

Patrick Onuoha aus Nigeria hatte als Auszubildender nur einen Duldungsstatus in Deutschland

„Ein Schritt in die richtige Richtung“

Im bundesweiten Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge sind knapp 4.000 Unternehmen aktiv, darunter die Stadler Anlagenbau GmbH in Altshausen (Baden-Württemberg). Beispiele für eine erfolgreiche Integration sind hier Tarek Kabash aus Syrien und Patrick Onuoha aus Nigeria. ►



- Informationsmaterialien und Checklisten
- Praxis-Tipps und Erfahrungsaustausch
- Veranstaltungen und Webinare, regelmäßige Updates

Ich habe als Helfer in der Produktion angefangen“, erzählt Tarek Kabash. Später habe er sich riesig gefreut, als sein Unternehmen, die Stadler Anlagenbau GmbH in Altshausen, ihm einen Ausbildungsplatz zur Fachkraft für Metalltechnik anbot. Eine echte Erfolgsgeschichte für den heute 29-jährigen. Im August 2015 war er einer der fast 890.000 Schutzsuchenden, die in dem Jahr aus Syrien nach Deutschland gekommen sind. „Ich sprach kein einziges Wort Deutsch“, erinnert er sich. „Aber ich wollte hierbleiben und mir eine neue Existenz aufbauen.“ Er besuchte einen Integrationskurs, lernte die Sprache und kam als Praktikant zu Stadler. „Wir haben sofort gesehen, wie viel handwerkliches Geschick Tarek mitbringt“, erinnert sich Personalreferentin Franziska Patten. „Also haben wir ihm einen Ausbildungsplatz angeboten.“

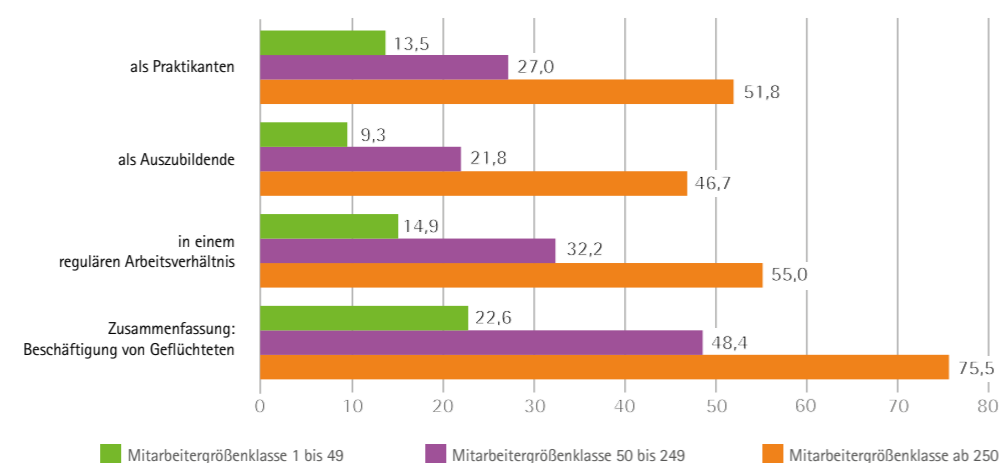
Fast die gleiche Erfolgsgeschichte kann auch der 30-jährige Patrick Onuoha erzählen – allerdings mit einem wichtigen Unterschied: „Während meiner gesamten Ausbildung bei Stadler hatte ich nur eine Duldung“, erklärt der Nigerianer. „Tarek hatte da schon längst seinen Aufenthaltstitel“. Das wiederum lag an den verkürzten Verfahren für Asylsuchende aus dem Bürgerkriegsland Syrien.



➤ Tarek Kabash kam im Jahr 2015 mit der bisher größten Flüchtlingswelle aus Syrien nach Deutschland. Nach einem Integrationskurs und dem Erlernen der deutschen Sprache konnte er als Azubi bei Stadler durchstarten

AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN – IN DEUTSCHEN BETRIEBEN LÄNGST ALLTAG

Angaben in Prozent der Unternehmen nach Unternehmensgröße, hochgerechnet; Basis: Alle Unternehmen



➤ Vokabelflyer sind „besonders beliebt“

„Die rechtlichen Regelungen sind in der Tat äußerst komplex“, sagt Sarah Strobel, Projektleiterin bei der DIHK Service GmbH für das „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“. Sie berät Mitgliedsunternehmen und informiert sie über rechtliche Änderungen, darunter den Beschluss des Bundeskabinetts im November 2023, dass Asylbewerber und Ausländer, die über eine Duldung verfügen, künftig schneller Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten sollen. „Ein Schritt in die richtige Richtung“, sagt Strobel. Schließlich gebe es viele offene Ausbildungsstellen und Arbeitsplätze in Unternehmen.

Wie man Geflüchtete kennenlernt, ihre Qualifikation richtig einschätzt, begleitende Maßnahmen für den Ausbildungsalltag organisiert und passende Unterstützungsangebote findet, weiß das bundesweite Netzwerk. Es gibt regelmäßig Broschüren und Newsletter heraus, stellt Infografiken zusammen und bietet Webinare an. „Besonders beliebt sind unsere Vokabelflyer für ver-

schiedene Branchen“, so Strobel. „Sie helfen sowohl am Ausbildungsplatz als auch in der Berufsschule weiter.“ Nach wie vor sind das die größten Herausforderungen für Unternehmen, die Geflüchtete ausbilden: Schwierigkeiten in der Berufsschule und Probleme mit der Sprache. „Wir haben Nachhilfe organisiert, mehr Zeit für die Ausbildungsinhalte eingeplant und auf eine Sonderberufsschule mit kleinen Klassen und besserem Betreuungsschlüssel gesetzt“, erklärt Patten. So schafften Kabash und Onuoha erfolgreich ihre Ausbildung und arbeiten nun als Fachkräfte für Metalltechnik, festangestellt bei Stadler.

Elke Zapf

➤ www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

ANSPRECHPARTNERIN

Sarah Strobel
Projektleiterin
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge
DIHK Service GmbH
☎ +49 30 20308 6557
✉ strobel.sarah@dihk.de



Bildnachweise: Elke Zapf, Markus Braumann

Sprachkurse als Teil der Lösung

Nur mit guten Deutschkenntnissen gelingt die Ausbildung. Daher sollten Azubis mit Sprachförderbedarf so früh wie möglich Unterstützung erhalten. Eine Möglichkeit sind Berufssprachkurse, die sich an den Ausbildungsinhalten orientieren und auf die Prüfungen vorbereiten.



Von den 165 Angestellten bei der Böhmer Güterverkehrs GmbH haben 35 Prozent einen Migrationshintergrund. Sie stammen aus Ländern wie Kasachstan, Marokko, Syrien, dem Irak, dem Sudan und der Ukraine. Viele von ihnen arbeiten schon lange in dem Logistikunternehmen bei Hannover, die meisten als Berufskraftfahrer. Acht der zehn Auszubildenden haben ausländische Wurzeln, drei auch einen Fluchthintergrund. „Wir haben bisher sehr

positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit gesammelt und erleben unsere Auszubildenden als äußerst motiviert“, sagt Geschäftsführer Marcus Böhm, der selbst als Ausbilder tätig ist.

Während kulturelle Unterschiede eine untergeordnete Rolle spielten, seien sprachliche Barrieren im Arbeitsalltag jedoch oft eine Herausforderung. Deshalb bemüht sich das Unternehmen um Sprachförderung für seine Auszubildenden.

„Nachwuchskräfte zu finden ist für uns nicht leicht, das gelingt uns nur mit viel Engagement. Leider genießt der Beruf unter jungen Menschen kein allzu hohes Ansehen. Dabei ist die Ausbildung durchaus anspruchsvoll“, sagt Böhm. „Wir haben schon vor Jahren entschieden, dem Fachkräftemangel vorzubeugen, und sind immer wieder neue Wege bei der Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften gegangen. Wir wollen auch Bewerbern eine Chance geben, die es wo-

➤ „Wir wollen auch Bewerbern eine Chance geben, die es woanders schwer haben.“ Marcus Böhm, Geschäftsführer und Ausbilder bei der Böhmer Güterverkehrs GmbH