

Ulrike Heitmüller,

Ausbildung: Berufliche Integration ausländischer Jugendlicher

ehn direkt - Das Magazin der Elektrohandwerke Nord in Schleswig-Holstein

Titelthema der Ausgabe 1/2016

Mit Flüchtlingen gegen den Fachkräftemangel?

"Schleswig-Holstein braucht Zuwanderung", so schrieb die Schleswig-Holsteinische Landesregierung an ehn direkt: "Aufgrund des demografischen Wandels würden dem Arbeitsmarkt im Norden bis 2030 etwa 97.000 Arbeitskräfte fehlen, davon 85.000 mit mittlerer Qualifikation und 12.000 hochqualifizierte, wenn nicht gegengesteuert wird. Die zu uns kommenden Flüchtlinge können perspektivisch einen Teil dieser Lücke schließen. Ihre Integration in den Arbeitsmarkt ist daher im gemeinsamen Interesse der Flüchtlinge und des Landes."

Damit das funktioniert, müssen die Flüchtlinge allerdings Deutsch können, und die deutschen Chefs müssen die Fähigkeiten ihrer Bewerber einschätzen können.

Deutsch lernen sie zum Beispiel in "Deutsch als Zweitsprache"-Klassen (kurz: DAZ-Klassen). ehn direkt hat mit Jan Traulsen vom Berufsbildungszentrum am Nord-Ostsee-Kanal gesprochen. Kompliziert ist es mit ausländischen Berufsabschlüssen; es gibt so viele, dass eine Systematisierung schwierig wird. E-Handwerker Hadi Ghayed, der aus dem Iran nach Deutschland kam und hier inzwischen einen eigenen Betrieb hat, berichtet von seinen Erfahrungen.

Immer wieder hört und liest man, wie lang und umständlich die Behördenverfahren ablaufen. Dennis Kittel erzählt, wie es ihm mit seinem Azubi geht, der aus dem Jemen nach Deutschland gekommen ist. Wie man als Chef von Kompetenz aus dem Ausland profitiert, erfährt man beim Netzwerk "Mehr Land in Sicht" - dort kann man sich auch beraten lassen.

Ohnehin soll bald alles schneller gehen, so die Landesregierung: "Mit der Änderung des Art 131 SGB III im Rahmen des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes entfällt bis zum 31.12.2018 für Asylbewerber (mit einer Aufenthaltsgestattung) die dreimonatige Wartefrist für die Inanspruchnahme von Förderinstrumenten der Arbeitslosenversicherung, wenn bei ihnen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist. Asylbewerber mit einer Aufenthaltsgestattung, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, können daher das Vermittlungsangebot der Arbeitsagentur in Anspruch nehmen. Sie können Leistungen der aktiven Arbeitsförderung erhalten, d. h. Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation). Die Erwerbsintegration kann durch die Gewährung eines Eingliederungszuschusses an den Arbeitgeber und die Durchführung einer Einstiegsqualifizierung gefördert werden." (Allerdings gilt diese Regelung nicht für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten.) Dennoch: Die Ausländerbehörde kann Asylsuchenden und Geduldeten nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis erteilen, wenn die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat."

Praktikanten vom Berufsbildungszentrum am Nord-Ostsee-Kanal – Europaschule in Rendsburg (BBZ am NOK)

Schon im Sommer hat ehn direkt über das Berufsbildungszentrum am Nord-Ostsee-Kanal - Europaschule in Rendsburg (BBZ am NOK) berichtet: Hier absolvieren etwa 3300 Schüler ganz unterschiedliche Ausbildungen, von der Ausbildungsvorbereitung bis zum Beruflichen Gymnasium, von Fachschulen bis zur Berufsschule.

Insgesamt etwa ein Dutzend der ungefähr 220 angehenden Informationselektronikern und Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik haben einen Migrationshintergrund. Sie können Deutsch. Anders ist es oft für Asylbewerber und Flüchtlinge. Daher wurden für sie so genannte DAZ-Klassen eingerichtet. "DAZ" steht für "Deutsch als Zweitsprache".

Aktuell sind etwa 105 DAZ-Schüler im Alter zwischen 16 und 24 Jahren im BBZ am Nord-Ostsee-Kanal angemeldet, zehn von ihnen sind Mädchen oder Frauen. "Wir freuen uns, dass wir bisher alle Bewerberinnen und Bewerber aufnehmen konnten", sagt Abteilungsleiter Jan Traulsen: "In diesem Jahr waren es fast ausschließlich Flüchtlinge."

Diese kommen mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen nach Schleswig-Holstein: Rund die Hälfte der DAZ-Schüler stammt aus Syrien, ein Drittel aus Afghanistan, weitere Herkunftsländer sind etwa der Iran, der Irak und Eritrea. Außerdem haben die Schüler ganz unterschiedliche Vorbildungen - einige haben noch nie eine Schule besucht, andere haben schon einen Hochschulabschluss. Daher wurden unterschiedliche DAZ-Klassen eingerichtet.

Jan Traulsen ist Abteilungsleiter im BBZ am NOK und Lehrer im E-Handwerk, wo er alle vier Jahrgangsstufen unterrichtet, und zwar am NOK-Standort in der Herrenstraße Nr. 30-32 in Rendsburg. Dort gibt es drei DAZ-Klassen mit insgesamt 50 Schülern. Die anderen werden bei BBZ-Kooperationspartnern wie etwa der Volkshochschule unterrichtet. "Die Klassen in unserem Hause sind nach Sprachniveaustufen eingeteilt", sagt Traulsen, "das Gros der neu Hinzugekommenen hatte gar keine Vorkenntnisse in Deutsch. Sie besuchen die Klasse DAZ 1. Die meisten von ihnen verfügen glücklicherweise über eine gute Schulbildung, so dass man auch aufs Englische zurückgreifen kann." Die Klasse DAZ 2 besteht aus Schülern mit Vorkenntnissen, und die Klasse DAZ 3 aus Schülern, die den 'Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss' (ESA) erreichen wollen. Möglich wird das dank der schon geleisteten Arbeit des BBZ am NOK. Jan Traulsen: "Diese Klasse setzt sich vor allem aus Schülerinnen und Schülern zusammen, die letztes Jahr schon unsere DAZ-Klasse besucht haben."

Neben der "normalen" Arbeit haben Schüler und Lehrer des BBZ am NOK noch ganz andere Herausforderungen zu meistern, berichtet Jan Traulsen: "Es ist nicht einfach, die Informationsflut der Medien und Meinungsmache in den sozialen Netzwerken angemessen zu filtern und zu beurteilen, auch nicht für die Schülerinnen und Schüler des BBZ am NOK. Deshalb ist ein Team von Kolleginnen und Kollegen und DAZ-Schülerinnen und Schülern zur Zeit dabei, ein Konzept zu erarbeiten, um Klassen unserer Schule über die Gründe von Flucht und über das Leben der Asylsuchenden in Deutschland aufzuklären."

Betriebe, die Interesse haben, einem Schüler oder einer Schülerin aus den DAZ-Klassen einen Ausbildungsplatz anzubieten, können über ein Schulpraktikum jederzeit den möglichen Auszubildenden einen Einblick in ihren Betrieb verschaffen. Ansprechpartner sind Anja Bönning und Jan Dammann vom BBZ am Nord-Ostsee-Kanal, Herrenstr. 30-32, 24768 Rendsburg, E-Mail: j.dammann@bbz-nok.de.

Interview mit einem, der es geschafft hat: Hadi Ghayed ist jetzt Chef

Hadi Ghayed kam im Jahr 2003 aus dem Iran nach Deutschland. Er ist inzwischen 37 Jahre alt und hat die deutsche Staatsbürgerschaft. Und obwohl ihm weder Abitur noch Ausbildungsabschluss aus dem Iran anerkannt wurden, ist er inzwischen Inhaber seines eigenen Betriebes: SP: Poikat in Uetersen. Hierbei handelt es sich um einen Fachbetrieb für Unterhaltungselektronik, Telekommunikation und Multimedia.

Wie schafft man das? eh direkt hat gefragt.

ehn direkt: Sie kamen vor zwölf Jahren in Deutschland und jetzt sind Sie Chef. Wie haben Sie das gemacht?

Hadi Ghayed: Im Iran hatte ich schon eine Ausbildung zum Radio- und Fernsehtechniker absolviert. Aber als ich nach Deutschland kam, gab es hierzulande diesen Abschluss gar nicht mehr: Seit 1999 heißt es Informationselektroniker. Und wegen der Änderung der Bezeichnung wurde meine Ausbildung nicht anerkannt: Ich habe meine Zeugnisse an die Handwerkskammer geschickt, und als man es dort nicht anerkennen wollten, fragte ich: "Was ist der Unterschied?" Die Antwort lautete: "Nichts."

Aber das hatte auch gute Seiten, denn meine Ausbildung im Iran war eher schulisch, also theoretisch gewesen, und weniger praktisch. Und so konnte ich besser in die Praxis einsteigen, indem ich auch eine betriebliche Ausbildung absolvierte. Und ich verbesserte auch meine Deutschkenntnisse. So habe ich letztlich doch keine Zeit verloren.

ed: Wie kamen Sie an Ihre Lehrstelle?

HG: Daran kam ich dank meiner alten Ausbildung und einem netten Chef. Zunächst nahm ich über die Arbeitsagentur an einer Maßnahme teil, also an einem Bewerbungstraining. Dabei habe ich auch meine Deutschkenntnisse verbessert. Dann absolvierte ich bei zwei, drei großen Firmen Praktika, zum Beispiel beim Desy in Hamburg. Die wollte mich auch als Azubi haben - aber erst ein Jahr später. - Auch gut, das habe ich angenommen - und weitergesucht. Nun war ein Bekannter von mir ein alter Kunde bei Herrn Poikat. Er vermittelte mir ein Gespräch, und dabei merkte Herr Poikat, dass ich Ahnung habe. Dann absolvierte ich ein Praktikum, und als er sah, dass ich gut bin, hat er mich als Auszubildenden übernommen. - Im Dezember, obwohl das Lehrjahr schon im September begonnen hatte. In die Berufsschule stieg ich in der letzten Woche des zweiten Blocks ein. Das musste ich alles nachholen.

ed: Wie hat das funktioniert?

HG: Meine Arbeit war gut, aber weil ich noch nicht so gut Deutsch konnte, bin ich zweimal durch die Prüfung gefallen. Aber ich bin am Ball geblieben und beim dritten Mal habe ich es dann endlich geschafft.

ed: Und dann?

HG: Nach der Gesellenprüfung habe ich gleich einen Meisterkurs gemacht - und da habe ich die Prüfungen gleich beim ersten Mal bestanden.

ed: Wie kamen Sie dann an den eigenen Betrieb?

HG: Ich war zur rechten Zeit am rechten Ort. Herr Poikat wollte sich zurückziehen, und ich wartete auf meine Meisterzulassung. Er suchte einen Mutigen, und ich habe mich gemeldet.

ed: Wie viele Mitarbeiter haben Sie?

HG: Ich sage nicht Mitarbeiter, ich sage Arbeitskollegen. Wir sind zu Dritt. Eine Zeitlang waren wir zu viert, da hatten wir auch einen Azubi.

ed: Im Handwerk, gerade auf dem Bau, muss man oft harte körperliche Arbeit verrichten. Während des islamischen Fastenmonats Ramadan darf ein gläubiger Moslem von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang nicht essen und trinken. Wenn der Ramadan in den Sommer fällt, dann ist das sehr lang. Sie sind selbst Muslim und haben die Erfahrung - was raten Sie einem Chef, der nun überlegt, wie er seinen muslimischen Mitarbeiter behandeln soll und wo er ihn einsetzen kann?

HG: Wer den Ramadan einhält, ist geistig vorbereitet. Wenn ich an einem normalen Tag nur eine Stunde zu spät esse oder trinke, dann bekomme ich Kopfschmerzen. Aber ich halte den Ramadan. Und beim letzten Mal habe ich 20 Stunden weder gegessen noch getrunken. Der Geist ist dazu fähig, den Körper zu gedulden. Nur eines ist etwas anders: Man ist weniger geduldig, wenn man fastet. Der Chef sollte seinen Mitarbeiter nicht nerven, nicht ärgern. Im Ramadan führt man eine Art inneren Kampf mit sich selbst, also gegen das Böse. Das ist anstrengend, darum ist man weniger geduldig.

ed: Was bedeutet das: Ein innerer Kampf gegen das Böse?

HG: Beim Ramadan geht es nicht nur um das Fasten. Jeder weiß, dass ein gläubiger Moslem tagsüber weder isst noch trinkt. Aber es geht noch um mehr, zum Beispiel darf man auch nicht fluchen. Und auch nicht lügen! Das beeinflusst aber die Arbeit: Schließlich ist kein Verkäufer immer ganz ehrlich. Man arbeitet wie ein Visagist, man betont das Gute und verschweigt das Schlechte.

ed: Und wie verkaufen Sie dann im Ramadan?

HG: (lacht) Ich sage alles! Aber wenn ein Fernseher keinen Internetanschluss hat, dann ist das ein schlechter Punkt. Ich frage dann den Kunden: Brauchen Sie auch einen Internetanschluss am Fernseher? Wenn er das nicht braucht, kann ich ihm den Fernseher verkaufen, ohne zu lügen oder ihm zu schaden.

Mehr Land in Sicht: Flüchtlinge und Asylbewerber einstellen: Was muss ich beachten?

Wie sollte ein Arbeitgeber vorgehen, der einem Migranten, Flüchtling oder Asylsuchenden ein Praktikum, eine Ausbildungsstelle oder eine Arbeitsstelle anbieten will? Özlem Erdem-Wulff vom Netzwerk "Mehr Land in Sicht! - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein" erklärt:

1. An welche Ämter muss sich der Chef wenden?

Auf jeden Fall an die Ausländerbehörde! Für jegliche Art der Beschäftigung muss der Flüchtling, der sich noch im Asylverfahren befindet oder dessen Antrag abgelehnt ist, aber der nicht abgeschoben werden kann (Duldung), eine Arbeitserlaubnis von der Ausländerbehörde holen. Diese kann auch für ein Praktikum notwendig sein, je nachdem, um was für eine Art Praktikum es sich handelt. Wir empfehlen, dass der Arbeitgeber und der Bewerber gemeinsam den Antrag auf Erteilung der Arbeitserlaubnis stellen. Damit unterstützt der Chef den Bewerber, denn alleine werden die Flüchtlinge oft nicht richtig beraten.

2. Welche Unterlagen braucht der Arbeitgeber, welche sein Mitarbeiter in spe?

Der Arbeitgeber muss einen Vordruck ausfüllen, dass er beabsichtigt, den Flüchtling zu beschäftigen. Dabei muss er die zu besetzende Stelle genau beschreiben und erläutern, weshalb er diese Stelle mit diesem Kandidaten besetzen möchte. Den Vordruck gibt es bei den Arbeitgeberverbänden, z.B. bei der IHK. Da in der Regel eine sog. Vorrangprüfung durchgeführt - also geprüft wird, ob auch ein Deutscher, EU-Bürger oder gleichgestellter Ausländer diesen Job machen könnte, sollte der Arbeitgeber sich auch mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit vor Ort in Verbindung setzen.

3. Wie lange dauert das Procedere im Schnitt?

Von zwei Wochen bis mehrere Monate kann es dauern. Dabei ist es in der Regel die Ausländerbehörde, die eine lange Bearbeitungszeit benötigt.

4. Was wünschen Sie sich für Verbesserungen?

Wir als Netzwerk gehen davon aus, dass es den Zugang in den Arbeitsmarkt für Flüchtlinge erheblich erleichtern würde, wenn die Vorrangprüfung aufgehoben würde. Was weiterhin geprüft werden sollte, sind die Arbeitsbedingungen, damit es keine Ausbeutung und keinem "Konkurrenzkampf" zu Lasten der Arbeitnehmer gibt.

Wofür das Netzwerk sich engagiert, geht aus seinem Namen hervor: Asylbewerber und Flüchtlinge beim Zugang zu Arbeit, Ausbildung oder Schulausbildung zu integrieren. Es setzt dabei die Vorhaben der ESF-Integrationsrichtlinie Bund um. Der Paritätische Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein und der Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein koordinieren das Netzwerk; gefördert wird es mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Das Netzwerk berät - auch kurzfristig - Arbeitgeber. Wer also einen Flüchtling oder Asylbewerber einstellen möchte, kann sich an folgende Adresse wenden:

Netzwerk Mehr Land in Sicht!

Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein

Koordination Özlem Erdem-Wulff

c/o. Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V.

Sophienblatt 82 - 86

24114 Kiel

Telefon: 0431 2393924

Telefax: 0431 736077

Email: mehrlis@frsh.de

www.mehrlandinsicht-sh.de

Gute Erfahrungen mit einem Flüchtling im Betrieb

Dennis Kittel ist Mitglied der Geschäftsführung bei Gosch Elektroanlagen in Westerrönnfeld. Der 27-Jährige ist Elektrotechnikermeister und Betriebswirt (HWK). Bei Gosch arbeiten zwei Meister, eine Bürokraft, fünf Gesellen und vier Auszubildende. Einem von ihnen hat Dennis Kittel zu verdanken, dass sich neuerdings viele Medien für seinen Betrieb interessieren: Aeman Alatab ist im September 2012 aus der jemenitischen Hauptstadt Sanaa geflohen und lernt seit dem 1. August bei Gosch Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik.

Was bedeutet das für den Arbeitgeber? Dennis Kittel erzählt:

Unser Azubi ist seit drei Jahren in Deutschland, und seit drei Jahren ist der Asylantrag nicht entschieden. Die Abläufe in den Behörden sind extrem träge und ich habe das Gefühl, dass dies auch vom Herkunftsland abhängt - und wenn es den Jemen betrifft, ist das Ganze sehr langwierig: Herr Alatab ist schon so lange hier und bekommt immer nur eine so genannte "Aufenthaltsgestattung" für jeweils sechs Monate.

Man hängt da schon etwas in der Luft. Als Firma haben wir zwar nicht direkt etwas mit dem Verfahren zu tun: Herr Alatab bearbeitet eigentlich alles allein, wir helfen natürlich mal etwas beim Schriftverkehr. Aber er muss seine Behördengänge eben oft während der normalen Arbeitszeiten erledigen.

Wir haben wohl noch Glück, denn die Ausländerbehörde des Kreises Rendsburg-Eckernförde hier ist engagiert. Aber die Mitarbeiter dort können eben auch nur das tun, was in ihrer Macht steht. Wenn man dahin geht und fragt, warum der Antrag noch nicht entschieden ist, dann sagt man da, ich werde noch mal eine Mail ans Bundesamt für Migration und Flüchtlinge schreiben - und von dort bekommt selbst die Ausländerbehörden keine Antwort.

Trotzdem kann ich Chefs nur empfehlen: Habt Mut und stellt auch Azubis aus dem Ausland und Flüchtlinge ein! Man muss zwar auch klar sagen: In der Schule ist das vielleicht nicht immer einfach, wenn jemand noch nicht perfekt Deutsch spricht. Aber es gibt Maßnahmen wie zum Beispiel Deutschkurse. Und wie ich das mitkriege, sind Einwanderer und Flüchtlinge oft mehr dabei als manche Leute von hier. Natürlich gibt es Ausnahmen, aber was wir jetzt so erlebt haben: Das sind junge und sehr motivierte Leute.

Diese Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Anfragen an:

Ulrike Heitmüller, info@ulrike-heimmueller.de