

Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt!

Unser Land hat zahlreiche Gesichter. Jede und jeder einzelne von uns ist einzigartig. Unterschiedliche Geschlechter, unterschiedliche Alter, unterschiedliche kulturelle Zugehörigkeiten und noch viel mehr machen uns aus und damit besonders. Dennoch stehen wir als Gesellschaft zurzeit wieder vor der Frage, wie viel Vielfalt unserem Land gut tut und für uns tragbar ist. Was akzeptieren wir am anderen, was tolerieren wir noch und was überfordert uns? Diskussionen darüber sind in einer Demokratie wichtig und richtig. Aber es ist jetzt auch an der Zeit, die Weichen für ein konstruktives und produktives Miteinander zu stellen. Vielfalt wird immer ein Teil von Deutschland sein, wir sollten sie als Ressource wahrnehmen und bewusst in Wirtschaft und Gesellschaft einbinden.

Wichtiges Element: Kurzfristige Hilfe

Viele Unternehmen engagieren sich bereits aktiv in der Flüchtlingshilfe. Dieses Engagement ist wichtig, sei es die kostenlose Bereitstellung von Produkten für den täglichen Bedarf und die Freistellung der eigenen Beschäftigten für ehrenamtliche Projekte. Dieser Beitrag ist essentiell, um zum einen die Kommunen bei dieser Mammutaufgabe zu entlasten und zum anderen die vielen freiwilligen Helfer/-innen zu unterstützen. Kurzfristig hilft jedes gespendete Haar-Shampoo und jeder kostenlose Internetzugang in den Sammelunterkünften.

Langfristige Perspektiven für Flüchtlinge essentiell

Doch wie sieht die langfristige Perspektive in Deutschland aus? Noch ist kein Ende der Unruhen in den Herkunftsländern in Sicht. Das bedeutet, dass Flüchtlinge aus Ländern wie Syrien nicht so schnell in ihre Heimat zurückkehren können. Viele werden in Deutschland bleiben und versuchen, sich hier eine Zukunft aufzubauen. Das ist eine große Chance für dieses Land – beklagen vielerorts Unternehmen bereits die Auswirkungen des Fachkräftemangels und dass viele Lehrstellen mangels Bewerbungen unbesetzt bleiben. Hier bieten Flüchtlinge ein großes Potential und gleichzeitig hilft ihnen die aktive Einbindung ins Berufsleben. Denn Arbeit ist für ihre Integration grundlegend, fördert den Spracherwerb und den Aufbau eines neuen Lebens.

Wirtschaft hilft aktiv bei nachhaltiger Integration

Die Wirtschaft kann bereits in frühen Phasen als Arbeitgeber unterstützen. Zur Orientierung bieten schon jetzt Unternehmen Praktika extra für Flüchtlinge an, um überhaupt Einblicke in das deutsche Berufsleben zu geben. Denn vieles, das hier als selbstverständlich gilt, wird in anderen Ländern sehr

verschieden gehandhabt. Bei Siemens werden diese Praktika intensiv durch sogenannte Buddy-Programme begleitet. Diese Mentorinnen und Mentoren aus den Reihen der Beschäftigten geben Hilfestellung bei allen Fragen, die sich während der Arbeit ergeben. Und das ist wichtig, denn die kulturellen Unterschiede können auch zu Konflikten führen, die am besten im Vorfeld durch Aufklärung aus dem Weg geräumt werden sollten. Mehrarbeit in der Abteilung, in der die Praktikantinnen und Praktikanten eingesetzt werden, ist unvermeidlich. Doch auch die fest angestellten Kolleginnen und Kollegen profitieren von den Erfahrungen und dem Perspektivwechsel auf die eigene (Arbeits-)Kultur und empfinden die Zusammenarbeit als sehr bereichernd. Daimler-Chef Dieter Zetsche machte ebenfalls öffentlich deutlich, dass Daimler Flüchtlinge als hoch motivierte Arbeitskräfte schätzt und aktiv in Unterkünften rekrutiert. Ein deutlicheres Zeichen kann ein Wirtschaftsunternehmen kaum setzen.

Doch nicht nur für Konzerne ist die Beschäftigung von Flüchtlingen relevant. Handwerksbetriebe starteten ebenfalls mit entsprechenden Programmen, um Ausbildungsplätze zu füllen oder qualifizierte Mitarbeiter/-innen direkt einstellen zu können. Oft geschieht der Kontakt über Projekte und Initiativen, die die Vorbereitung der potentiellen Beschäftigten übernehmen und sie in passende Betriebe vermitteln. Sie füllen damit eine Leerstelle, denn bis Flüchtlinge von den Jobcentern betreut werden, vergehen wertvolle Monate ungenutzt. Solche Initiativen entstehen nicht nur aus gesellschaftlicher Verantwortung. Auch das Wirtschaftsforum der Region Passau, ein Verein getragen von regionalen Kommunen und Unternehmen unterschiedlicher Größe, hat ein eigenes Projekt ins Leben gerufen, das diese Vermittlung übernimmt. Die Koordinatorinnen und Koordinatoren lernen die Projektteilnehmer/-innen direkt in den Unterkünften kennen, geben ihnen mehrere Monate Sprachtraining und schulen sie in Bezug auf die deutsche Arbeitskultur. Gleichzeitig werden Betriebe in der Region identifiziert. Das Interesse in den Unternehmen ist groß, denn viele Betriebe haben hier massive Personalengpässe – gerade bei Ausbildungsstellen. Die Flüchtlinge können also die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Wirtschaftsunternehmen stark abfedern.

Jede Hürde kann gemeistert werden

Neben diesen positiven Effekten für Unternehmen stellt die aktuelle Flüchtlingswelle die handelnden Personen auch vor große Herausforderungen. Wenn Unterlagen zu Bildungs- und Berufsabschlüssen sowie Nachweise über bisherige Berufserfahrungen nach der Flucht oftmals nicht mehr vorhanden sind, ist es schwer die Qualifizierung exakt zu bestimmen. Auch sind die Inhalte in Ausbildung und Studium von Land zu Land unterschiedlich, so dass sogar mit dem Nachweis eines Abschlusses teilweise nachqualifiziert werden muss. Hilfreiche Ansprechpersonen zur Prüfung der Abschlüsse lassen sich über das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ finden. Sind die bürokratischen Hürden erst einmal genommen, sollte ein weiterer wichtiger Aspekt unbedingt Berücksichtigung finden: Die Öffnung der Unternehmenskultur für die neuen Beschäftigten. Interkulturelle Kompetenz ist zwingend notwendig – auf beiden Seiten. Zum einen sollten die Unternehmenswerte glaubwürdig vermittelt werden, zum anderen braucht es Verständnis und Toleranz, bis sich Beschäftigte aus einem anderen Land in der deutschen Arbeitswelt zurechtfinden. Wichtig ist der Dialog miteinander, um Missverständnisse frühzeitig auszuräumen.

Nützliche Informationen für diesen Prozess bietet die Broschüre „Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt! Praxis-Leitfaden für Unternehmen“, die ab November 2015 bei der Charta der Vielfalt kostenlos unter info@charta-der-vielfalt.de bestellt werden kann.

Autorinnen:

Aletta Gräfin von Hardenberg ist Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e.V. in Berlin.

Kerstin Tote ist Referentin in der Geschäftsstelle des Charta der Vielfalt e.V. in Berlin mit Schwerpunkt auf Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Kontakt: info@charta-der-vielfalt.de

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de