

Die Ausbildung von Flüchtlingen als Wettbewerbsvorteil begreifen

Erfahrungen eines Unternehmers, der drei Flüchtlinge als Auszubildende einstellt



Der Gelsenkirchener Unternehmer Franz Przechowski bemühte sich schon Anfang des Jahres 2015 gezielt darum, Flüchtlinge als Auszubildende für sein Unternehmen UNICBLUE einzustellen, und nimmt damit NRW-, wenn nicht bundesweit eine Vorreiterrolle ein. Wir haben das Unternehmen in Gelsenkirchen-Rotthausen besucht.

Eine große Herausforderung hat man an der Zechenstraße in Gelsenkirchen-Rotthausen schon lange bewältigt: den Strukturwandel. Aus der Ära des Bergbaus ist hier nur noch der Straßennamen geblieben. Genau an der Stelle der 1966 stillgelegten Schachanlage Dahlbusch 2/5/8, wo früher sein Großvater arbeitete, betreibt Franz Przechowski heute in einem modernen Gebäudekomplex das Unternehmen UNICBLUE. Seine Firma kombiniert sehr erfolgreich Markenkommunikation und Messebau, bietet also werbliche Dienstleistungen und hand-

Die Auszubildenden Mohammed Ibrahim
Seray und Elvis Loua mit ihrem Chef
Franz Przechowski

werkliche Arbeit unter einem Dach und mit nur einem Ansprechpartner für den Kunden an. Der Gelsenkirchener Unternehmer stellt sich nun als einer der ersten einer neuen Herausforderung: der Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. Ganz bewusst suchte er schon vor einem Jahr Flüchtlinge als Auszubildende. Damals kein leichtes Unterfangen. Doch der persönliche Einsatz Franz Przechowskis führte zum Erfolg. Seit August 2015 machen zwei junge Männer aus Eritrea und einer aus Guinea eine Ausbildung bei UNICBLUE.

Seine Triebfeder, sagt der gelernte Gebrauchs-Grafiker, war unter anderem sein Ärger über die Flüchtlingspolitik auf europäischer Ebene. „Ich habe im Januar 2015 begonnen, mich intensiver mit dem Thema zu beschäftigen. Schon längere Zeit war ich darüber verärgert, dass die europäischen Regierungen, auch die deutsche, die Mittelmeerländer mit dem Problem der Flüchtlinge allein ließen. Die eingesetzten Mittel der EU und bei der UN waren einfach zu gering, so dass sich in den Lagern in der Türkei, in Jordanien und im Libanon schlicht unhaltbare Zustände entwickeln mussten, die nur zu einer Fluchtwelle führen konnten. Meine moralische Wertvorstellung trieb mich also an: Tu du wenigstens etwas und tue es jetzt!“

Als Franz Przechowski Anfang 2015 aber wissen wollte, wie er an entsprechende Bewerber aus der Gruppe der Flüchtlinge kommen, wer weiterhelfen könnte und was es zu beachten galt, waren seine Erfahrungen enttäuschend. Die vermeintlich zuständigen Stellen, wie etwa

das Gelsenkirchener Ausländeramt oder die Agentur für Arbeit, seien nicht oder noch nicht in der Lage gewesen, seine Fragen zu beantworten, geschweige denn Angebote zu unterbreiten. Er gewann sogar den Eindruck, dass zu dem Zeitpunkt noch gar kein Interesse bestand, sich mit dem Thema Flüchtlinge, Ausbildung und Arbeitsmarkt ernsthaft zu befassen. Auch einen Hinweis auf eine Bleiberechts-Organisation bekam er von den offiziellen Stellen nicht.

Hilfe kam schließlich von genau solcher einer Organisation, von ELNet Bleiberecht Emscher Lippe, eines von sieben NRW-Netzwerken zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge. Das Bleiberechts-Netzwerk bemüht sich neben anderen Aktivitäten seit 2010 darum, potenzielle Arbeitgeber und Flüchtlinge in der Emscher-Lippe-Region zusammenzubringen. „Ich habe gleich gemerkt, dass ich es da mit Profis zu tun habe, die wissen, von was sie reden“, sagt Franz Przechowski. Gleich zehn junge Menschen aus unterschiedlichen Ländern schlug ELNet für Bewerbungsgespräche vor und stand auch mit Rat und Tat zur Seite. Ursprünglich wollte der Gelsenkirchener Unternehmer neben einer Auszubildenden aus Deutschland nur zwei Flüchtlinge als Auszubildende einstellen, entschied sich dann aber für drei. Insgesamt bildet das Unternehmen derzeit sieben Jugendliche aus.

Präsentation für Flüchtlinge erarbeitet

Franz Przechowski entwickelte – für den Werbeprofi natürlich etwas einfacher als

für andere Unternehmen – eine Firmenpräsentation für die zehn Bewerber. Darin werden zunächst das Unternehmen mit seinen sich über 3.000 Quadratmeter erstreckenden Werkstätten für Holzverarbeitung, Lackierung, Elektro- und AV-Medientechnik sowie das 10.000 Quadratmeter große Lager vorgestellt. Außerdem die einzelnen Berufsbilder, in denen bei UNICBLUE ausgebildet wird. Dabei geht die Präsentation auch auf die Eigenheiten der dualen Ausbildung ein, die so im Ausland gänzlich unbekannt ist.

Gleichzeitig achtet man auch darauf, Werte der westlichen Gesellschaft, Werte, die das Unternehmen vertritt, und die Unternehmens-Philosophie zu vermitteln. Dazu gehört zum Beispiel, dass Frauen ganz selbstverständlich als gleichberechtigt zu respektieren und auch als Führungspersonen zu akzeptieren sind. So wird etwa Franz Przechowskis 25-jährige Tochter Vivien und Mitglied der Geschäftsleitung in der Präsentation in Bild und Text als Chefin vorgestellt. Vor dem Hintergrund der Vorgänge, die sich später im Jahr 2015 zu Silvester in Köln zutragen sollten, muss man es wohl als sehr weitsichtig bezeichnen, dass UNICBLUE den Aspekt Respekt vor Frauen in der Präsentation nicht unerwähnt ließ. Gleichzeitig macht man damit deutlich, dass es sich bei UNICBLUE, wo außerdem auch Franz Przechowskis Frau Klaudia als Personalleiterin tätig ist, um ein echtes Familien-Unternehmen handelt.

Zu den Unternehmenswerten gehört darüber hinaus, dass die verschiedenen im Unternehmen vertretenen Gewerke bzw.

die Mitarbeiter aus dem handwerklichen und die Mitarbeiter aus dem werblichen Bereich sich gegenseitig respektieren und schätzen. „Da gibt es von jeher unterschiedliche Mentalitäten und Kulturen“, sagt Franz Przechowski. „Uns ist es gelungen, eine Art Team-Spirit zu schaffen, und der soll von den Mitarbeitern auch gelebt werden. Es muss allen klar sein, dass unser Angebot aus einer Hand unser großer Vorteil im Wettbewerb ist.“

Wichtig ist Franz Przechowski auch Diversität und Interkulturalität in den eigenen Reihen. Bei dem ursprünglich 1983 unter dem Namen Look Up gegründeten Unternehmen haben diese hochaktuellen Unternehmensmerkmale seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert und wurden immer bewusst gefördert. UNICBLUE ist von seinem Selbstverständnis ein von Grund auf „buntes“ Unternehmen, schon aus dem Umstand heraus, dass große international tätige Kunden wie Evonik, Roche, Wilo oder RWE betreut werden und es neben dem Unternehmensstandort in Gelsenkirchen noch einen in Basel und einen in Shanghai gibt, der als Brückenkopf zum großen asiatischen Markt dient.

Eine „weltoffene und sich selbst inspirierende Mannschaft“ war schon immer Franz Przechowskis Ziel. Er kann aus dem Stegreif um die zehn Nationalitäten aufzählen, aus denen sich seine derzeit 78-köpfige Stammmitarbeiterschaft zusammensetzt. Franjo Ljubas, heutiger Geschäftsführer von UNICBLUE Switzerland, der vor 25 Jahren seine Ausbildung bei UNICBLUE begann, wird in der Präsentation explizit vorgestellt.

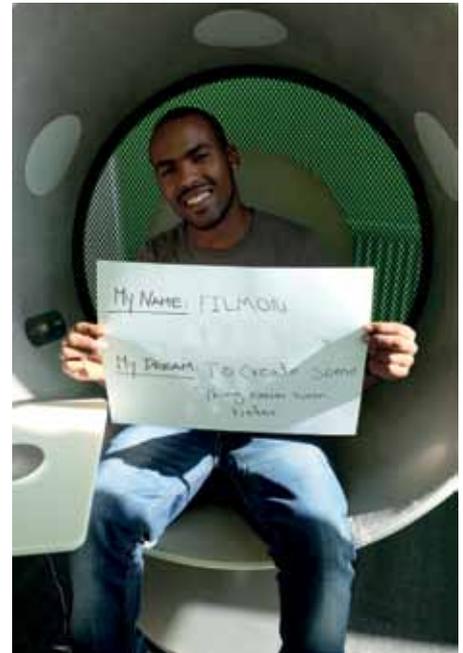
Aber man vermittelte den Flüchtlingen auch von Anfang an Wertschätzung und Zuversicht. „Jeder von Euch hat seine Heimat verloren“, heißt es in der Präsentation. „Bewahrt Euren Stolz auf Eure kulturellen Wurzeln und bereichert damit Deutschland. Seid zuversichtlich. Auf Euch warten neue Chancen.“

Passendes Persönlichkeitsprofil entscheidend

Für die endgültige Auswahl der Bewerber, die allesamt fluchtbedingt keine Zeugnisse oder sonstigen Belege ihres bisherigen schulischen und beruflichen Werdegangs vorlegen konnten, kamen Kurz-Interviews zum Einsatz. Darin ging es neben den Themen Herkunft, Geschichte, Familie auch um Träume, emotionale Intelligenz und Werte wie Toleranz. „Was bedeutet für dich Toleranz?“ wird da zum Beispiel gefragt, „Was vermisst Du in diesem Moment am meisten?“ und: „Kannst Du weinen, ohne Dich zu schämen?“ Es wurde also versucht, das Persönlichkeitsprofil der Bewerber deutlich werden zu lassen und zu prüfen, ob es mit der Unternehmenskultur kompatibel war. Fähigkeit zu Empathie spielte dabei eine große Rolle. „Ich will hier kein Macho-Gehabe“, sagt Franz Przechowski. „Für uns waren aber auch unser Bauchgefühl und Sympathie entscheidend.“

Die Wahl fiel letztendlich auf Filmon Nguse (26) aus Eritrea, der seit dem 1. August 2015 eine Ausbildung zum Kaufmann für Kommunikation und Marketing macht, sowie Elvis Loua (19) aus Guinea-Bissau und Mohammed Ibrahim Seray (21), ebenfalls aus Eritrea, die als

Filmon Nguse (25) macht eine Ausbildung als Kommunikations- und Marketing-Kaufmann.



Tischler ausgebildet werden. Sie hatten eine Aufenthaltsgestattung. Mittlerweile wurde ihr Asyl-Antrag anerkannt. Die Anmeldung der Auszubildenden bei den Kammern verlief ohne Komplikationen.

Alle drei sprachen überraschenderweise schon recht gut Deutsch, teilweise auch Englisch. Zum Teil war dies auf Deutschkurse, zum Teil aber auch auf Eigeninitiative der Flüchtlinge zurückzuführen. So hatte Elvis zum Beispiel direkt nach seiner Ankunft in der Gelsenkirchener Bibliothek versucht, sich Deutsch selbst beizubringen. Das beeindruckte einen anderen Bibliotheksbesucher so sehr, dass er ihn unter seine Fittiche nahm und ihm die ersten Worte Deutsch beibrachte. Bisher hapert es bei allen allerdings noch bei der Rechtschreibung. Das bereitet besonders Filmon, der in der Ausbildung zum Kauf-

mann für Marketingkommunikation steckt, einige Schwierigkeiten. Deshalb hat das Unternehmen für alle drei zusätzlichen Deutschunterricht organisiert und arbeitet eng mit der Berufsschule zusammen, in denen die drei Auszubildenden ganz normale Regelklassen besuchen. Darüber hinaus übernimmt es Franz Przechowski selbst, den drei Auszubildenden in Gesprächen gesellschaftliche Eigenheiten und Phänomene der deutschen Kultur nahezubringen. „Als Aufhänger für diese Art Gesellschaftskunde dienen oft tagesaktuelle Ereignisse, die am runden Tisch mit den Flüchtlingen besprochen werden“, erklärt Franz Przechowski. „Ich erläutere dann Hintergründe, stehe für Fragen zur Verfügung usw.“

Diese besondere Unterstützung hat im Unternehmen Tradition. Bevor man Flüchtlingen eine Chance gab, war das auch schon bei anderen Zielgruppen mit Handicaps der Fall. Zum Beispiel brachte man junge Menschen mit Lernbehinderungen, gesundheitlichen Einschränkungen, schlechten Deutschkenntnissen oder Jugendliche aus einem schlechten sozialen Umfeld mit viel Engagement durch die Ausbildung. „Aus dieser Erfahrung heraus waren wir uns sicher, dass es uns auch mit den Flüchtlingen gelingen wird“, sagt Franz Przechowski. „Man muss es nur wirklich wollen und dann entsprechend umsetzen.“ Natürlich sei dabei Geduld gefragt, man dürfe keine zu schnellen Fortschritte erwarten. Franz Przechowski fragt auch

immer wieder nach, wie es in der Berufsschule für die Flüchtlinge läuft. Aber auch da gibt es bisher keine Konflikte. Um den Lernfortschritt in der Berufsschule zu verbessern, kann sich Franz Przechowski ein Mentoren-Modell vorstellen, bei dem gleichaltrige Mitschüler die Flüchtlinge unterstützen. Diese Idee sei aber bisher seines Wissens noch nicht umgesetzt.

Eigene Mitarbeiter mitnehmen

Ganz wichtig sei es, auch die eigenen Mitarbeiter auf die neue Situation vorzubereiten. Dazu gehöre es zu vermitteln, dass UNICBLUE zum einen aus einem Gefühl der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung heraus Flüchtlinge ausbildet, natürlich aber auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen. Es sei besser, junge Menschen in der eigenen Umgebung mit der eigenen Firmenkultur beruflich zu „sozialisieren“, als Kräfte von außen zu holen und zu versuchen, diese dann zu integrieren.

Dazu kommt der demografische Wandel, der in dem nun 33 Jahre alten Unternehmen ebenfalls zu spüren ist. „Wir bilden selbstverständlich auch aus, um qualifizierten Nachwuchs für die Zukunft zu bekommen“, sagt Franz Przechowski. Engpässe bei bestimmten Fachkräften zeichneten sich deutlich ab. Initiativ-Bewerbungen für die Schreinerei habe er zum Beispiel seit Jahren nicht mehr bekommen. Im Bereich Marketing/Kommunikation sehe es etwas besser aus, denn die meisten Jugendlichen wollten heute am Computer arbeiten und sich nicht schmutzig machen. „Deshalb war ich be-



Nach ihrer Ausbildung in drei Jahren sollen Filmon, Elvis und Mohammed fest im Unternehmen eingestellt werden.

geistert, als Mohammed, einer der neuen Auszubildenden in der Schreinerei, im Bewerbungsgespräch sagte, er wolle mit seinen Händen arbeiten – so etwas hatte ich schon lange nicht mehr gehört.“ Überhaupt ist er von seinen neuen Mitarbeitern recht begeistert. „In all den Jahrzehnten, in denen ich junge Menschen ausbilde, habe ich selten eine derart große Leidenschaft beim Lernen und Einsatzbereitschaft beim Arbeiten erlebt“, sagt Franz Przechowski. Es habe nicht eine einzige Situation gegeben, die eine disziplinarische Maßnahme oder verhaltensbedingte Korrektur hätte nötig werden lassen.

Auch die Integration der neuen Auszubildenden in die Stammbesellschaft funktioniert bisher vollkommen reibungslos. „Ich stelle auch ein gesteigertes Selbstwertgefühl bei den drei Jugendlichen fest“, sagt Franz Przechowski. Sie seien anfangs sehr zurückhaltend gewesen, man könne das aber auch als Höflichkeit und gutes Benehmen interpretieren. Im Gespräch seien sie sehr feinsinnig, könnten gut zuhören, unterbrechen, den der redet, nicht, seien aufmerksam und verbindlich, zeigten Gemeinschaftssinn. Alles Tugenden, die man fast schon verschüttet geglaubt habe. „Allerdings fällt es selbst mir als PR-Mensch schwer, mir vorzustellen, wie man mit diesen Qualitäten Werbung für die Einstellung von Flüchtlingen machen könnte, ohne gleich als ewig Gestriger abgestempelt zu werden und derbe Kritik einzufahren“, sagt Franz Przechowski.

Aber natürlich hat der Kommunikations-Profi auf anderen Tasten der PR-Klavatur gespielt, um weitere Unternehmen zu animieren, ebenfalls auf Flüchtlinge zu-

zugehen. Die Presse hat mehrfach über das positive Beispiel UNICBLUE berichtet und Franz Przechowski war persönlich im Fernsehen zu sehen, so zum Beispiel im ARD-Morgenmagazin und in der WDR-Lokalzeit, wo er von seinen Erfahrungen berichtete. Diese PR-Arbeit setzt er fort, auch wenn so manche Kommentare in sozialen Medien, vor-

Viele Nachahmer scheint es dennoch bisher nicht zu geben. Nach Auskunft der IHK Nord Westfalen hat sie das Merkmal „Flüchtling“ in ihren Statistiken erst ab etwa Ende letzten Jahres erfasst. Derzeit (Stand Februar 2016) liege die Anzahl der in Ausbildung vermittelten Flüchtlinge in ihrem Bezirk im niedrigen zweistelligen Bereich. „Das Thema



Damit die Integration der Azubis schneller und reibungsloser klappt, kommt zweimal in der Woche eine angehende Deutschlehrerin ins Unternehmen, um mit den Azubis Vokabeln und Grammatik einzuüben; die Kosten trägt das Unternehmen.

nehmlich aus dem rechten Milieu, alles andere als motivierend sind. Auf der anderen Seite gibt es auch viel positive Resonanz, sowohl von Privatpersonen in sozialen Medien als auch öffentlich. So hat die ökumenische Arbeitsgemeinschaft der christlichen Sozialverbände Franz Przechowski im Januar dieses Jahres für sein Engagement für Flüchtlinge den Joseph-Preis verliehen.

Flüchtlinge ist in der Wirtschaft angekommen, hat aber beschäftigungspolitisch noch keine große Relevanz“, sagte denn auch Michael Iffland von der IHK zu Dortmund bei einer Informationsveranstaltung im November vergangenen Jahres. Zahlen für ganz NRW liegen bisher nicht vor. Bei einer Umfrage der IHK zu Dortmund unter 199 Unternehmen gaben nur 4 Prozent an, bereits

Flüchtlinge zu beschäftigen. Noch weniger, nämlich 2,5 Prozent der Unternehmen, bilden Flüchtlinge aus oder bieten einen Praktikumsplatz an.

Dabei hat sich der Service der zuständigen Stellen seit Anfang 2015 deutlich verbessert, nicht zuletzt durch die Aktivitäten des Landes NRW, das die Integration von Flüchtlingen zum Beispiel mit dem Programm „Early Intervention +“ unterstützt. Auch andere Institutionen waren nicht untätig. Besonders hervorzuheben ist die Einrichtung von „Integration Points“ in den großen Kommunen, in denen die Agentur für Arbeit, die Jobcenter und weitere relevante Akteure aus den Bereichen Arbeitsmarkt und Migration zusammenarbeiten.

Die Agentur für Arbeit hat im August 2015 die Broschüre „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ als Informationen für Arbeitgeber herausgegeben. Im Dezember vergangenen Jahres zog der Deutsche Industrie- und Handelskammertag mit dem umfangreichen, als Hilfe für Unternehmen konzipierten Leitfaden „Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung“ nach. Die Kammern vor Ort bieten Unternehmen mittlerweile Ansprechpartner zum Thema an, Praktikums- und Ausbildungsangebote von Unternehmen für Flüchtlinge können online gemeldet werden.

Wettbewerbsvorteile durch Ausbildung von Flüchtlingen

Werbeprofi Franz Przechowski wünscht sich dennoch mehr werbende Kommuni-

kation oder eine Kampagne, besonders für die Zielgruppe der mittleren und kleinen Ausbildungsbetriebe. „Ich sehe immer noch viel zu viele Unternehmer, die zögerlich sind“, sagt er. Man müsse vermitteln, dass die bürokratischen Hürden für eine Einstellung von Flüchtlingen gar nicht so groß seien, wie oft vermutet werde. Und man müsse die Ausbildung von Flüchtlingen als einen Wettbewerbsvorteil darstellen. „Denn wer diese Menschen ausbildet und integriert – so meine persönliche Einschätzung und bisherige Erfahrung – hat das, was man als Unternehmer sucht: qualifiziertes und loyales Personal, das nicht direkt nach der Ausbildung die Stelle wechselt – ganz abgesehen von der Bereicherung der Unterneh-

mens-Atmosphäre mit neuen kulturellen Hintergründen. – Man kann selber viel lernen, zum Beispiel auch Demut.“

Mittlerweile hat die NRW-Staatskanzlei einen Film mit dieser Zielrichtung produziert, in dem Franz Przechowski von seinen Erfahrungen berichtet und in dem auch die drei Auszubildenden aus Eritrea und Guinea zu Wort kommen. Franz Przechowski versichert weiterhin sehr überzeugend jedem Interessierten, dass er die Einstellung der drei jungen Flüchtlinge auch nach einem Dreivierteljahr nicht bereut habe, im Gegenteil: „Ich freue mich – ganz aufrichtig und ohne Übertreibung – jeden Morgen darauf ‚meine Jungs‘ zu begrüßen.“

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Christiane Siegel, Tel.: 02041 767-205, c.siegel@gib.nrw.de

KONTAKT

Franz Przechowski, Geschäftsführender Gesellschafter
UNICBLUE, Zechenstr. 34, 45884 Gelsenkirchen
Tel.: 0209 999330, fpr@UNICBLUE.com, www.UNICBLUE.com

WEITERE INFOS

- Film über die Ausbildung bei UNICBLUE:
<https://land.nrw.de/bessere-integration-dank-arbeit-und-ausbildung>
- Perspektive Arbeit NRW – Netzwerk der Projektverbände für Bleiberechtigte und Flüchtlinge in NRW: <http://www.perspektive-arbeit-nrw.de/das-nrw-netzwerk/>
- Integration von Flüchtlingen – Informationen der Industrie- und Handelskammern in NRW:
<https://ihk-nrw.de/node/608>
- Umfrage der IHK Dortmund zur Flüchtlingsthematik: www.dortmund.ihk24.de/
(zu finden unter Pressemeldungen 2015)
- Arrived – Handwerkskammer Münster vermittelt Flüchtlinge in Ausbildung:
www.hwk-muenster.de/mobile/news/detail/item/741

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093, frank_krupop@web.de