



Der Syrer Anas (Mi.) und seine Kollegen an der Bohrmaschine. Sie machen ihre Einstiegsqualifizierung und tragen die Werkkleidung mit großem Stolz. Foto: Bosch

Flüchtlinge werden Kollegen

INTEGRATION: Der schnelle Einstieg ins Berufsleben – das funktioniert bei Flüchtlingen, jedoch mit großen Kraftanstrengungen.

VON KATHLEEN SPILOK

Morgens um 7 Uhr stehen die Drehtüren in der Stuttgarter Borsigstrasse keine Sekunde still. Die Bosch-Mitarbeiter strömen an ihre Arbeitsplätze. Einer von ihnen ist Anas*. Seit einem Jahr drehen sich diese Türen auch für ihn. An drei Tagen in der Woche nimmt der junge Syrer den Weg durchs Foyer, quer über den Hof zu den Lehrwerkstätten. Die anderen zwei Tage sind für seinen Deutschkurs reserviert, der ihm hilft, in der neuen Sprache sicherer zu werden.

Die Bosch-Werkkleidung trägt er genauso selbstverständlich, wie er „Spätzle mit Soß“ isst. Anas macht seine Einstiegsqualifizierung, kurz EQ, für Metalltechnik. Sein Ausbilder Laszlo Kunfalvi betreut seit einem Dreivierteljahr die EQ-Gruppe mit 14 Flüchtlingen aus verschiedenen Krisenregionen. Kunfalvi bezeichnet die EQ als Sprungbrett in eine Ausbildung. Für Anas ist es viel mehr als das.

„Wir lernen die großen Bearbeitungsmaschinen kennen, schweißen, löten und wie man technische Zeichnungen lesen und verstehen kann. Ich finde das toll“, zählt Anas auf. Der 24-Jährige hat in seiner Heimat Abitur gemacht. Das war, bevor er und seine Familie vor fünf Jahren aus dem Krieg in Homs über die Grenze ins benachbarte Jordanien geflohen sind. Von dort zog er allein weiter und kam vor anderthalb Jahren nach Deutschland, startete mit einem Deutschintensivkurs und einem Kurzpraktikum. Mit seinen Eltern telefoniert er, so oft es geht. Er mache sich Sorgen um sie, sagt er und dabei füllen sich seine blauen Augen kurz mit Tränen.

Gleich darauf kann er wieder lachen. „Wir sind hier in der Gruppe auch wie eine Familie zusammen und ich lerne viel Neues“, sagt der junge Mann. Er und sein Ausbilder schmunzeln wissend, als das Wort Berichtsheft fällt. „Das ist ein bisschen schwer“, findet Anas. Berichtsheftschreiben zählt auch unter deutschen Lehrlingen nicht zu den Lieblingsthemen. Am meisten Spaß macht ihm, wenn er an der Fräs- oder an der Drehmaschine aus einem Stück Metall etwas

Nützliches machen kann, einen Hammer oder einen Schraubstock zum Beispiel.

Kunfalvis Schützlinge sind zwischen 19 und 34 Jahre alt, teilweise mit Vorbildung wie Studium in Jura oder Elektrotechnik, die sie noch in der Heimat erworben haben. Was sie noch mitbringen: „Sie legen einen unglaublichen Willen an den Tag und bewerkstelligen trotz der persönlichen Belastungen alles gut“, meint der Bosch-Ausbilder. Das ist wegen der geringen Sprachkenntnisse nicht einfach. Gerade, wenn es um Themen wie Unfallverhütung geht. Da sei das Kombimodell aus betrieblicher Praxis und Deutschkurs genau richtig, um die Flüchtlinge für den Arbeitsmarkt vorzubereiten, ist man bei Bosch überzeugt.

Das EQ-Programm hat das Unternehmen gemeinsam mit den Behörden aufgesetzt. Schnell Maßnahmen umzusetzen, in den Regelbetrieb zu integrieren, ist die Idee dahinter. „Unsere Ausbilder sind sehr engagiert und unterstützen die jungen Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz“, erläutert Personalsprecher Michael Kattau. Bosch hat pro Jahr rund 1550 Ausbildungsplätze, denen mehr als 20 000 Bewerbungen gegenüberstehen. Einen Bonus für Geflüchtete gibt es nicht, alle Bewerber durchlaufen den

gleichen Auswahlprozess. „Bei uns haben alle die gleichen Chancen“, sagt Kattau.

Dieselbe Stadt, ein anderer Schauplatz: Die Lehrwerkstatt bei Mahle, einem Zulieferer der Automobilindustrie mit 13 000 Mitarbeitern allein in Deutschland. Hier stehen Chika, Said, Daniel und Monther an den Drehbänken und den Fräsmaschinen. Die Etage ist ein einziges Hämmern, Klopfen, Schleifen und Schmirgeln. Monther hat im syrischen Homs Jura studiert. Um sein Studium in Deutschland fortzusetzen, müsste er mehrere Jahre mit Studienvorbereitungen aufwenden. Er hat sich dagegen entschieden. Nun hat der 28-Jährige ein neues Ziel: Industriemechaniker werden.

Hussain ist auch Syrer, kommt aus Damaskus. Er wäre gerne Geschäftsmann geworden. „Allerdings bin ich nicht so gut in Mathe“, gibt er lachend zu und wendet sich seinem Werkstück für das Projekt Diesel-Lokomotive zu. Es braucht ein paar Handgriffe, bis der Schiebeführer fertig ist. Der Älteste in der Flüchtlingsgruppe ist 30 Jahre alt, der Jüngste ist 21. Deutlich älter als die sonstige Klientel in der beruflichen Ausbildung.

„Alle bringen ihre eigenen Vorkenntnisse und Schicksale mit, auf die wir Rücksicht nehmen und auf denen wir aufbauen“, berichtet Personalleiter Joachim Reichle. „Wir bieten eine normale Arbeitsumgebung und verstehen uns nicht als Therapeuten.“ Dennoch engagieren sich die Ausbilder mit Herzblut. „Wie zeitintensiv die Betreuung ist, hat uns überrascht“, sagen sie.

Montags drücken die Mahle-Qualifikanten die Schulbank. Den Sprachunterricht organisiert ein Träger des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft. An der Tafel stehen Wörter wie: SPD, CDU, Kanzlerin, Eisenguss und Recycling. Die sieben Teilnehmer sind in ihre Arbeitsblätter vertieft, die Seminarleiterin hilft und erklärt. Mahle setzt auf Ausbildung und bietet derzeit jährlich 20 Praktika,

Laszlo Kunfalvi (re.) betreut seit einem Dreivierteljahr 14 Flüchtlinge aus verschiedenen Krisenregionen. Der Ausbilder findet, dass seine Schützlinge „einen unglaublichen Willen an den Tag legen“.

Foto: Bosch



Nach fünf Jahren hat jeder zweite Flüchtling Arbeit

- Wieviele Flüchtlinge sind derzeit beschäftigt? Die wohl schwierigste Frage, die man im Zusammenhang mit Flüchtlingen und deren Integration in die hiesige Arbeitswelt stellen kann. Konkrete Beschäftigungszahlen zu Flüchtlingen gibt es nicht. Sie werden nicht als Einzelposition in der gesamtdeutschen Zählung geführt.
- Deshalb nähert sich das Institut für Arbeitsmarktforschung (IAB) über Umwege der Antwort. 2016 hatte das IAB gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration knapp 5000 Flüchtlinge befragt, die in den Jahren 2013 bis 2016 nach Deutschland eingereist und älter als 18 Jahre sind. Die IAB-Zahlen zeigen: Vor einem Jahr hatten von den rund 530 000 Flüchtlingen im erwerbsfähigen Alter etwa 80 000 Personen eine Beschäftigung, das sind 15 %. Von denen, die 2013 eingereist sind, hat ein Drittel eine Arbeit.
- Perspektivisch sieht das IAB nach fünf Jahren jeden zweiten Flüchtling in einer Erwerbstätigkeit. Nach weiteren fünf Jahren steigt die Erwerbsbeteiligung um weitere 10 %. Es könnte noch einmal fünf Jahre dauern, bis die Erwerbstätigenquote auf gleichem Niveau ist wie bei den anderen Migranten, so die Erfahrung beim IAB aus den letzten großen Zuwanderungswellen.
- Die Unsicherheit besteht darin, ob diese Erfahrungen auf die aktuelle Situation übertragbar sind, weil die Zuwanderungszahlen noch nie zuvor so hoch waren. IAB-Wissenschaftler Steffen Sirries zieht eine positive Bilanz aus den aktuellen Erkenntnissen, stellt aber klar: „Es gibt Probleme, die gelöst werden müssen. Die Arbeitsmarktintegration braucht einfach Zeit.“ ks

Chika aus Nigeria (li.) und Hussain aus Syrien zeigen Werkstücke, die sie in der Lehrwerkstatt des Zulieferers Mahle produziert haben. Foto: K. Spilok

Schnupperkurse und EQs an den Standorten in Deutschland an.

„Wir können die Menschen nicht jahrelang in der Turnhalle unterbringen und darauf warten, dass sie zurückgehen – wir müssen nachhaltig handeln“, begründet Reichle das. Rund 140 Ausbildungsplätze bietet Mahle ab Herbst wieder an. Unter den neuen Azubis, die im Herbst ihre Ausbildung beginnen, werden erneut drei Flüchtlinge sein.

Mit welchen Qualifikationen kommen die Flüchtlinge an? „Wir dachten anfangs, ein größerer Teil der Flüchtlinge kann schnell zu Fachkräften von morgen werden“, sagt Thorsten Würth, Leiter des Referats Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung bei Südwestmetall. Zu dem Zeitpunkt war noch nicht klar, wie die Qualifikationsstruktur all dieser Menschen aussieht. „Die Ernüchterung ist aber schnell eingetreten“, ergänzt er. Erste Erhebungen im Herbst 2015 zeigten nämlich: 80 % der Zugewanderten haben keinen formal verwertbaren Abschluss, 10 % sind Facharbeiter, 10 % Akademiker.

„Bei den Bildungsabschlüssen muss man genau hinschauen – ein Studium in Ghana ist nicht unbedingt gleichzusetzen mit einem Studienabschluss bei uns“, gibt Würth zu bedenken. Hauptknackpunkt ist jedoch die Sprache, das bestätigen die Unternehmen, die Verbände, die Jobcenter, die Ausländerbehörden.

Natürlich gibt es Ausnahmen. Fawad ist eine davon. Er gehört zu den Akademikern, dessen Abschluss hier anerkannt wurde. Der Softwareingenieur ist vor Morddrohungen aus seiner Heimat Pakistan geflohen. Freiwillige Helfer aus seinem Flüchtlingsheim haben den Kontakt zu einer Stuttgarter Softwarefirma hergestellt. „Ich habe meinen Lebenslauf geschickt, wenige Wochen später hatte ich ein Bewerbungsgespräch“, erzählt er. In Englisch, das er fließend spricht, im Gegensatz zu Deutsch, da steht er noch am Anfang. Nach zwei Monaten hatte er ein Praktikum und bekam vier Wochen später einen unbefristeten Arbeitsvertrag. „Das war mein Glück“, sagt er. Jetzt arbeitet er dort seit einem knappen Jahr. Aber es war nicht nur Glück.

Er hat sich sehr angestrengt, um seinen Weg in die Arbeitswelt zu finden. „Alles hängt von der eigenen Motivation ab, von der Bereitschaft, etwas Neues auszuprobieren, sich einzubringen und mit den Leuten zu kommunizieren“, weiß er aus eigener Erfahrung. Trotz Arbeit wohnt er wegen der Residenzpflicht noch immer auf 14,5 m², teilt sich ein Zimmer mit zwei anderen Mitbewohnern im Flüchtlingsheim. „Das ist hart, vor allem, weil ich IT-Spezialist bin und hier kein Internet habe“, sagt er. Aber es klingt nicht nach einem unlöslichen Problem, so wie er das sagt.

Die meisten Flüchtlinge, die 2015 und 2016 ins Land gekommen sind, sind im Moment noch nicht arbeits- oder beschäftigungsfähig. Jedenfalls, wenn sie sich nicht mit Hilfs- und Aushilfsjobs zufriedengeben wollen. Das bietet weder für sie noch für den Arbeitsmarkt eine langfristige Perspektive. „Deshalb sagen wir: Wir müssen schauen, dass wir für die ganz jungen einen Schulabschluss hinbekommen, das Nächste ist ein Berufs- oder akademischer Abschluss“, fordert Würth. „Sonst stehen wir in 20 Jahren mit lauter Un- und Angelernten da, für die es kaum Beschäftigungsmöglichkeiten gibt“, befürchtet er.

Ganz praktische Fragen stellen sich für Unternehmen, die Teilnehmer für ihre Programme suchen, rechtliche Fragen klären wollen oder Hilfe bei der Suche nach Sprachkursen brauchen. „Dafür haben wir die Integrationslotsen“, erklärt Würth. Seit Januar 2016 gibt es in Baden-Württemberg fünf Integrationslotsen. Eine von ihnen ist Yuliya Küchler.

Wenn sie morgens ins Büro kommt, schaut sie die Anfragen durch, tauscht sich mit den Kollegen aus, hört sich an, was gerade in anderen Projekten läuft. Küchler stellt Kontakte zu Unternehmen, der IHK, der Agentur für Arbeit, Jobcentern und Bildungsträgern her. Sie findet im Dschungel der Angebote fast alles, was auf die einzelnen Fragestellungen passt. „Viele Maßnahmen gehen in eine ähnliche Richtung und wir bündeln und verknüpfen das“, sagt sie. Außerdem klinkt sie sich in vorhandene Netzwerke ein, um Flüchtlinge und Unternehmen zusammenzubringen. „Für Unternehmen ist es wichtig, sich einen externen Unterstützer zur Seite zu holen, wir nehmen Unterneh-

men viel Arbeit ab“, sagt Küchler. Auch Bosch und Mahle nutzen dieses Angebot.

Wie kommt Schwung in die Erwerbsintegration? Rund 1,2 Mio. Menschen kamen 2015 bis 2016 aus Ländern mit Krieg und Verfolgung nach Deutschland. Die Hoffnungen waren groß, viele Tausend Flüchtlinge in Jobs vor allem bei den großen Unternehmen unterbringen zu können. Dennoch ist die Zahl der Flüchtlinge in den Unternehmen noch überschaubar. Was also hemmt? Bürokratie und Rechtsunsicherheit zum Aufenthaltsstatus – das sorgt noch immer für Verunsicherung, ist vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) zu hören.

„Mittlerweile kennen wir den Prozess, wissen, worauf wir achten müssen“, sagt Mahle-Personalchef Reichle. Was ihm fehlt, ist berufsspezifisches Sprachtraining, das am besten über die gesamte Ausbildungszeit mitläuft. „Die Industrie wird es allein nicht schaffen können, weil wir dafür keine Strukturen haben“, bekennt er.

Das ist das eine. Das andere ist: Reicht das Engagement angesichts der vielen Flüchtlinge? „Gut wäre, wenn Anreize geschaffen werden, für diejenigen, die an der Integrationsfront Lasten auf sich nehmen“, so seine Idee. Das können steuerliche Anreize oder Zuschüsse sein. „Damit Firmen lernen: Hoppla, da gibt es ein gesamtgesellschaftliches Interesse, und für das, was ich tue, bekomme ich etwas“, schlägt er vor. Auch Fawad hat eine Idee dazu: „Den Firmen würde ich sagen: Was da in der Presse über die Flüchtlinge berichtet wird, ist nicht immer richtig. Probiert es mit den Flüchtlingen aus und dann können Sie sich eine eigene Meinung bilden.“

Indes schmieden die Stuttgarter Flüchtlinge schon Pläne: Anas hat ab September einen Ausbildungsplatz als Industriemechaniker bei Bosch. Chika und Daniel fangen im Herbst ihre Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer bei Mahle an. Fawad will intensiv Deutsch lernen und den Führerschein machen. Für sie ist klar: Sie wollen beruflich unbedingt etwas erreichen in ihrer neuen Heimat. rb

SEITE 30

* Aus Sicherheitsgründen nennen wir bei den Flüchtlingen nur die Vornamen.

Rund 80 %

der Zugewanderten haben keinen formal verwertbaren Abschluss, 10 % sind Facharbeiter, 10 % Akademiker