

FACHKRÄFTE

„Arbeit ist der beste Integrationsmotor“



Wie erfolgreich kommunale Betriebe sich in Zukunft behaupten, hängt angesichts des demografischen Wandels auch davon ab, wie offen und gastfreundlich sie sich Zuwanderern präsentieren. Schon jetzt sind viele Unternehmen dringend auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Darüber hinaus möchten einige kommunale Betriebe auch in puncto Integration bewusst ein Zeichen setzen und scheuen keine Mühe, Flüchtlinge in die Belegschaft zu integrieren, um ihren Beitrag zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe zu leisten. Einige Best-Practice-Beispiele, die zum Nachahmen anregen.

In der Lehrwerkstatt der Stadtwerke Münster hantiert Kassem Alwes mit Kabeln, zieht Drähte und schraubt sie fest. Zwischendurch wirft er einen prüfenden Blick auf die Anzeige des Geräts neben ihm. Nichts Ungewöhnliches für einen Auszubildenden im Bereich Elektrotechnik. Doch der 28-Jährige stammt aus Syrien und kam 2015 als Flüchtling nach Münster. Bei den Stadtwerken macht er nun eine Ausbildung zum Elektroniker für Energietechnik und beschäftigt sich mit der Frage, wie Stromkreise in Gebäuden sicher hergestellt werden.

Migranten als motivierte Mitarbeiter

Bei seinem Arbeitgeber ist der junge Syrer nicht der einzige Geflüchtete: Noch weitere drei junge Männer, die als Flüchtlinge nach Deutschland kamen, absolvieren derzeit eine Ausbildung, ein weiterer befindet sich in der Qualifizierungsphase, um später mit einer Lehre im kaufmännischen Bereich beginnen zu können. „Wir haben sehr gute Erfahrungen mit unseren Geflüchteten gemacht, sie haben alle vor ihrer Ausbildung ein Praktikum bei uns absolviert und sind nun überwiegend im technischen Bereich eingesetzt, als Anlagenmechaniker, Elektrotechniker der Energie- und Gebäudetechnik und im Rohrleitungsbau“, sagt Stadtwerke-Sprecherin Lisa Schmees.

Energie- und Elektroberufe gehören zu den gefragtesten Top-Ten am Arbeitsmarkt: „Gerade im Bereich der Elektrotechnik gibt es schon jetzt einen enormen Fachkräftemangel, der auch uns treffen wird. Auch darum nutzen wir die Möglichkeit, Zufluchtsuchende mit den entsprechenden Grundqualifikationen bei uns in den Betrieb zu integrieren“, so die Stadtwerke-Sprecherin. Bisher seien die Erfahrungen mit den Migranten rundum positiv, man habe sehr engagierte und fleißige Mitarbeiter gewonnen, so Schmees. Auch wenn die Probleme gewaltig sind: Die jungen Männer müssen sich in fremder Umgebung feste Strukturen aufbauen, in der neuen Arbeitskultur klar kommen und nebenbei noch schnell Deutsch lernen, damit sie in der Berufsschule klar kommen.

„Es ist eine große Herausforderung für alle Beteiligten, vor allem auch für unsere Ausbildungsleiter – aber es lohnt sich“, so die Stadtwerke-Sprecherin. „Auch unter den Azubi-Kollegen herrsche eine sehr große Solidarität gegenüber den eingewanderten Kollegen. Wenn alles weiterhin gut läuft, werden die Azubis nach Abschluss ihrer dreijährigen Ausbildung höchstwahrscheinlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. „Wir brauchen dringend qualifizierte und vor allem motivierte Auszubildende und wollen als großer Arbeitgeber hier vor Ort auch einen Teil der gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber Flüchtlingen in Deutschland übernehmen“, so Schmees. „Schließlich ist Arbeit der beste Integrationsmotor überhaupt“.

Ähnlich sehen das auch viele andere kommunale Betriebe, beispielsweise die Stadtreinigung Hamburg. Hier wird seit vielen Jahren kulturelle und nationale Vielfalt groß geschrieben, seit einiger Zeit gibt es eine Projektkoordinatorin für die Flüchtlingsintegration: Marie Bremer. „Als 2015 und 16 viele Flüchtlinge nach Deutschland kamen, war für uns klar, dass wir einen Beitrag leisten wollten, indem wir Arbeitsplätze anboten, die es bis dahin gar nicht gab“, so Bremer. „Der Ursprungsgedanke war: Wenn Geflüchtete sich bei uns bewerben und arbeiten wollen, dann werden wir sie einstellen“. Das war aber zunächst gar nicht so einfach: Schließlich gab es behördliche Auflagen und bürokratische Strukturen zu überwinden, bis man überhaupt mit den ersten arbeitswilligen Flüchtlingen in Kontakt kam. Der Aufenthaltsstatus vieler potenzieller Mitarbeiter war zunächst ebenso zu klären wie das Thema Wohnungssuche und Deutschkurs.

Marie Bremer als Projektkoordinatorin für Geflüchtete führte zu Beginn ihrer Tätigkeit viele Gespräche mit Behörden und warb auch intern in den einzelnen Abteilungen des Unternehmens für die Idee. Dann aber kamen erste Kontakte zu ehrenamtlichen Flüchtlingshelfern und Vereinen zustande und schließlich bewarben sich erste Praktikanten und Jobsuchende. Inzwischen hat sich das Hamburger Modell prima etabliert: Zwischen 20 und 40 Geflüchtete sind bei der Stadtreinigung als Entsorger in festen Jobs oder als Praktikanten beschäftigt, sie arbeiten als Straßenfeger, bei der Müllabfuhr, leeren Papierkörbe oder sind in der Containerwerkstatt beschäftigt. „Inzwischen ist das Ganze Normalität geworden. Wir sind ohnehin ein multinationales Unternehmen, Integration ist bei uns gelebter Alltag – und die neuen Mitarbeiter haben sich hervorragend in den Arbeitsalltag integriert, einige haben sogar Ausbildungsverträge unterschrieben“.

So wie in der Hansestadt sind auch in anderen Städten kommunale Betriebe im Bereich Integration aktiv: Auch die Berliner Stadtreinigung oder die Stadtwerke München sind längst multinationale Betriebe, Schwierigkeiten bereitet ihnen die Integration von Mitarbeitern mit ausländischen Wurzeln nach eigenen Angaben kaum noch. Wo private Betriebe auf interkulturelles Management und das Aneignen von internationalen Kompetenzen setzen, ist das für viele dieser Betriebe kaum relevant: „Wir haben traditionell eine sehr internationale Belegschaft, aber interkulturelles Management – so etwas brauchen wir im Grunde nicht. Es läuft“, sagt Sabine Thümler, Sprecherin der Berliner Stadtreinigung.

Auch andere kommunale Betriebe setzen verstärkt auf die Zusammenarbeit mit Migranten: So beispielsweise die Stadtwerke Osnabrück, die den Kontakt zu Geflüchteten und engagierten Vereinen suchen: „Wir möchten gerne Menschen mit Fluchthintergrund, die engagiert und motiviert sind, die Chance geben, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir sind bereit, unsere Expertise und Erfahrungen im Rahmen unserer Möglichkeiten zu vermitteln“, so André Kränzke. Der Leiter des Verkehrsbetriebs bei den Stadtwerken Osnabrück nennt insbesondere die Ausbildungsberufe Fachkraft im Fahrbetrieb und Kfz-Mechatroniker als Möglichkeiten für interessierte und motivierte Flüchtlinge.

Das Angenehme mit dem Nützlichen verbinden – darauf setzen die Stadtwerke Bochum: In einem Kochworkshop traf sich Stadtwerke-Chefkoch Marc Kerkemeier mit jungen Flüchtlingen, die an einer Bochumer Hauptschule unterrichtet werden. „Hähnchenbrust mit selbstgemachtem Kartoffelpüree und Kohlrabi-Gemüse“ zauberten die zwölf 14- bis 16-Jährigen zusammen mit dem Stadtwerke-Koch in der schuleigenen Lehrküche, im Anschluss wurde die Mahlzeit von Schülern, Lehrern und Stadtwerkern gemeinsam verpeist. Seit 2010 arbeiten Schule und Stadtwerke im Bereich der Energie- und Umweltbildung bei gemeinsamen Aktionen und Veranstaltungen zusammen, spätere Intensivierung der Zusammenarbeit und der Kontakte nicht ausgeschlossen.

Erfahrung im Ausland sammeln

Aber es geht auch anders herum: Nicht nur, dass kommunale Betriebe Menschen mit ausländischen Wurzeln aufnehmen und in den Betriebsalltag integrieren – manchmal werden auch die heimischen Azubis in die Welt hinausgeschickt, um mit neuen Erfahrungen wieder heimzukehren. So geschehen bei den Stadtwerken Gelsenkirchen im Herbst vergangenen Jahres. Von Gelsenkirchen aus wurde der damalige Industriekaufmann-Azubi Loris Thyret während seiner Ausbildung im Rahmen des „Erasmus+“-Programms für ein mehrwöchiges Praktikum in die walisische Hauptstadt Cardiff entsandt, um den dortigen Arbeitsalltag kennen zu lernen. „Die Stadtwerke Gruppe profitiert als Ausbildungsbetrieb sehr davon, wenn sich unser Nachwuchs auch im Ausland weiterbildet, die Fremdsprachenkenntnisse vertieft und insbesondere interkulturelle Kompetenzen erlernt“, so der Gelsenkirchener Stadtwerke-Personalleiter Tuncay Tüfek.

■ Sabine Hense-Ferch

„Überlassen Sie die Besetzung von Führungspositionen nicht dem Zufall ...“

– Edmund Mastiaux, Inhaber



zfm • Seit 25 Jahren Personalberatung für Verwaltungen und kommunale Unternehmen
www.zfm-bonn.de

