



Von Eritrea nach Breitengüßbach. Eine Nahaufnahme

Autor: Martin Schludi

Im Jahr 2016 hat die Wiegel-Gruppe, eine Firma aus dem metallverarbeitenden Gewerbe mit rund 2.000 Beschäftigten, ein Integrationsprojekt gestartet, um Geflüchtete als Arbeitskräfte für das Unternehmen zu gewinnen – und um ein Zeichen der sozialen Verantwortung zu setzen. Die Hindernisse sind groß, aber es lohnt sich. Für das Unternehmen, aber auch für Menschen wie Taklabi Ghebretinsae.

Wenn er über Gerry spricht, gerät Kai Schiffermüller ins Schwärmen. Schiffermüller, kurzgeschorenes Haar, Dreitagebart und randlose Brille, leitet ein Werk der mittelständischen Firma Wiegel im oberfränkischen Breitengüßbach. Einer der 42 Beschäftigten ist Taklabi Ghebretinsae. Da keiner seinen Namen richtig aussprechen kann, nennen ihn seine Kollegen schlicht Gerry. Im Jahr 2014 kam der heute 24-jährige nach Deutschland, geflüchtet aus Eritrea – einem Land, in dem junge Männer zu einem Wehr- und Arbeitsdienst von unbegrenzter Dauer verpflichtet werden, der Tausende aus dem Land treibt und den Rechtsexperten der Uno als „Verbrechen der Versklavung“ einstufen. Seit März 2017 hat Gerry eine Festanstellung bei Wiegel.

Draußen in der Werkshalle herrscht emsiges Treiben. Unzählige Eisenteile unterschiedlichster Form und Größe stapeln sich in Boxen oder hängen an Wenträgern von den Decken, vom Blech bis zum Brückengeländer, und warten auf das heiße Zinkbad, das sie gegen jeglichen Rostfraß wappnen soll. An einer Tür klebt ein Plakat mit Sicherheitskennzeichnungen in sechs verschiedenen Sprachen. Gerry, normalerweise damit beschäftigt, überstehende Zinkreste von den Metallteilen abzufeilen, sitzt gerade im Pausenraum und paukt Deutsch. Mit von der Partie: zwei polnische Kollegen und Kimi, der eigentlich Ghenrestadik Kibreab heißt, aus Gerrys Nachbardorf stammt und dank dessen Vermittlung nun ebenfalls bei Wiegel arbeitet. Alle vier lernen – auf Kosten der Firma, außerhalb ihrer Arbeitszeit – das Vokabular, das sie für ihre tägliche Arbeit brauchen. Heute steht „Aufrüsten“ auf dem Lehrplan, eifrig kritzeln Gerry und seine Mitschüler Begriffe wie „verdampfen“ oder „kommissionieren“ in ihre Hefte. „Gerry versteht schon sehr viel“, versichert Schiffermüller.



Blick in die Werkshalle der Firma Wiegel im oberfränkischen Breitengüßbach.

Als er Gerrys Geschichte erzählt, muss der gestandene Franke manchmal um Worte ringen. Wir erfahren, dass Gerry, der seine Eltern und Geschwister in Eritrea zurücklassen musste, über den Sudan, Libyen und die Mittelmeerroute nach Europa geflüchtet ist. Seine Odyssee endete schließlich in einer Flüchtlingsunterkunft im oberfränkischen Scheßlitz. Was er auf seiner Flucht durchmachen musste, können wir nur erahnen. Im Januar 2017 tritt er ein vierwöchiges Praktikum bei Wiegel in Breitengüßbach an. Dass der Betrieb, so wie immer mehr Unternehmen auch, Arbeitskräfte sucht, ist seine Chance. Mit einer [Arbeitslosenquote](#) von unter drei Prozent ist der Arbeitsmarkt im Landkreis Bamberg praktisch leergefegt.

Auch andere Werke der Firma Wiegel erkennen das Potenzial der Schutzsuchenden, die nach Deutschland kommen, und die Notwendigkeit, diese Menschen in die Gesellschaft und in die Arbeitswelt zu integrieren. Alexander Hofmann, zusammen mit seinem Bruder Michael Gesellschafter der Firma, will ein Zeichen gesellschaftlicher Verantwortung setzen. Er will erreichen, dass geflüchtete Menschen in seiner Firmengruppe eine Jobperspektive bekommen. Und auch die Werksleiter und Personalverantwortlichen machen sich die Aufgabe zu eigen, die Willkommenskultur in Deutschland positiv mitzugestalten.

Start des Integrationsprojekts

Mit vereinten Kräften und wissenschaftlicher Begleitung bringen sie im Herbst 2016 das „Integrationsprojekt“ auf den Weg, mit dem die Firma absolutes Neuland betritt: In zunächst vier Werken der Wiegel-Gruppe sollen bis Jahresende jeweils zwei Flüchtlinge als Produktionshelfer angelernt und unbefristet eingestellt werden. Ein vorgeschaltetes Praktikum, mit einem betrieblichen Deutschkurs kombiniert, der von Wiegel organisiert und finanziert wird, soll die neuen Mitarbeiter für ihre künftigen Aufgaben motivieren und qualifizieren. Nach Abschluss des Praktikums sollen sie den Betrieben als vollwertige Mitarbeiter in Vollzeit zur Verfügung stehen, indem sie ohne Hilfestellung am betrieblichen Alltag und an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und Arbeitsanweisungen und Sicherheitsunterweisungen verstehen können.



Benjamin Albrecht, Koordinator des Integrationsprojekts der Wiegel-Gruppe (links) und Kai Schiffermüller, Werksleiter in Breitengüßbach.

Schwierige Wohnungssuche

Zurück zu Gerry. Schon ein, zwei Wochen, nachdem Gerry sein Praktikum angetreten hat, ist für Schiffermüller klar: „Den will ich haben, weil er einfach hier reinpasst: ein grundehrlicher, anständiger Kerl, immer ein Lächeln auf den Lippen“, wie Schiffermüller betont, und dem in kürzester Zeit auch die Sympathien der Kolleginnen und Kollegen zufliegen. Anfängliche Unsicherheiten der Belegschaft in Bezug auf kulturelle Unterschiede erweisen sich schnell als gänzlich unbegründet. Und ehe er sich versieht, hat Gerry, der sein Glück kaum fassen kann, seinen Arbeitsvertrag in der Tasche.

Doch schon bald steht das erste Problem ins Haus: Gerry muss seine Flüchtlingsunterkunft in Scheßlitz verlassen und sich eine neue Bleibe suchen – ein nicht eben einfaches Unterfangen

für einen Flüchtling ohne Führerschein und ausreichende Sprachkenntnisse, zumal im Umland der Studentenstadt Bamberg bezahlbarer Wohnraum ohnehin Mangelware ist. Schiffermüller beschließt, seinem Schützling bei der Wohnungssuche unter die Arme zu greifen. Unzählige Samstage in Folge klappert er mit Gerry eine Wohnung nach der anderen ab – ohne Erfolg.

Doch zum Glück gibt es auch in Breitengüßbach einen Helferkreis für Flüchtlinge, den Schiffermüller in höchsten Tönen lobt. Einer der Helfer ist Franz Klein. Als dessen Bemühungen, eine passende Bleibe für Gerry aufzutreiben, ebenfalls nicht fruchten, fasst er gemeinsam mit seiner Frau den Entschluss, ihn bei sich zu Hause aufzunehmen, wenn er das möchte. Am nächsten Tag steht ein Koffer in Schiffermüllers Büro, Gerrys Koffer. „Der Koffer war alles, was er hatte“, sagt Schiffermüller und schluckt noch heute. „Ich habe Demut empfunden.“ Dann die Fahrt zu Familie Klein. Sichtlich gerührt schildert Schiffermüller die erste Begegnung mit Frau Klein: „Sie kam auf Gerry zu, umarmte ihn, küsste ihn auf die Wange und sagte zu ihm: „Gerry, komm‘ ich zeig‘ Dir, wo Du ab sofort wohnst!“. Heute, nur wenige Monate später, man mag es kaum glauben, spricht Gerry seine Gastfamilie mit „Papa“ und „Mama“ an. „Die würden den nie mehr hergeben“, ist sich Schiffermüller sicher.

Drohende Abschiebung

Doch alsbald trifft Gerry der nächste Schock. Als er seine Arbeitserlaubnis bekommen soll, erreicht ihn ein Schreiben der Behörden, dass sein Herkunftsstatus nicht ausreichend geklärt sei. Weil er keine Geburtsurkunde vorweisen kann, droht ihm die Abschiebung. Für Gerry bricht eine Welt zusammen, er weint bitterlich. Schiffermüller und seine Kollegen setzen Himmel und Hölle in Bewegung, um die drohende Abschiebung zu verhindern – und haben Erfolg: Nach zwei Wochen und etlichen Debatten mit den Behörden konnten alle Nachweise soweit erbracht werden, dass Gerry die ersehnte Arbeitserlaubnis ausgestellt werden konnte. Andere haben weniger Glück. „Wir hatten auch Afghanen und Syrer da“, berichtet Schiffermüller. „Die wollten wir auch beschäftigen, aber sie bekamen keine Arbeitserlaubnis.“

Tatsächlich ist die fehlende Arbeitserlaubnis der Hauptgrund dafür, dass die Wiegel-Gruppe nicht alle Praktikanten mit Fluchthintergrund in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernehmen kann. Natürlich gibt es auch diejenigen, die für den Job schlicht nicht geeignet sind. Aber das seien Einzelfälle, versichert Benjamin Albrecht, Koordinator des Integrationsprojekts in der Wiegel-Gruppe. Das Haupthindernis für die Unternehmen, Geflüchtete einzustellen, ist für Albrecht die mangelnde Planungssicherheit, insbesondere bei Asylbewerbern und Geduldeten.

Woran es hakt

Zu diesem Ergebnis kommt auch das wissenschaftliche Begleitprojekt. Ein weiteres Problem, das in der Studie benannt wird, ist die fehlende Transparenz der Verfahren durch die Vielzahl der beteiligten Behörden sowie die uneinheitliche Genehmigungspraxis der [Arbeitsagenturen](#). Was die Studie auch deutlich macht: Die effektive Integration von Geflüchteten in den betrieblichen Arbeitsalltag kann nicht ohne Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort gelingen. Zwei einfache Beispiele: Den Geflüchteten wird die Kommunikation in den Produktionshallen durch das Sprechen im Dialekt erschwert. Deshalb wurde im Laufe des Projekts ein Informationsblatt für die Arbeitgeber mit einschlägigen Empfehlungen erarbeitet. Diese sollten dafür Sorge tragen, dass mit den neuen Mitarbeitern dialektfrei und langsam kommuniziert wird. Ein weiterer Ratschlag lautet: „Die neuen Mitarbeiter in Rituale einbinden“ — sei es das gemeinsame Mittagessen oder die Betriebsfeier. Klingt banal. Aber man muss es halt auch machen.

Allen Hemmnissen zum Trotz – unterm Strich ist das Integrationsprojekt der Wiegel-Gruppe eine Erfolgsgeschichte. Derzeit beschäftigt das Unternehmen in sieben Werken insgesamt 25 Geflüchtete. Afghanen, Äthiopier, Eritreer, Gambier, Iraker, Jordanier, Nigerianer, Pakistani und Syrer – und es sollen noch mehr werden. Sie alle haben nun eine berufliche Perspektive und können, wenn sie Engagement zeigen, auch in der Firma aufsteigen. Ob Gerry, der Flüchtling aus Eritrea, in 20 oder 30 Jahren auch Werksleiter werden kann? „Es spricht nichts dagegen“, sagt Schiffermüller.

Fotos: IAB | Jutta Palm-Nowak

Autoren:

- Martin Schludi