

„Viele sind sehr motiviert und dankbar: Andreas W. Ditze, Geschäftsführer von tripuls in Marburg (rechts), hat Omar Mahasen 2018 als Azubi eingestellt. Heute arbeitet der frühere Flüchtling als Systemadministrator in der Internetagentur.“



#GemeinsamFürFachkräfte

Erste Zeit ist entscheidend

Fachkräfte Geflüchtete in Unternehmen und Arbeitsmarkt zu integrieren, ist eine Möglichkeit, dem Mangel an Fachkräften zu begegnen. Über Erfahrungen und Erfolgsfaktoren berichten Unternehmer und Berater aus der Region.

Wir leben in einer überalternden Gesellschaft. Wir können froh sein, wenn Geflüchtete zu uns kommen“, sagt Andreas W. Ditze, Geschäftsführer der Marburger Internetagentur tripuls. „Das sind tendenziell die Besten der Besten und wir brauchen die High Potentials.“

2018 stellte er Omar Mahasen ein, der drei Jahre zuvor von Syrien in die Bundesrepublik geflohen war. Seinen Deutschkurs hatte der damals 30-jährige gerade abgeschlossen und Ditze ihn für eine Auszubildendenstelle als Fachinformatiker Systemintegration zu einem Kennenlerntag eingeladen. „Bei Omar Mahasen fiel auf, dass er gut vorbereitet und sehr präsent war und sich im Team gut integriert hat“, erinnert sich der Geschäftsführer. Heute ist er mit seiner Ausbildung fertig und als Systemadministrator angestellt.

Mahasen ist nicht der einzige Mitarbeiter mit einer vergleichbaren Lebensgeschichte in der Firma. Von 35 Angestellten sind vier nach Deutschland geflüchtet, fünf weitere haben einen Migrationshintergrund. Für Ditze sind sie als Fachleute

550

Geflüchtete haben im vergangenen Jahr eine duale Ausbildung in einem hessischen IHK-Unternehmen begonnen.

unerlässlich: „Sie tragen mit ihrer Arbeitsleistung signifikant zum Umsatz bei.“ Der Geschäftsführer hat auch schon fertig ausgebildete Kräfte eingestellt, die in ihrer Heimat studiert haben. „Wer bei uns anfängt, wird ohnehin ganz von vorne eingearbeitet“, schildert Ditze. Das gelte ebenso für Einheimische. Was Ditze bei seinen Angestellten mit Fluchthintergrund beobachtet hat: „Viele von ihnen sind sehr motiviert und dankbar und wollen die Chancen nutzen, die sich ihnen bieten.“ Die Bewerber sollten seiner Ansicht nach mindestens ein Sprachniveau von B2 mitbringen und eine Duldung als Aufenthaltstitel.

Möglichst gute Bedingungen schaffen

Alle Angestellten erhalten laut Ditze von der Internetagentur tripuls jährlich ein Fortbildungsbudget. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Fluchthintergrund könne dieses bei Bedarf für einen Sprachkurs eingesetzt werden. Bei internen ausbildungsbegleitenden Schulungen könne man, wenn nötig, auf Englisch ausweichen. Erfahrungsgemäß bräuchten gerade Auszubildende in Verwal-

tungsangelegenheiten Unterstützung, hätten etwa noch keine Sozialversicherungsnummer. „Insgesamt kann man aber nicht sagen, dass Geflüchtete als Angestellte mehr Aufwand bedeuten“, resümiert Ditze. Er habe gute Erfahrungen gemacht und appelliert: „Ich denke, dass es für jedes Unternehmen strategisch sinnvoll ist, sich dieser Herausforderung zu stellen.“ Es liege an ihnen, entsprechende Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen sich Geflüchtete entfalten können. Damit leisteten sie auch einen Beitrag zur Integration und zum sozialen Frieden.

Brücke in die Berufsausbildung nutzen

Ohne die Integration von Geflüchteten und die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte sei der Fachkräftemangel in Hessens Wirtschaft kaum zu bewältigen, ergänzt Kirsten Schoder-Steinmüller, Präsidentin des Hessischen Industrie- und Handelskammertags (HIHK). Ende vergangenen Jahres haben landesweit 550 Geflüchtete eine duale Ausbildung in IHK-Unternehmen begonnen, vor allem im Einzelhandel, Gastgewerbe und Büromanagement. In manchen Fällen könne eine Einstiegsqualifizierung, also ein sozialversicherungspflichtiges betriebliches Langzeitpraktikum, eine Brücke in die Berufsausbildung sein.

„Sie zeigen, dass sie den Job wollen“

Peter Lather beschäftigt in seinem Betrieb ebenfalls Geflüchtete. Lather Kommunikation in Lohra-Damm im Landkreis Marburg-Biedenkopf hat 50 Mitarbeiter. Rund zehn haben bei ihm seit 2018 als Produktionshelfer angefangen, drei sind mittlerweile in Ausbildung. Sie kommen aus Afghanistan, Pakistan, dem Iran, Irak, aus dem Sudan, Marokko oder Eritrea. Mittlerweile hätten alle unbefristete Verträge. Die Auszubildenden würden zum Packmittel- oder Medientechnologen ausgebildet. „Sie zeigen, dass sie den Job wollen, dass sie auch nach der Ausbildung stabil bei uns arbeiten wollen“, berichtet Lather. Einer habe die Ausbildung bereits abgeschlossen. Bei den anderen sei er sich sicher, dass sie es auch schafften: „Sie machen einen guten Job.“ Gerade im Hinblick auf die Abbrecherquote im Ausbildungsbereich sei das erfreulich: „Ich bin da rundum zufrieden.“

In puncto Kommunikation habe er sich auf Geflüchtete eingestellt. Auf Kosten der Firma hätten sie im Betrieb regelmäßig durch eine externe Lehrerin Sprachunterricht erhalten. Das zahle sich aus, bilanziert Lather. Zudem gelte die Regel, dass an der Arbeit nur Deutsch gesprochen werden dürfe. Das helfe beim Verbessern der Sprachkenntnisse. Bei Problemen mit Behörden oder beim Finden einer Wohnung helfe die Firma ebenfalls. „Das gilt



„Wer sich hier engagiert, wird auch von mir unterstützt.“

Peter Lather,
Lather Kommunikation

Das Ankommen unterstützen

Tipps von Tina Martinson vom Beratungsnetzwerk „Bleib in Hessen“:

1. Fachliche Einarbeitung sowie sprachliche und soziale Integration sollten Hand in Hand gehen. Bewährt haben sich feste Ansprechpartner wie Mentoren (fachlich erfahrene Personen) und Buddy (Vertrauenspersonen). Letztere kümmern sich um Alltagsfragen wie Behördengänge und die Suche nach Vereinen und Freizeitaktivitäten.
2. Bei der Einarbeitung empfiehlt es sich, Visualisierungen und einfache Sprache (ein Satz = ein Gedanke) zu verwenden. Für Deutschlernende ist es zu Beginn enorm hilfreich, das Erklärte klar zu strukturieren und mit Grafiken und Listen zu unterstützen sowie offene Nachfragen zu stellen.

aber für alle Angestellten. Wer sich hier engagiert, wird auch von mir unterstützt“, betont Lather. Anderen Unternehmern rät er, es einfach zu versuchen und Geflüchteten vorurteilsfrei zu begegnen.

„Gerade die Anfangszeit entscheidet über die Entwicklung geflüchteter Mitarbeitender im Betrieb und sollte gut vorbereitet sein“, sagt Tina Martinson, beim Mittelhessischen Bildungsverband in Marburg Koordinatorin von „Bleib in Hessen“. Das Beratungsnetzwerk unterstützt Unternehmen dabei, Geflüchtete einzustellen, gefördert wird es vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Martinson empfiehlt, bereits vor Arbeitsantritt Unterstützungs- und Förderbedarfe abzuklären und mit einer Sprachförderung zu starten. Zudem helfe es, Routinen und Abläufe, die selbstverständlich erscheinen, zu erklären – etwa, was bei Pausen und Krankmeldungen zu beachten ist.

Kreativ praktikable Lösungen finden

Personalverantwortlichen rät Martinson, die besondere Lebenssituation ihrer Angestellten mit Fluchthintergrund zu berücksichtigen – vielleicht gehe es noch um Familiennachzug oder die Sicherung des Aufenthalts. Wohnen die neuen Mitarbeitenden in Gemeinschaftsunterkünften, fällt etwa das Lernen für die Berufsschule nicht immer leicht. Viele Unternehmen zeigen sich kreativ und finden praktikable Lösungen, kümmern sich zum Beispiel um bessere Wohnbedingungen, organisieren Fahrgemeinschaften oder Nachhilfeunterricht.

„Wichtig ist, Hürden wie einen unsicheren Aufenthaltsstatus frühzeitig zu erkennen“, hält Martinson fest. Aber auch Missverständnisse in der Kommunikation könnten Stolpersteine sein: „Oft sind es unausgesprochene Annahmen und Erwartungen, die auf beiden Seiten zu Irritation führen können. Unklarheiten sollten offen angesprochen und Nachfragen in einer entspannten Gesprächsatmosphäre gestellt werden.“ Unterstützung fänden Arbeitgeber nicht nur bei „Bleib in Hessen“, sondern auch bei den Arbeitsmarktbüros der Agentur für Arbeit, beim Netzwerk IQ („Integration durch Qualifizierung“) und dem Hessischen Flüchtlingsrat. Martinson: „Frühzeitig Unterstützungsangebote mit ins Boot zu holen, beugt möglichen Problemen vor und entlastet Betriebe.“ Freya Altmüller

➔ Zu einem **Online-Austausch für geflüchtete Auszubildende** laden „Bleib in Hessen“ sowie „Arbeit und Leben Hessen“ für Freitag, 29. April, und Freitag, 27. Mai, jeweils zwischen 17 und 19 Uhr ein. Mehr Informationen und Anmeldung sowie weitere Veranstaltungen unter www.bleibin.de im Bereich „Aktuelles“.