



„Wirrarr beenden“:  
Multivac-CEO Boek-  
stegers im Gespräch.  
**Seite 38**

## Ziemlich gern gesehen

Flüchtlinge sind für Lebensmittelhersteller und Händler willkommene Arbeitskräfte. Doch die Deutschkenntnisse reichen oft nicht aus und die Bürokratie ist langsam. Von der Politik fordern Unternehmer jetzt Verbesserungen. | Mathias Himberg

**G**eorge Sameripour ist so etwas wie der Traumkandidat der deutschen Wirtschaft, wenn es um Flüchtlinge geht. Als der hochgebildete Iraner 2016 nach Deutschland kommt, hat er seinen Master of Business Administration von der Universität Teheran in der Tasche, dazu einen Abschluss in Chemie. Neben Persisch und Arabisch spricht er Englisch – Deutsch bringt er sich in wenigen Monaten selbst bei. Als Nestlé-Mitarbeiter seine Flüchtlingsunterkunft besuchen, sind sie begeistert von seinen Sprachkenntnissen, reden mit ihm über sein Studium und laden ihn in die Frankfurter Zentrale ein.

Heute plant Sameripour die Produktion im Nestlé-Werk Conow in Mecklenburg-Vorpommern. Jede Woche legt er fest, wie viele Gläser von welchem Thomy- oder Maggi-Artikel auf welcher Linie vom Band laufen. „Ich arbeite jetzt in meinem Traum-job“, sagt der 32-Jährige. „Ich finde es

toll, dass ich hier die Möglichkeit habe, mich weiterzuentwickeln.“

Von solchen Kandidaten bräuchte die Lebensmittelbranche mehr – da sind sich Unternehmer und Verbandsvertreter einig. „Wir sind überzeugt, wirtschaftlich von der Integration geflüchteter Menschen profitieren zu können“, heißt es zum Beispiel bei Aldi Süd. Auf diese Weise könne der Discounter neue Mitarbeiter gewinnen und vakante Stellen besetzen. Ähnlich sieht man die Sache bei Edeka: „Mit der Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund begegnen wir aktiv dem Fachkräftemangel.“ Die Kaufleute der Gruppe profitierten von hoher Motivation und großem Potenzial der neuen Kräfte.

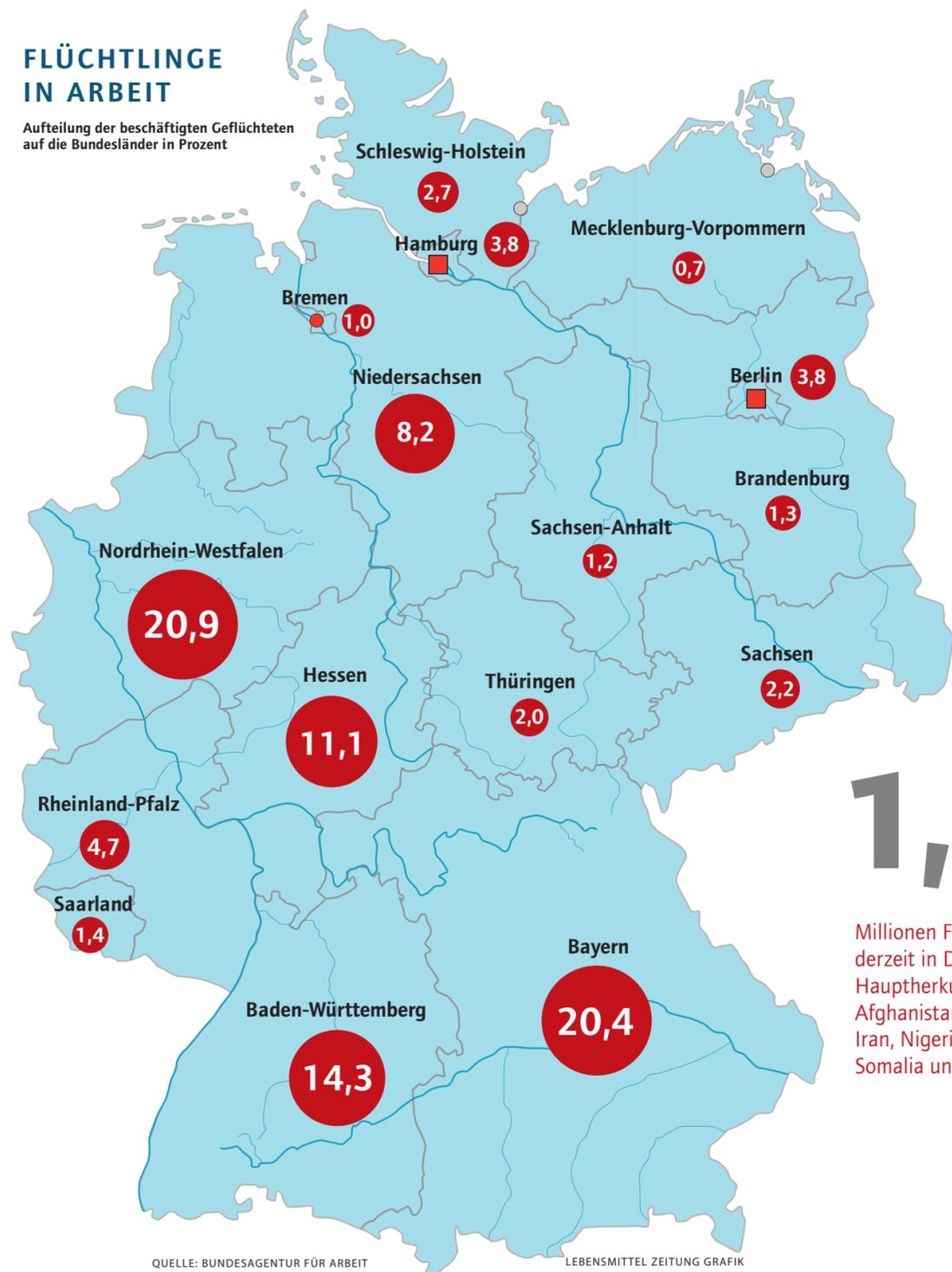
Generell ist deutsche Wirtschaft auf Zuwanderung angewiesen. 260 000 Menschen jährlich braucht sie nach einer Studie der Bertelsmann-Stiftung, denn die einheimi-

Fortsetzung auf Seite 34



## FLÜCHTLINGE IN ARBEIT

Aufteilung der beschäftigten Geflüchteten  
auf die Bundesländer in Prozent



QUELLE: BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

LEBENSMITTEL ZEITUNG GRAFIK

# 1,5

Millionen Flüchtlinge leben  
derzeit in Deutschland.  
Hauptherkunftsländer sind  
Afghanistan, Eritrea, Irak,  
Iran, Nigeria, Pakistan,  
Somalia und Syrien

Fortsetzung von Seite 33

sche Bevölkerung wird älter und schrumpft. Im Schlussquartal 2018 ermittelte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) den Rekordwert von 1,46 Millionen unbesetzten Jobs. „Erstmals kommen auf 150 Arbeitslose rund 100 offene Stellen“, sagte IAB-Arbeitsmarktforscher Alexander Kubis.

Laut dem Forschungsinstitut EHI ist auch der Handel „vom Mangel an Fachkräften und Auszubildenden stark betroffen“. Ähnliches gilt für die Hersteller. „In unserer Branche gibt es einen Mangel an Fachkräften und angelernten Kräften“, sagt Stefanie Sabet, Hauptgeschäftsführerin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG). „Geflüchtete können dabei helfen, einen Teil der Nachfrage zu decken.“ Diese Lösung liegt auch für Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier auf der Hand: „Von der Integration von Geflüchteten in Unternehmen profitieren beide Seiten.“

### Großteil noch ohne Job

Seltsam nur, dass bislang verhältnismäßig wenige Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert sind. Zwar leben in Deutschland rund 1,5 Millionen Menschen mit Fluchthintergrund. Doch aus den Hauptherkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien haben laut Bundesagentur für Arbeit erst rund 245 000 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (siehe Grafik). Zusammen mit den Geflüchteten aus allen anderen Ländern sind es 400 000. Das heißt aber auch: 1,1 Millionen sind noch ohne Job. Gut, es kommen rund 70 000 geringfügig Be-

schäftigte hinzu, 27 000 machen eine Ausbildung. 11 Prozent besuchen eine (Berufs-)Schule oder Universität. Und laut einer Umfrage des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung hat ein rundes Viertel der deutschen Unternehmen in den vergangenen drei Jahren Geflüchtete beschäftigt. Aber nur 10 Prozent davon bekamen einen normalen Job. Die meisten kamen nicht über ein Praktikum hinaus.

### Deutsch: mangelhaft

Woran liegt das? Mangelnde Deutschkenntnisse nennen die meisten Unternehmen als gravierenden Hinderungsgrund. Das führen sie zurück auf nicht gegebene oder mangelhafte Deutschkurse, die ihre Bewerber nicht fit für Ausbildung oder Arbeit machen. Oft müssen die Firmen selbst nachschulen. Hinzu kommt eine unsichere Rechtslage, gepaart mit langwieriger Bürokratie.

„Die Deutschkenntnisse waren bei vielen Bewerbern nicht ausreichend. Deshalb haben wir jedem Azubi weitere Kurse angeboten“, berichtet zum Beispiel Boris Stojevic, Leiter für Recruiting, aus dem Programm „Nestlé hilft“, in dem der Konzern für Flüchtlinge zusätzlich 31 Praktika, 14 Ausbildungsstellen und fünf feste Jobs einrichtete. Auch Henkel berichtet von „zum Teil rudimentären Sprachkenntnissen“, Rewe spricht von „Sprachdefiziten und Verständnisproblemen in der Berufsschule“. Mancher Kaufmann stellt deswegen erst gar keine Geflüchteten ein. „Ich hatte ein, zwei Bewerber, aber ihr Deutsch war leider nicht gut genug für die Kundenberatung“, erinnert sich ein Edeka-Händler. Die logische Forderung: „Die Sprachkenntnisse müssen

besser werden“, sagt Boris Stojevic von Nestlé. „Es müsste viel mehr Sprachförderung geben“, formuliert die selbstständige Edeka-Kauffrau Monika Prechtel, die mehrere Flüchtlinge aus Afghanistan beschäftigt. Sie haben keinen offiziellen Aufenthaltstitel, sondern nur eine Gestattung – und daher kein Anrecht auf einen qualifizierten Deutschkurs. Diese Praxis bemängelt auch Peter Stahl, Vorstandsvorsitzender des Milchindustrie-Verbands (siehe Interview Seite 36).

Noch schwerer wiegen für Unternehmer Probleme mit Behörden und rechtliche Unsicherheit. Da werden Menschen aus der Ausbildung oder Anstellung herausgerissen und abgeschoben, Genehmigungen lassen monatelang auf sich warten, Berge von Papierkram sind zu erledigen. „Der bürokratische Aufwand ist überzogen“, schimpft der selbstständige Marktkauf-Betreiber Andi Wiele aus dem westfälischen Barntrup. „Arbeitgebern und arbeitswilligen Asylsuchenden werden unnötig Steine in den Weg gelegt. Außerdem sind die Entscheidungswege viel zu lang.“

### Klare Regeln gefordert

Rewe formuliert das Gleiche diplomatisch: „Die Arbeitsmarktintegration hakt noch an einer klaren Reglementierung der arbeitsrechtlichen Vorgaben, die von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich sind.“ Geduldete und Asylbewerber aus sogenannten sicheren Herkunftsländern dürften nicht arbeiten, auch wenn sie für eine Ausbildung geeignet seien. Aldi Süd reiht sich ein: „Die größten Herausforderungen sind Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen sowie büro-

kratisch anspruchsvolle Genehmigungsverfahren“, sagt Personalmanagerin Anja Kappertz. Die Formalien und Abläufe bei der Einstellung seien regional sehr unterschiedlich.

Auch hier liegen die Forderungen an die Politik nahe: mehr Rechtssicherheit, einheitliche Auslegung der Gesetze, schnellere Abläufe. „Damit sich die Investition in Fachkräfte von morgen lohnt, brauchen die Unternehmen klare Regeln und Planungssicherheit – und das unbürokratisch und schnell“, sagt Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. „Ein standardisiertes, allgemeingültiges Vorgehen würde den Genehmigungsprozess vereinfachen und beschleunigen, so dass wir bei Bedarf auch kurzfristig einstellen könnten“, heißt es bei Aldi.

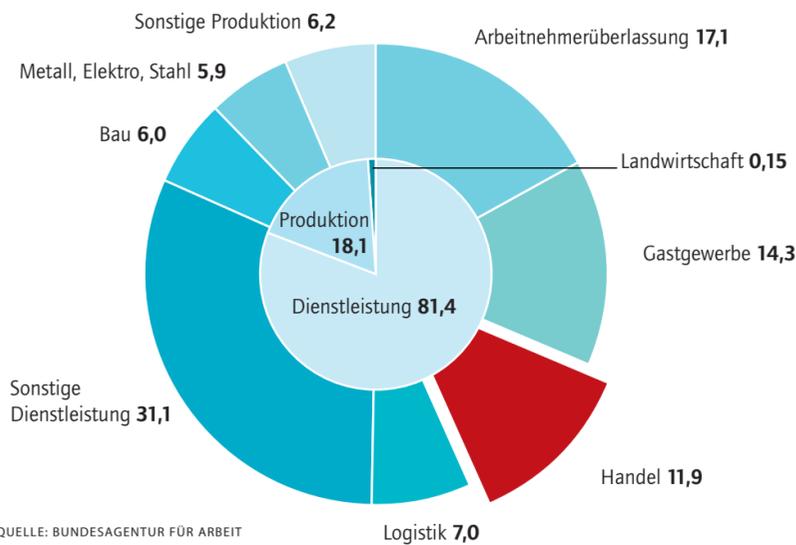
### Mehr Struktur und Mobilität

„Der Bewerbermarkt müsste strukturierter sein und die Ämter müssten besser zusammenarbeiten, um den Arbeitgebern einen Überblick zu verschaffen“, ergänzt Stojevic von Nestlé. Die Ämter müssten mehr Mobilität schaffen, damit Bewerber ihre Heime verlassen könnten.

Das größte Ärgernis ist die drohende Abschiebung. „Unternehmen wollen ungenügend Zeit und Geld in die Integration von Flüchtlingen investieren, wenn sie damit rechnen müssen, dass der Bewerber abgeschoben wird“, sagt Jens Dirk Wohlfeil, der beim Handelsverband HDE die Abteilung für Arbeit, Bildung, Sozial- und Tarifpolitik leitet. Sein Verband begrüßt das Fachkräftewanderungsgesetz, das derzeit beraten wird und nächstes Jahr in Kraft treten soll. Er setze sich aber für eine umfassendere Beschäfti-

## HANDEL ALS WICHTIGER ARBEITGEBER

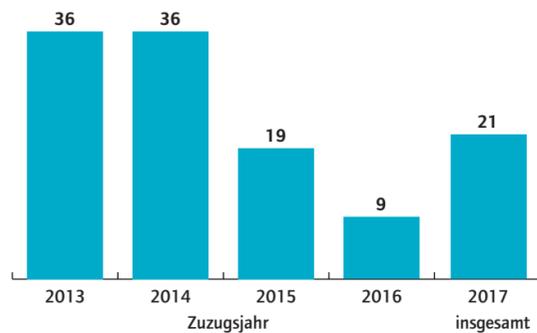
Anteile der beschäftigten Flüchtlinge nach Wirtschaftsbereichen in Prozent



QUELLE: BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

## JAHRELANGE JOBSUCHE

So viel Prozent der Geflüchteten aus den verschiedenen Zuzugsjahren hatten 2017 eine Arbeitsstelle



QUELLE: IAB-BAMF-SOEP-BEFragung

LEBENSMITTEL ZEITUNG GRAFIK

gungsduldung. „Hier halten wir die bisher vorgesehenen Vorschläge noch nicht für ausreichend.“

So werde die im Koalitionsvertrag beschlossene Ausbildungsduldung (sogenannte 3+2-Regelung) in den Bundesländern bislang unterschiedlich angewendet. Will sagen: Eigentlich ist ein Geflüchteter unabhängig von seinem Aufenthaltstitel vor Abschiebung geschützt, solange er eine dreijährige Lehre macht und zwei Jahre danach arbeitet. De facto werden aber auch solche Menschen immer wieder abgeschoben. Die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss schließt sich dem HDE an.

Für ein „Bleiberecht durch Arbeit“ hat der schwäbische Brauer Gottfried Härle sogar eine eigene Unternehmer-Initiative gegründet, der 150 Unternehmen und drei Verbände mit einem Jahresumsatz von 50 Milliarden Euro und 550 000 Mitarbeitern beigetreten sind, darunter Edeka Südwest und Hochland. „Es ist nicht zu vermitteln, dass man Leute abschiebt, die hier arbeiten“, sagt Härle. Selbst die Bildzeitung sehe das so – und eine 80-prozentige Mehrheit der Bevölkerung im ZDF-Politbarometer.

„Die CSU sagt, das widerspreche dem Rechtsstaat“, erklärt Härle. „Aber ich sage, das ist formaljuristische Prinzipienreiterei.“ Es habe doch wenig Sinn, wenn Deutschland mit einem Einwanderungsgesetz neue Leute ins Land hole und gleichzeitig bewährte Mitarbeiter wieder abschiebe. „Wir sollten diejenigen bei uns behalten, die einen Job haben und sich integrieren.“

Dass trotzdem schon Hunderttausende Geflüchtete einen Arbeitsplatz gefunden haben, liegt ganz wesentlich an der Initiative der Wirtschaft – und

dabei auch der Lebensmittelbranche. Zwar gibt es keine gesondert ausgewiesenen Zahlen, aber rund 12 Prozent der Flüchtlinge haben im Handel ihren Job gefunden, 6 Prozent im sonstigen produzierenden Gewerbe, weitere 7 Prozent in der Logistik.

„Unternehmen haben interne Prozesse gefunden, um Geflüchtete erfolgreich auszubilden oder zu beschäftigen“, sagt Marlene Thiele. Sie ist Projektleiterin des Netzwerks „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“, das rund 2000 Firmen umfasst, die mehr als 5000 Menschen mit Fluchthintergrund beschäftigen. Als ein positives Beispiel nennt sie selbstständige Kaufleute.

Pragmatisch und mit viel Herzblut gehen viele Kaufleute das Thema an. Zum Beispiel Monika und Andreas Precht, die in ihren vier Edeka-Märkten in Oberbayern schon 15 Flüchtlinge als Praktikanten beschäftigten und derzeit zwei ausbilden. „In der Bedienung kann ich seit Jahren nicht mehr alle Ausbildungsplätze besetzen, und Flüchtlinge erweitern meinen Bewerberpool“, begründet die Chefin. Oder Andi Wiele, der den Marktkauf im westfälischen Barntrup betreibt und Tony Offor aus Nigeria die Leitung des Getränkemarkts übertragen hat. „Er leistet exzellente Arbeit und zeigt ein Riesenengagement“, lobt der Kaufmann. „Wir brauchen gute Leute, vor allem angesichts der Nachwuchsprobleme in unserer Branche.“

### Unterstützung für Kaufleute

Die Edeka-Zentrale unterstützt ihre Kaufleute mit Informationen und bietet jungen Menschen mit Migrationshintergrund das zweijährige Stipendienprogramm „Geh deinen Weg“ der



Traumkandidat: George Sameripour kam mit zwei Uni-Abschlüssen zu Nestlé.

FOTO: MATTHIAS HIMBERG

11

Prozent der Geflüchteten besuchen eine (Berufs-) Schule oder Universität

26,5

Prozent der Flüchtlinge aus den Hauptherkunftsländern haben eine Beschäftigung

245 000

Flüchtlinge aus den Hauptherkunftsländern sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt

260 000

Zuwanderer braucht die deutsche Wirtschaft im Jahr laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung

Deutschlandstiftung Integration an. Die Stipendiaten werden mit erfahrenen Mentoren vernetzt, rund 60 Edeka-Mitarbeiter waren es seit 2012. Zum Beispiel Nihard Elemam aus Syrien, der bei Edeka eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration macht. Sein Chef und Mentor Michael Penning findet: „Es lohnt sich, Zeit zu investieren. Man bekommt so viel zurück, das ist toll.“

Vorreiter im Rewe-Konzern ist die Region Süd, die allein voriges Jahr 86 Geflüchtete beschäftigte, davon 62 in Ausbildung und elf fest. Dabei sollen die Instrumente helfen, die Rewe mit der Hochschule Fresenius entwickelt hat, um Bewerber fit zu machen, vor allem Einstiegsqualifizierungen und Sprachkurse. Außerdem schulen die Rot-Weißen Integrationspaten als Ansprechpartner für Geflüchtete in den Märkten. „Unsere Erfahrungen sind positiv“, heißt es bei Rewe Süd, „die Flüchtlinge fügen sich häufig sehr gut in unsere Märkte und Kultur ein, sind sehr motiviert und unternehmensverbunden.“

Auch Aldi Süd hat Konzepte, Richtlinien und Maßnahmen entwickelt – steht aber „mit der systematischen Umsetzung aktuell noch am Anfang“. Auch beim Discounter können Flüchtlinge erst einmal Praktika machen oder an einer sechs- bis zwölfmonatigen Einstiegsqualifizierung teilnehmen. „Wer sich in dieser

Fortsetzung auf Seite 36

Fortsetzung von Seite 35

Zeit beweist, hat gute Chancen auf einen Ausbildungsvertrag.“

„Zusatzqualifikationen sind für uns ein Mehraufwand, aber sie werden uns gedankt durch besonders motivierte Mitarbeiter“, sagt Nestlé's Recruiting-Leiter Stojevic. Der Konzern bietet Deutschkurse an, Qualifikationspraktika, Einstiegsqualifizierungen und Bewerbungstrainings. Derzeit beschäftigt Nestlé Deutschland zwölf Azubis und fünf Festangestellte. Nicht viel, aber ein Anfang.

Ähnlich ist es bei Henkel. 200 Menschen nahmen an den verschiedenen Maßnahmen der Düsseldorferteil, an Praktika, Sprachtrainings, Coachings und Hospitationen, Berufsorientierung und Kompetenzanalyse. Daraus entstanden aber nur vier Ausbildungsverträge und ein Arbeitsvertrag. Warum? „Henkel beabsich-

»Die Paten im Unternehmen haben den Leuten gezeigt, dass man keine Angst haben muss«

Christian Rosenberger,  
Gruppenleiter bei Hermes

tigt, den Teilnehmern einen breiten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen – unabhängig von einer allein bei Henkel vorgesehenen Beschäftigung“, sagt Heiko Held, Manager für Corporate Citizenship. 2017 hatte der Konzern mit der Bundesagentur für Arbeit, Post und Telekom ein Pilotprojekt gestartet, das Geflüchteten ohne anerkannten Berufsabschluss den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern sollte. „Eine insgesamt hohe Vermittlungsrate der Teilnehmer bestätigt unser Engagement.“

Handfester sind da die Ergebnisse der Familienkäserei Hochland, die 15 Geflüchtete an ihrem Stammsitz in Heimenkirch nahe des Bodensees beschäftigt. Oder die der kleinen Brauerei Härle aus dem Allgäu, von deren 35 Mitarbeitern fünf eine Flucht hinter sich haben. Ein Syrer, der gut Deutsch spricht, hat den Lkw-Führerschein gemacht und fährt die Ware zum Kunden, ein Iraker ist Beifahrer. Aber auch über die drei Gambier, die nur wenig Deutsch können und in der Abfüllung arbeiten, ist Härle froh. „Solche Leute finden Sie auf unserem Arbeitsmarkt sonst nicht mehr. Sie machen Jobs, die viele Deutsche gar nicht wollen.“

#### Riesenbedarf bei Hermes

Davon kann auch der Logistiker Hermes ein Lied singen. Im April 2017 eröffnete er ein neues Logistik-Center in Bad Rappenau nördlich von Heilbronn – wo quasi Vollbeschäftigung herrscht. „Wir waren gezwungen, eine 200-köpfige Mannschaft aus dem Boden zu stampfen“, erinnert sich Gebietsmanager Peter Bachmann. Zum Glück traf er ehrenamtliche Flüchtlingshelfer, die den Kontakt zu Bewohnern von zwei nahen Heimen herstellten. 40 Geflüchtete stellte er ein, unterstützt durch Sprachkurse und Patenprogramme.

Im Fulfilment-Center in Haldensleben beschäftigt Hermes sogar 80 Geflüchtete. Die Stadt liegt in Sachsen-Anhalt, wo etwa jeder Fünfte bei der Bundestagswahl die rechtspopulistische AfD gewählt hat. „Am Anfang gab es bei den Mitarbeitern schon auch Angst vor dem Fremden“, sagt Gruppenleiter Christian Rosenberger. Inzwischen seien aber alle Geflüchteten gut integriert, „weil sie pünktlich sind, wenig Fehlzeiten haben und dazugehören wollen.“ Auch die Paten im Unternehmen seien wichtig gewesen. „Sie haben den Leuten gezeigt, dass man keine Angst haben muss.“

lz 15-19

HENKEL

## Auf eigene Initiative

Mahmoud Ftineh hat einen Tipp für andere Flüchtlinge, die Arbeit suchen: „Seid aktiv, holt euch Hilfe, geht auf Leute zu.“ So ist der 26-jährige Syrer auch an seinen Ausbildungsplatz bei Henkel in Düsseldorf gekommen. Im Mai macht er die Abschlussprüfung zum Informatik-Kaufmann.

Eigeninitiative zu entwickeln, fällt dem Azubi leicht, denn er hatte einen guten Start ins Leben. Sein Vater besaß eine Marmorfabrik nahe der syrischen Hauptstadt Damaskus, der Lebensstandard war hoch, die Bildung gut. Doch dann kam der Krieg. Ftineh floh über den Libanon nach Ägypten, 2014 kam er nach Deutschland. Die deutschen Behörden brauchten zwei Jahre, ehe sie ihm eine Aufenthaltsgenehmigung erteilten, weil er zuerst in Bulgarien registriert worden war. Im Jahr 2015 durfte er deshalb keinen Sprachkurs besuchen.

Doch der junge Mann ließ sich, anders als andere, davon nicht entmutigen. Der Sohn aus gutem Hause wusste ja schon, wie man lernt. Er ging zur Caritas und fragte, ob ihm dort jemand Deutsch beibringen könne. Die ehrenamtlichen Helfer brachten ihn mit einem Staatsanwalt zusammen. „Von ihm habe ich viel über deutsche Sprache und Kultur gelernt“, erinnert sich der Syrer. Später bekam Ftineh dann doch noch einen Integrationskurs. Aber er erkannte gleich, dass der ihm nicht ausreichend Sprachkenntnisse vermitteln würde. „Ich hatte den Eindruck, das reicht für keine Ausbildung“, erinnert er sich. Also belegte

er auf eigene Kosten einen Deutschkurs für Studienanwärter in der Volkshochschule.

Die Kursleiterin half ihm, seine Bewerbung an erste deutsche Unternehmen zu schreiben, das ihm einfiel: Henkel. „Ich kannte Schwarzkopf, Pril und Pattex schon von zu Hause“, erzählt er. Die Bewerbung saß, nicht zuletzt aufgrund der guten Deutschkenntnisse und des engagierten Auftretens.

Damit mehr Flüchtlinge wie er eine Arbeit finden können, hat Ftineh den ein oder anderen Vorschlag: „Die Deutschkurse sollten so gut werden, dass sie ausreichen, um eine Ausbildung anzufangen“, sagt er. Deutsch sei nun mal keine einfache Sprache, „aber um die Gesellschaft kennenzulernen, muss man sie beherrschen.“ Außerdem sollten die Behörden laut Ftineh schneller werden. Wer wie er zwei Jahre auf eine Aufenthaltserlaubnis warten müsse, könne in der Regel nichts Produktives für die Gesellschaft leisten.

Und sein Rat an Unternehmer, die darüber nachdenken, Flüchtlinge zu beschäftigen? Berücksichtigen, dass es der Bewerber schwerer hat als ein einheimischer Kandidat. „Zum ersten Mal ein Bewerbungsgespräch in einer fremden Sprache zu führen, ist echt schwierig.“

him/lz 15-19



Aus gutem Hause: Mahmoud Ftineh büffelte Deutsch und bekam einen Ausbildungsplatz bei Henkel in Düsseldorf.

## „Gewinn für uns alle“

Interview mit Peter Stahl, Vorstandsvorsitzender der Käserei Hochland, über die Forderung nach einem „Bleiberecht durch Arbeit“, Planungssicherheit für Unternehmen und das Flüchtlingszentrum neben seinem Werk.

**Herr Stahl, warum engagiert sich die Käserei Hochland in der Unternehmer-Initiative „Bleiberecht durch Arbeit“?**

Die Initiative war ursprünglich auf Baden-Württemberg beschränkt. Als die Gründer sie im vergangenen Jahr für Unternehmen aus ganz Deutschland geöffnet haben, sind wir gerne beigetreten. Wir wollten damit ein Zeichen setzen: Wer Flüchtlinge beschäftigt, schafft einen vielfachen Nutzen. Fürs eigene Unternehmen und die Wirtschaft im Allgemeinen, für die Geflüchteten, die hier Arbeit

suchen, und für die Gesellschaft, die auf diese Weise mehr Steuerzahler und weniger Zahlungsempfänger hat. Das ist ein Gewinn für uns alle. Wenn dann die Politik kommt und Unsicherheit in diesen durchweg positiven Prozess bringt, ist das völlig kontraproduktiv.

**Was macht die Politik falsch?**

Es kann doch nicht sein, dass ein Mensch, der eine Ausbildung oder eine Arbeit hat und sich wunderbar integriert, aus formaljuristischen Grün-

den abgeschoben wird. Auf diese Weise verlieren Unternehmer von heute auf morgen wertvolle Arbeitnehmer.

**Was würde sich durch eine „Bleiberecht durch Arbeit“ ändern?**

Genau das: Menschen in Arbeit dürften in Deutschland bleiben, unabhängig vom Aufenthaltsstatus.

**Wie stehen die Chancen, dass es so kommt?**

Es gibt in Bayern schon Signale von Innenminister Joachim Herrmann, die bisherige Abschiebepolitik zu überdenken. Es wäre gut, wenn wir das auch bald in der Praxis erkennen könnten. In Einzelfällen wenden wir uns an die Industrie- und Handelskammer, die unsere Anliegen an die Politik weiterleitet. Aber Unternehmen brauchen einfach grundsätzlich Sicherheit.

**Derzeit ist die Lage noch nicht so sicher. Warum beschäftigen Sie in so einer Situation überhaupt Flüchtlinge?**

Das ist zunächst eine persönliche Geschichte. Meine Mutter musste als Kind aus dem Sudetenland fliehen und war auf Hilfe angewiesen. Deshalb ist es mir ein Anliegen, Leuten auf der Flucht zu helfen. Auch als Christ. Dabei ärgert es mich, was einzelne Politiker der CSU zuweilen zu dem Thema sagen. Das geht gar nicht.

**Aber ist es auch ökonomisch sinnvoll, Flüchtlinge zu beschäftigen?**

Aus der Perspektive des Managers sage ich ganz klar: Wir haben Fachkräftemangel. Hier im Landkreis Lindau, aber auch anderswo haben Firmen riesige Mühe, Stellen zu besetzen.



Peter Stahl ist Vorstandsvorsitzender des Käseherstellers Hochland und des Milchindustrie-Verbands.

REWE KARAASLAN

## Döner für Studenten

Ahmed Khoknar spricht nicht besonders gut Deutsch, er kann keine Berufsausbildung vorweisen und sein Asylverfahren läuft auch nach vier Jahren noch mit ungewisser Perspektive. Aber der 39-jährige Pakistani hat eine Qualifikation, die für seinen Chef zählt. „Er macht den besten Döner der Stadt“, sagt der selbstständige Kaufmann Sahin Karaaslan, der den Rewe-Markt im Mathematikum der Uni Heidelberg betreibt. „Wir verkaufen am Tag 500 bis 600 Portionen, das schafft kein anderer Supermarkt.“

FOTO: MATHIAS HIMBERG

Der Selbstständige lernt den Flüchtling 2015 über seinen Schwager kennen, der einen Dönerstand in der Nähe der Flüchtlingsunterkunft in Leimen betreibt. Khoknar, 2013 aus seiner Heimat nahe der Konfliktregion Kaschmir geflohen und erst ein paar Wochen in Deutschland, fragt den Schwager nach einem Job. Der vermittelt ihn an Karaaslan. Beim ersten Treffen hat der Rewe-Kaufmann gleich einen guten Eindruck: fleißig, sympathisch, ehrgeizig. Er füllt gleich

die nötigen Formulare aus. „Wenn einer arbeiten will und ein Ziel hat, dann unterstütze ich ihn und gebe ihm eine Chance“, begründet er. „Und wenn er etwas nicht weiß, kann ich es ihm ja beibringen.“ Auch die mangelnden Deutschkenntnisse stören ihn nicht: Karaaslan hat kurdische Wurzeln und spricht Türkisch – genau wie Khoknar, der auf seiner Flucht eineinhalb Jahre am Bosphorus festsaß.

Khoknar fängt im Markt an, als Karaaslan im Urlaub ist. Doch die Mitarbeiter schicken ihn nach ein paar Tagen wieder nach Hause. Begründung: keine Deutschkenntnisse, keine Ahnung. Doch Karaaslan lässt Khoknar suchen, holt ihn zurück und macht den Mitarbeitern klar: „Ich will den Mann haben.“

Mittlerweile, sagt Khoknar, sei das Verhältnis zu den Kollegen gut. „Und die Arbeit macht Spaß.“ Gerne würde er auch seine Frau und seine drei Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren nach Deutschland holen. Aber das ist ohne einen festen Aufenthaltstitel ausgeschlossen. Also schickt er ihnen

Geld, ruft ab und zu an, und vertraut auf sein Glück. „Man muss immer Glück haben“, sagt er. Karaaslan hingegen ist als Kaufmann und Kommunalpolitiker der Grünen eher dafür, die Dinge in die eigene Hand zu nehmen. Als die Ausländerbehörde für Khoknars Job eine Vorrangprüfung verlangt, um zu sehen, ob nicht ein Deutscher zu bevorzugen sei, sagt er der Sachbearbeiterin: „Sie sind doch nicht aus einer anderen Welt. Zeigen Sie mir einen Deutschen, der hinter dem Dönerresen steht.“ Die Vorrangprüfung wird zurückgestellt.

Von einer Abschiebung von Flüchtlingen, die Arbeit gefunden haben, hält der Kaufmann im Übrigen gar

nichts.

Er plädiert für ein Bleiberecht durch Arbeit: „Wir brauchen doch Leute, besonders für Arbeit, die viele Deutsche nicht machen wollen, im Handel, im Handwerk und in der Industrie“, sagt er. Und wenn das Gesetz dagegen spricht? „Dann ändern wir halt das Gesetz.“

him/lz 15-19



**Ingespieltes Team:**  
Ahmed Khoknar (r.)  
macht seit drei Jahren  
in Heidelberg Döner  
für Rewe-Kaufmann  
Sahin Karaaslan.

Manche Jobs sind seit zwei Jahren unbesetzt. Gleichzeitig gibt es Geflüchtete in Ausbildungsjahrgängen und solche, die schon einen Beruf gelernt haben, die geeignet sind und hier Fuß fassen wollen.

### Wie kommen Sie an Bewerber?

Wir beschäftigen derzeit rund 15 Mitarbeiter mit Fluchthintergrund, vor allem in der Produktion. Wir haben sie aber nicht gesondert angesprochen, sondern ganz normale Bewerbungen bekommen. Viele sind auch zunächst über Zeitarbeit zu uns gekommen und wir haben sie nach neun Monaten übernommen. Das liegt bei uns auch im Wortsinn nahe, denn zwei Kilometer von unserem Produktionsstandort steht ein größeres Flüchtlingszentrum.

### Manche Arbeitgeber klagen über Unpünktlichkeit und kulturelle Differenzen mit Flüchtlingen. Wie ist das bei Ihnen?

Wir haben sehr gute Erfahrungen gemacht. Die neuen Kollegen gliedern sich gut in ihre Schichten ein.

### Und umgekehrt, gibt es Vorbehalte aus der bisherigen Belegschaft?

Nein. Das würden wir auch nicht dulden, denn wir leben eine Kultur der Offenheit. Bei uns arbeiten mehr als 30 Nationalitäten hervorragend zusammen. Schon seit den 70er Jahren, als die ersten Gastarbeiter zu uns kamen. Und wir haben neben Deutschland Tochtergesellschaften in sieben weiteren Ländern.

Viele Unternehmen nennen mangelnde Deutschkenntnisse als eines der größ-

### ten Probleme. Sehen Sie das nicht so?

Doch, absolut, das ist ein großes Thema. Bei uns sind gute Sprachkenntnisse Voraussetzung für die Einstellung. Schließlich müssen die Mitarbeiter Regeln zu Abläufen, Arbeitssicherheit und Hygiene verstehen.

### Und wie lösen Sie das Problem?

Es gibt je nach Aufenthaltsstatus unterschiedliche Deutschkurse. Anerkannte Asylbewerber und solche mit guter Bleibeperspektive bekommen relativ schnell einen Platz in Integrationskursen mit professionellen Lehrern. Wer nicht anerkannt ist, hat kein Anrecht auf einen Platz und macht seine ersten Schritte in der neuen Sprache mit ehrenamtlichen Helfern, die bei uns im Landkreis sehr aktiv sind. Auch einige unserer Mitarbeiter setzen sich ehrenamtlich intensiv für Flüchtlinge ein.

### Sprachprobleme und Behördenräger kosten Zeit, Zeit ist Geld – lohnt sich der Mehraufwand wirklich?

Unsere Mitarbeiter mit Fluchthintergrund schätzen es sehr, was wir ihnen entgegenbringen, und zahlen es uns durch Engagement und Loyalität zurück. Sie sind gute Botschafter für unser Unternehmen. Unterm Strich lohnt es sich also auf jeden Fall.

### Ist das Engagement für Sie auch ein Imagefaktor?

Das spielt für uns keine Rolle. Wir werben nicht damit. Wir wollen grundsätzlich Vielfalt in Nationalität, Geschlecht und Alter, weil sie uns guttut und uns fit hält. lz 15-19

Das Gespräch führte Mathias Himberg.

## GANZ PRAGMATISCH

Was tun als Unternehmer, der Flüchtlinge beschäftigen will? Im Gespräch mit Praktikern haben sich folgende Tipps herauskristallisiert:

- Persönlich Kontakt zu Behörden aufnehmen, vor allem zur Arbeitsagentur
- Pragmatische, motivierte Partner in den Behörden finden
- Aufenthaltsstatus des Bewerbers klären
- In Zweifelsfällen immer wieder bei Behörden nachfragen, am besten schriftlich per Mail
- Deutschkenntnisse mittels Sprachtest vom Bildungsträger einschätzen lassen
- Mit ehrenamtlichen Betreuern zusammenarbeiten
- Bewerber mittels Praktika und Einstiegsqualifikationen vorbereiten
- Bestandsmitarbeiter frühzeitig einbeziehen, Flüchtlinge nicht bevorzugen
- Mitarbeiter zu Mentoren und Paten weiterbilden
- Zeitarbeit wählen, wenn man sich um Papiere und Deutschkenntnisse nicht selbst kümmern kann

Weitergehende Informationen bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Kofa) des Instituts der deutschen Wirtschaft (IfW) im interaktiven Video „So integrieren Sie Flüchtlinge“. Es hat eine gedruckte Broschüre heraus-

gegeben und mehr als 300 Willkommenslotsen ausgebildet, die durch den Prozess begleiten.

Tipps liefert auch das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. Als deutschlandweit größter Zusammenschluss von rund 2000 Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, hat es 35 Publikationen herausgegeben, darunter einen Leitfaden für Einsteiger. Die Plattform vernetzt Neulinge mit Praktikern, veranstaltet Tagungen und Webinare, berät zu Rechtsfragen, Fördermöglichkeiten und Ansprechpartnern.

Auch das Netzwerk „Wir zusammen“ verbindet Interessenten mit rund 230 Mitgliedsunternehmen, darunter Edeka, Rewe, Rossmann, Bahlsen, Henkel, L'Oréal, Nestlé und Ritter.

Die Unternehmer-Initiative „Bleiberecht durch Arbeit“ engagiert sich gegen die Abschiebung von Flüchtlingen. Zu den 150 Mitgliedern gehören Edeka Südwest, Hochland und die Brauerei Härle.

- [www.kofa.de/dossiers/fluechtlinge-integrieren](http://www.kofa.de/dossiers/fluechtlinge-integrieren)
- [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)
- [www.unternehmer-initiative.com](http://www.unternehmer-initiative.com)
- [www.wir-zusammen.de](http://www.wir-zusammen.de) lz 15-19