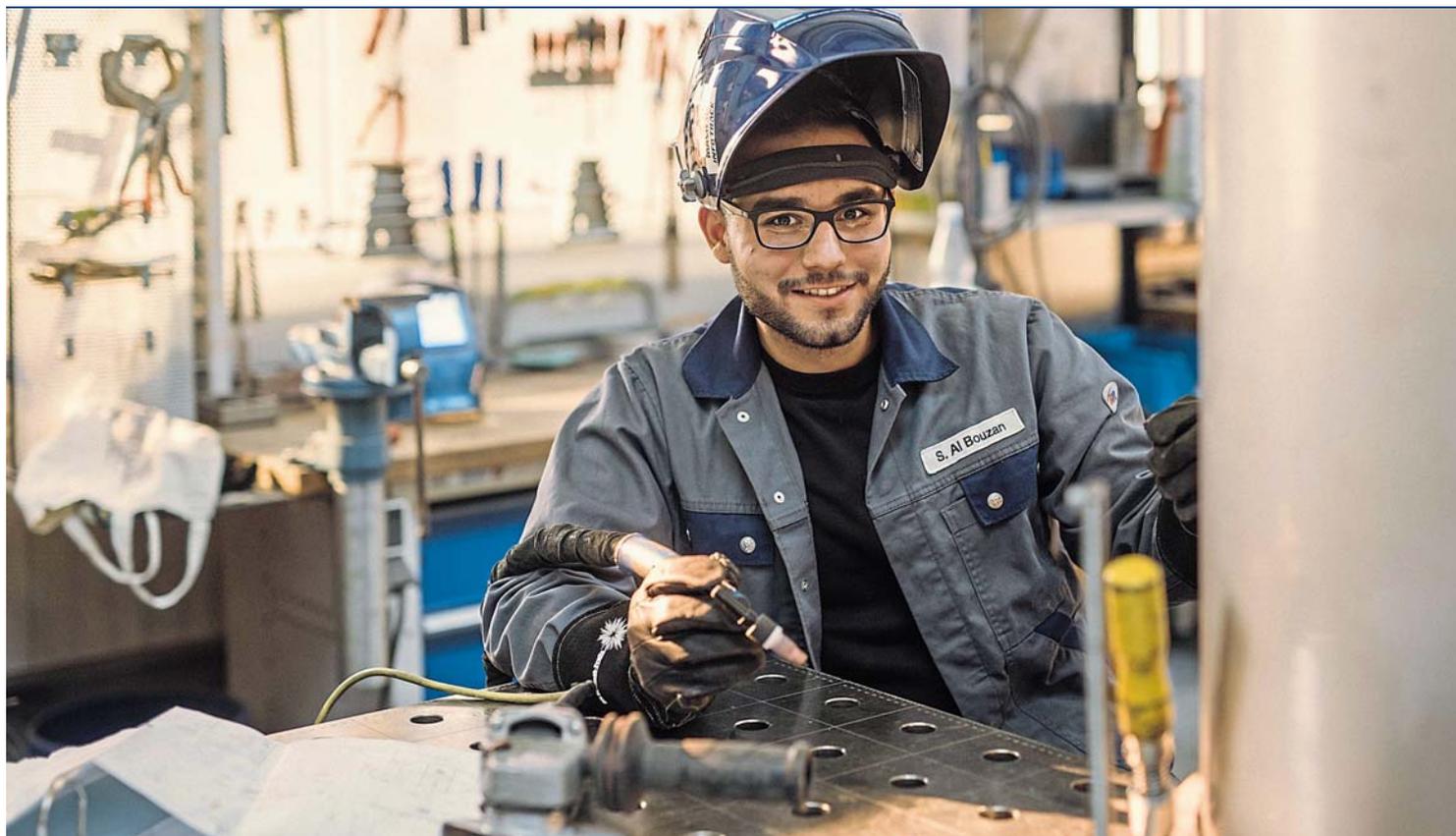


Flüchtlinge ausbilden



Shiyar Al Bouzan nutzt seine Chance zum beruflichen Einstieg als Konstruktionsmechaniker bei Kreyenborg.

Foto: Grundmann/IHK

Mit Charakter überzeugt

Shiyar Al Bouzan ist ein gutes Beispiel für das Engagement der Wirtschaft, Flüchtlinge erfolgreich in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen.

Für den ersten Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern bot Shiyar Al Bouzan das IHK-Azubi-Speed-Dating die richtige Plattform. Genau zehn Minuten brauchte der Syrer im vergangenen Jahr, die Ausbilderin der Kreyenborg Plant Technology, Anja Wältermann, davon zu überzeugen, ihm eine Chance zu geben. Aus seiner Bewerbung wurde Probearbeit. Aus Probearbeit ein Ausbildungsplatz. „Mit Freundlichkeit und ehrlichen Antworten sorgte der junge Mann aus Aleppo für einen richtig guten ersten

Eindruck“, so Wältermann. Sie war sich gleich sicher, dass Shiyar, der vor drei Jahren als Flüchtling nach Deutschland kam, sein Potenzial beim Probearbeiten in dem Betrieb in Senden unter Beweis stellen würde. Sie hat sich nicht getäuscht. Shiyar Al Bouzan machte seine Sache so gut, dass er zwei Monate später den Vertrag für die Ausbildung zum Konstruktionsmechaniker unterschrieb.

„Ich habe viele Bewerbungen geschrieben und nur Absagen ohne Angabe von Gründen erhalten“, berichtet der

junge Syrer über die anfangs schwierige Suche nach einem Ausbildungsplatz. Der Tipp von IHK-Mitarbeiterin Anke Leufgen, das Speed-Dating 2017 als Bewerbungsplattform zu nutzen, brachte die Wende. Leufgen, die als IHK-Willkommenslotsin die Integration von Flüchtlingen am Arbeitsmarkt unterstützt, half dem Syrer auch bei der Vorbereitung. „Ich hätte aber nie damit gerechnet, dass ich noch im selben Jahr eine Ausbildung beginnen kann“, erzählt Shiyar, der in seiner Heimat bereits im Handwerk gearbeitet hat.

Noten sind zweitrangig

Gerade für Flüchtlinge oder Migranten, die sich noch nicht lange in Deutschland aufhalten, ist eine Integration in den Arbeitsmarkt häufig mit großen Herausforderungen verbunden. Jan Hendrik Ostgathe, geschäftsführender Gesellschafter bei Kreyenborg, ist sich dennoch sicher, dass sich sein Einsatz zur gelebten Integration lohnt: „Wir müssen Leuten helfen, die sich einbringen wollen. Es kommt mir dabei weniger auf den

Abschluss oder die Schulnoten an, als vielmehr auf den Charakter und die Einstellung zur Arbeit. Logisches Denken und mathematisches Verständnis sind natürlich wichtig im Beruf des Konstruktionsmechanikers. Aber Schulnoten sind nur zweitrangig.“

Hürden gemeinsam überwinden

Shiyar Al Bouzan beherrscht fünf Sprachen: Neben seiner Muttersprache Kurdisch spricht er Arabisch, Türkisch, Englisch und Deutsch. „Vor Beginn meiner Ausbildung habe ich Deutschkurse besucht und die Prüfung für das Niveau B1 erfolgreich abgeschlossen“, sagt er. „Mein Sprachverständnis verbessert sich jetzt ganz nebenbei. In der Berufsschule sind viele Deutsche und der Austausch mit ihnen macht mir viel Spaß und hilft mir beim Lernen.“



Die Sprache ist eine der größten Herausforderungen für Flüchtlinge, die in Deutschland eine Ausbildung machen. In Sprachkursen werden sie auf Unterhaltungen über alltägliche Lebensbereiche vorbereitet, aber nicht auf Fachbegriffe, die für spezielle Ausbildungen relevant sind. Diese lernen sie in der Berufsschule und auch im Betrieb in der für sie fremden und teilweise noch schwerer zu bewältigenden Sprache. „Manchmal verwenden wir im Betrieb andere Begriffe für Arbeitsmaterialien als in der Schule“, erzählt Wältermann. „Das kann zu Missverständnissen führen.“

Die Ausbilderin äußert sich aber optimistisch und lobt, dass Shiyar sehr bemüht sei und gleich Fragen stelle, wenn er mal etwas nicht verstanden habe. „Shiyar passt in der Schule sehr gut auf. Er versteht den Stoff, aber die Fachbegriffe sind für ihn schwieriger.“ Um ihren Auszubildenden zu unterstützen, schreibt sie ihm Notizen ins Berichtsheft, nimmt sich viel Zeit und angebotene Nachhilfe für ihn in Anspruch. „Seine offene Art hat uns gleich gefallen und wenn ihm die Worte einmal fehlen, dann kann er sie sehr geschickt umschrieben“, sagt Wältermann. VERENA HOHMANN

„Betriebe sollten Unterstützung nutzen“

IHK-Willkommenslotsin Anke Leufgen gibt Tipps, was Unternehmen bei der Einstellung von Geflüchteten beachten sollten.

Frau Leufgen, worauf müssen Betriebe achten, wenn sie geflüchtete Personen einstellen möchten?

ANKE LEUFGEN: Ob ich einen Flüchtling beschäftigen kann, hängt vor allem vom Aufenthaltsstatus und von der Dauer des bisherigen Aufenthalts in Deutschland ab. Das heißt, Schutzberechtigte und Personen mit Aufenthaltstitel haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt für die Dauer ihrer Aufenthaltserlaubnis. Geduldete und Asylbewerber benötigen eine Arbeitserlaubnis und zum Teil die Zustimmung der Arbeitsagentur.

Wie können Unternehmen, die einen Ausbildungsvertrag abschließen möchten sicherstellen, dass das Ausbildungsziel erreicht wird?

LEUFGEN: Eine große Hürde sind nach wie vor die Sprachprobleme. Vor einer Ausbildung sollte geklärt werden, über welche Deutschkenntnisse und auch Fachkompetenzen der Bewerber verfügt. Ein Großteil der Flüchtlinge kann sich verständigen und auch lesen, aber oftmals nicht schreiben, dann gibt es massive Probleme in der Berufsschule. Ein Beleg für das Sprachniveau können einerseits Zertifikate von Sprachschulen sein. Für eine Ausbildung sollte ein B2-Zertifikat vorliegen. Am besten werden Deutschkenntnisse allerdings in einem persönlichen Gespräch sichtbar. Unterstützungsangebote der Agentur für Arbeit, der Jobcenter wie die „Assistierte Ausbildung“ oder „Ausbildungsbegleitende Hilfen“ sollten frühzeitig beantragt werden. Dabei unterstützt ein Begleiter die ausländischen Azubis zum Beispiel vor und während der Ausbildung durch sprachliche und fachliche

Nachhilfe, gibt Alltagshilfen sowie Kurse zu interkulturellem Verständnis. Diese Angebote werden mit allen Beteiligten individuell abgestimmt. Ist das Ausbildungsziel gefährdet, so kann die Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz auch auf Antrag bei der IHK verlängert werden.

Wie kann die Integration gelingen?

LEUFGEN: Um womöglich versteckte Vorurteile gegenüber dem Geflüchteten zu vermeiden, können Betriebe in ihrer Belegschaft interkulturelle Trainings anbieten, durch die die bisherigen Mitarbeiter neue Blickwinkel entwickeln können. Gleichzeitig ist es wichtig, den neuen Mitarbeitern die Umgangsformen und Regeln der deutschen Arbeitswelt zu vermitteln. Denn in jedem Land wird auf unterschiedliche Verhaltensweisen Wert gelegt. Wenn die gegenseitige Wertschätzung fest im Unternehmen verankert ist, können alle Mitarbeiter von der neu gewonnenen Vielfalt profitieren. Wir bieten von der IHK bei allen Fragen rund um die Einstellung von Geflüchteten ein Beratungs- und Unterstützungsangebot an, dass die Unternehmen nutzen sollten.

Das Interview führte Britta Zurstraßen _____

IHK-KONTAKT



IHK-Willkommenslotsin
Anke Leufgen
Tel. 0251 707-411
leufgen@ihk-nw.de
www.ihk-nw.de, Nr. 3604362