar sind. Schulische oder berufliche Abschlüsse können dann nur lückenhaft nachgewiesen werden. Dies stellt die Suche der Unternehmen nach geeigneten Bewerbern vor weitere Herausforderungen – zumal die klassischen Vorentscheidungskriterien für gängige Auswahlverfahren fehlen. Der diskriminierungsfreie Zugang zum Bildungssystem, der durch das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) flankiert wird, bedeutet für Arbeitgeber, mit allen Bewerbern im Auswahlverfahren sensibel umzugehen – auch, um den Sozialfrieden nicht zu gefährden.

Zusammenarbeit mit Behörden und Institutionen

Damit eine berufliche Perspektive aufgebaut werden kann, müssen auch administrative Fragen geklärt werden. Bewährt haben sich eine enge Zusammenarbeit mit den Job-Centern der Arbeitsagenturen und der Kontakt zu Sozialarbeitern und anderen Sozialeinrichtungen, beispielsweise zu den

Sozialdezernaten der Städte oder Gemeinden. Diese kennen die Bedürfnisse und die persönlichen Lebensläufe ihrer Kunden am besten. Auch hilft der enge Kontakt zwischen Sozialarbeitern und den von ihnen betreuten Jugendlichen dabei, geeignete Personen mit einem Bezug zur Technik zu finden. Zwischengespräche mit den Betreuern bilden ein enges, abgestimmtes Netz an Feedbacks und Sachständen, die ein flexibles und aktives Handeln aller Beteiligten ermöglichen.

Sinnvoll ist es auch, im Vorgespräch mit den Behörden einige Formalien abzustimmen und zu klären: Fragen über den Aufenthaltsstatus und zu finanziellen Zuwendungen können so im Vorfeld geklärt werden. Sichergestellt werden muss auch, dass bei Kontrollen auf Baustellen durch Zoll, Berufsgenossenschaft oder Gewerbeaufsicht der Status einer legalen Beschäftigung belegt werden kann. Geklärt werden sollte auch die Frage des Bleiberechts der jungen Nachwuchskräfte – ein ungeklärter Status führt unter Umständen dazu, dass nach dem Abschluss einer Ausbildung die Abschiebung droht.

Sprachniveau

Die Sprache bzw. das Sprachniveau ist entscheidend für eine erfolgreiche Integration. Auch darüber sollte mit den vermittelnden Behörden eine Abstimmung erfolgen. Werden die Auszubildenden bei Mitarbeitern im Außendienst (Montage, Kundendienst etc.) eingesetzt, haben sie neben dem Kontakt mit den Kollegen auch Kontakt mit Kunden. In unserem Unternehmen haben wir uns dazu entschlossen, mindestens Sprachniveau B1 bzw. B2 vorauszusetzen. Außerdem haben wir mit unseren Bewerbern vereinbart, den Besuch sprachfördernder Maßnahmen zu unterstützen. Andere Unternehmen setzen



Dolmetscher ein. Dies lässt sich vor allem dann praktizieren, wenn es „ortsfeste“ Zuordnungsstrukturen gibt, beispielsweise in Betrieben mit Produktion.

Es hat sich außerdem bewährt, auf eine Sonderbehandlung zu verzichten: Alle Auszubildenden erleben gemeinsam die ersten Schritte im Berufsleben – Berufsschulbesuch, Seminare, Veranstaltungen usw.

Ausbildungsmöglichkeiten

Die Bandbreite der Ausbildungsmöglichkeiten reicht vom regulären Ausbildungsvertrag über ein Praktikum bis zu einer Einstiegsqualifizierung oder einem anderen Förderprogramm – beispielsweise eines externen Bildungsträgers. Welche Ausbildungsmöglichkeit die richtige ist, hängt auch von den Besonderheiten der Lebensläufe der einzelnen Geflüchteten ab.

Unser Unternehmen entschied sich für eine Einstiegsqualifizierung (EQ), um eine möglichst flexible und für beide Seiten erfolversprechende Ausbildung anzubieten. In einem Zeitraum zwischen einem halben und einem ganzen Jahr werden Kenntnisse und Fertigkeiten auf Grundlage der Ausbildungsrahmenpläne von anerkannten Ausbildungsberufen vermittelt. Der Vorteil für die Teilnehmer liegt in der praxisorientierten Ausbildung. Im Idealfall mündet diese nach dem Abschluss in einem regulären Ausbildungsverhältnis. Das erste Ausbildungsjahr wird dann auch anerkannt.

Während der Einstiegsqualifizierung ist auch der Besuch der Berufsschule vorgesehen. Dadurch wird die Vermittlung der theoretischen Fachkenntnisse gewährleistet. Außerdem werden auch die fachlichen Sprachkenntnisse und die interkulturelle Kompetenz gefördert. Für beide Seiten besteht somit die Möglichkeit, die beruflichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen in einem zeitlich erweiterten Rahmen abzuwägen und so die getroffene Berufswahl zu untermauern. Ein wichtiger Aspekt ist auch die finanzielle Förderung der Maßnahme durch die Job-Center, die eine Entlastung des Ausbildungsbudgets bedeutet. Die finanzielle Zuwendung beträgt zurzeit 211 Euro. Diese werden über das Unternehmen an den Einstiegsqualifizierungsteilnehmer gezahlt. Das Unternehmen kann selbst entscheiden, ob es den Betrag aufstockt oder weitere Leistungen anbietet, beispielsweise ein Job-Ticket. In diesen Fällen empfiehlt es sich, Rücksprache mit den Job-Centern zu halten, um Zahlungen nicht zu gefährden, die im Rahmen der Sozialhilfeleistungen (ALG II) gezahlt werden.

Zusammen mit dem DIHK ist es gelungen, einen eigenen EQ-Rahmenplan für Berufe der Versorgungstechnik (Anlagenmechaniker SHK) zu etablieren.⁴ Dadurch wird den Unternehmen eine weitere Möglichkeit geboten, potenzielle Nachwuchskräfte zu finden und diese an die fachlichen Erfordernisse heranzuführen.

Offener Ausgang und viele Unbekannte

Der entscheidende Schlüssel für eine gelungene Integration ist das (schnelle) Erlernen der deutschen Sprache. Hier bieten bereits staatliche Initiativen eine gute Grundlage. Es wird aber auch viel davon abhängen, wie sich einerseits die Willkommenskultur und andererseits die Ankommenskultur entwickeln. Gelingt es nicht, die Fragen und Herausforderungen zeitnah zu beantworten bzw. zu lösen, kann die Stimmung in der Gesellschaft schnell kippen. Auch darf die Gruppe der sozial benachteiligten Jugendlichen in unserer Gesellschaft nicht vergessen werden – auch sie haben ein Recht auf Bildung und Integration. Die Unternehmen sollten die sich bietende Chance nutzen, um ihren Nachwuchsbedarf sicherzustellen und damit jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu geben. ◀

¹ Vgl. <http://www.welt.de/wirtschaft/article145745112/Jeder-sechste-Fluechtling-ging-auf-die-Uni.html>, zuletzt geprüft am 28.10.2015.

² Vgl. [#Bildungssystem](https://de.wikipedia.org/wiki/Pakistan), zuletzt geprüft am 28.10.2015.

³ Vgl. [#Bildung](https://de.wikipedia.org/wiki/Afghanistan), zuletzt geprüft am 28.10.2015.

⁴ VGL. <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/einstiegsqualifizierungen/einstiegsqualifizierung#eq-beispiele>, zuletzt geprüft am 28.10.2015.



IKZ-NEWS

- Die E-Mail Newsletter der IKZ informieren über die wichtigsten News und Trends in der Gebäude- und Energietechnik
- Sorgfältig recherchiert und bearbeitet durch die IKZ-Redaktionen
- Jetzt kostenlos abonnieren!

