

Genial sozial – Engagement wirkt

Unternehmenskonferenz am 16.03.2018 im Neuen Rathaus Wetzlar

Expertenrunde **Integration**

Gastgeber_innen **Kerstin Reitz**, WIR-Koordination Stadt Wetzlar
Andrea Heilig, Kommunales Jobcenter Lahn-Dill

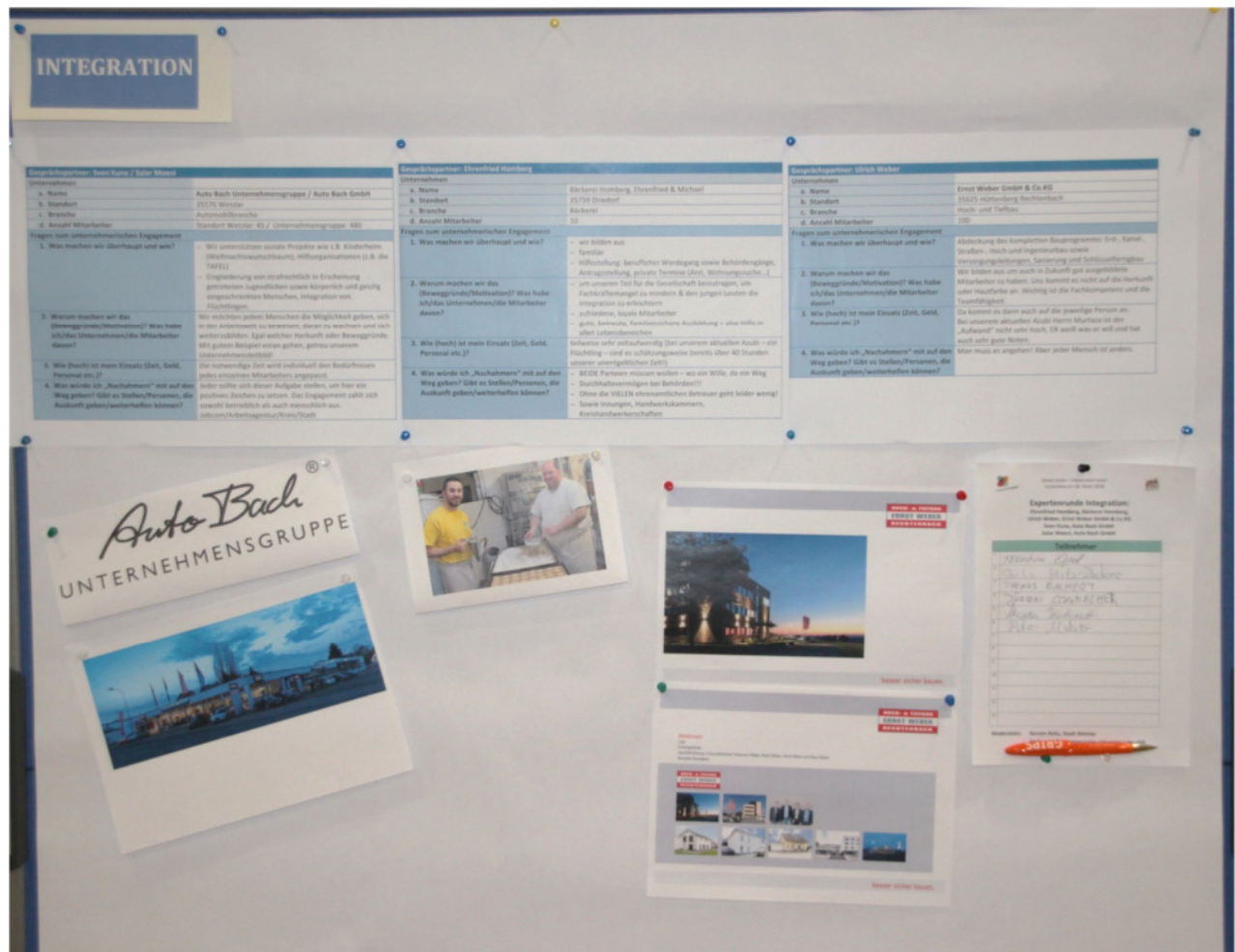
Experten **Ehrenfried Homberg**, Bäckerei Ehrenfried u. Michael Homberg, Driedorf

Sven Kuna, Auto-Bach GmbH, Wetzlar
Salar Moeni, Auszubildender Auto-Bach GmbH, Wetzlar

Ulrich Weber, Bauunternehmen Ernst Weber GmbH & Co. KG, Hüttenberg

Dokumentation **Georg Weidmann**, Kommunales Jobcenter Lahn-Dill

1. Die Experten stellen kurz ihre Unternehmen vor:



Bäckerei Ehrenfried & Michael Homberg, Driedorf:
Familienunternehmen mit 10 Mitarbeitern

Auto Bach GmbH, Wetzlar: Unternehmen der Auto Bach Unternehmensgruppe mit 45 Mitarbeitern am Standort Wetzlar und 480 Mitarbeitern innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe

Ernst Weber GmbH & Co.KG, Hüttenberg: Hoch- und Tiefbau Unternehmen mit 100 Mitarbeitern

2. Interview:

Moderatorinnen: *Was bedeutet für Sie ein Engagement für Integration?*

Ehrenfried Homberg: Die Ausbildung eines jungen Mannes mit Fluchthintergrund und die Begleitung bis zur Ausbildung durch alle Widrigkeiten, weil der junge Mann noch nicht als Flüchtling anerkannt ist.

Sven Kuna: Die Ausbildung von Menschen mit Fluchthintergrund, straffällig gewordener Jugendlicher, eines Autisten, die Weihnachtswunschbaum-Aktion oder die Unterstützung des Jobcenters bei der Durchführung von Praktika für Menschen mit Fluchthintergrund.

Bei Flüchtlingen unterstützen die Kollegen beim Spracherwerb. Außerdem werden die Auszubildenden mit Fluchthintergrund für den wöchentlichen Deutschkurs der Siemensschule freigestellt.

Ulrich Weber: Es wird ohne Ansehen der Person ausgebildet. Wichtig sind ausschließlich die Eigenschaften der Bewerber, wie Pünktlichkeit, Geschick und Zuverlässigkeit. Es wurden besonders mit älteren Personen mit Fluchthintergrund gute Erfahrungen gemacht. Die Person muss ins Unternehmen passen. Für alle die in Deutschland bleiben wollen, ist die deutsche Sprache sehr wichtig.

Moderatorinnen: *Welche Probleme gab es bei der der Ausbildung von Menschen mit Fluchthintergrund?*

Ehrenfried Homberg: Mit dem aktuellen Azubi gibt es keine Probleme. Er unterstützt das Unternehmen bei Ausbildungsmessen, indem er mit Muttersprachlern redet und das Bäckerhandwerk erklärt. Trotzdem ist ihm auch der Erwerb der deutschen Sprache wichtig. Die Erfahrung hat eher gezeigt, dass es mit schon länger in Deutschland lebenden Migranten zu Problemen kommen kann.

Sven Kuna: Der aktuelle Azubi, Herr Salar Moeni, ist gut im Unternehmen aufgenommen worden und es gibt keine Probleme.

Salar Moeni, der Herrn Kuna begleitet, bestätigt dies.

Ulrich Weber: Man muss die Mitarbeiter auf die neuen Kollegen vorbereiten. Dann gibt es auch keine Probleme.

Moderatorinnen: *Wie hoch ist der Aufwand für ihr Unternehmen durch die Beschäftigung Geflüchteter?*

Ehrenfried Homberg: Einen höheren Aufwand gab es nur am Anfang der Ausbildung durch die behördlichen Anforderungen. Nachdem diese gelöst waren, gab es keine Probleme mehr und auch keinen Mehraufwand. Eine Unterstützung beim Verstehen der deutschen Sprache ist natürlich weiterhin notwendig.

Sven Kuna: Bei der Unterstützung im Betrieb gibt es keinen „Blick auf die Uhr“. Man hilft sich gegenseitig und unterstützt, wo es notwendig ist.

Ulrich Weber: Bei Azubis mit Fluchthintergrund werden öfter Baustellenbesuche und Besuche bei den Ausbildungszentren gemacht. Sonst gibt es keinen erhöhten Aufwand. Bei deutschen Azubis ist der Aufwand manchmal größer.

Moderatorinnen: *Was bringt es ihrem Unternehmen sich so zu engagieren?*

Ehrenfried Homberg: Das Menschliche und der gegenseitige Respekt tun dem Unternehmen und den Mitarbeitern gut. Unser Motiv ist es, jungen Menschen etwas für ihren Lebensweg mitzugeben.

Sven Kuna: Das Menschliche ist auch unsere Motivation. Wir wollen ein positives Zeichen setzen. Lehre bedeutet auch Karriere.

Ulrich Weber: Unsere Mitarbeiter bekommen ein anderes Bild von Flüchtlingen und mit einer Ausbildung kann man es zu etwas bringen.

Tipps der drei Experten in Bezug auf die Einstellung von Menschen mit Fluchthintergrund:

- ein Praktikum vor der Einstellung („Chemie muss stimmen“)
- prüfen, ob eine Ausbildung auch praktikabel ist (z.B. der Weg zur Arbeit)
- frühzeitiges Prüfen des Aufenthaltsstatus



3. Austausch im Plenum / Fragen aus dem Publikum

Gab es Probleme mit religiösen Gewohnheiten?

Ehrenfried Homberg: Es gibt beim gemeinsamen Essen auch manchmal Extragerichte, wenn das normale Essen nicht passt. Im Ramadan macht der Azubi früher Frühstück, damit er vor Sonnenaufgang etwas gegessen hat. Er hat aber keine Probleme, Produkte vom Schwein anzufassen oder zu verarbeiten.

Wie sieht es aus mit dem Respekt für Frauen?

Ehrenfried Homberg: Mit dem Azubi gibt es dahingehend keine Probleme.
Aus dem Bekanntenkreis sind aber solche Probleme schon berichtet worden.

Wie sieht es mit weiblichen Migranten oder Flüchtlingen als Azubis aus?

Ehrenfried Homberg: Es gibt kaum Bewerbungen von weiblichen Personen mit Fluchthintergrund. Die Familien wollen dies oft nicht. Türkische Frauen machen dagegen oft eine Ausbildung und arbeiten meist auch bis zur Heirat. Dann hören sie oft auf zu arbeiten.

Weitere Anmerkungen aus dem Publikum:

- Die Vorbildung oder die vorhergehende Ausbildung Geflüchteter in deren Heimatland ist auch ein Mehrwert für Unternehmen.
- Der Ausbildungsmarkt für Menschen mit Fluchthintergrund muss geöffnet werden, da Unternehmen oft verzweifelt nach geeigneten Auszubildenden suchen. ´
- Ehrenamtliches Engagement, beispielsweise beim Deutschen Roten Kreuz, ist eine gute Möglichkeit, um Sprachkenntnisse zu trainieren und zu verbessern.
- Eine stärker familienfreundliche Ausrichtung von Unternehmen könnte ggf. dazu führen, dass sich mehr Frauen mit Fluchthintergrund um Ausbildungsplätze bewerben.