

# Erfahrungen aus der Anwerbung ausländischer Facharbeiter nutzen

After-Work-Gespräche: Erfahrungen aus der Anwerbung ausländischer Facharbeiter nutzen  
Arbeit ist eine der Bedingungen für gelingende gesellschaftliche Teilhabe

Mainz. Die Kirchen und Gewerkschaften sehen es als ihre Pflicht an, sich für eine würdige Integration, der Menschen, die aus großer Not zu uns geflüchtet sind, einzusetzen, betonte Hans-Georg Orthlauf-Blooß, Betriebsseelsorger im Bistum Mainz beim Auftakt der diesjährigen AFTER-WORK-GESPRÄCHE am 12. Mai im Erbacher Hof. Arbeit sei eine der Bedingungen für gelingende gesellschaftliche Teilhabe und ein gutes Leben in unserer Gesellschaft. Die drei geplanten After-Work-Gespräche beleuchteten genau diese Frage. Der Fokus des ersten Gesprächsabends lag auf den bisherigen Erfahrungen der Integration ausländischer Arbeitskräfte. Bereits seit Jahren stellt die gezielte Anwerbung für viele Branchen eine willkommene Strategie dar, um dem Mangel an Fachkräften zu begegnen, so im Erziehungsbereich und im Gesundheitswesen, hier vor allem in der Pflege. Aber auch Unternehmen anderer Branchen rekrutieren seit Jahren Mitarbeiter im Ausland. Welche Erfahrungen gibt es und wie lassen sie sich auf die Integration der Flüchtlinge übertragen? Diese Fragestellung war Ausgangspunkt des ersten Gesprächs.

Doris Hormel, Leiterin der Abteilung Migration bei Arbeit & Leben Rheinland-Pfalz berichtete aus ihrer 20-jährigen Erfahrung in der Migrationsarbeit und der Zusammenarbeit mit Betrieben, die aktiv Mitarbeiter im Ausland rekrutierten und in ihre Firmen integrieren. Dem idealen Weg der Integration, den sie präsentierte, stellten sich in der Praxis viele Hindernisse in den Weg, die zu meistern sind. Die verschiedenen rechtlichen Regelungen bereiteten Probleme, aber auch unterschiedliche Mentalitäten und kulturellen Unterschiede. Sehr different seien manchmal Erwartungen und angetroffene Verhältnisse. Oft stimmen die Vorstellungen vom Leben in Deutschland nicht mit der Realität überein. „Der Weg zu einem wirklich guten Leben in Deutschland ist ein langer und harter Weg“, sagte Hormel. Mindestens 5-10 Jahre benötige eine gute betriebliche Integration, deshalb bedürfe es eines klaren Konzeptes, das es laufend zu optimieren gelte, stellte Doris Hormel fest. Individuelle Lösungen und eine nachhaltige Unterstützung im Alltag sind unabdingbar.

Über die Beweggründe und die spätere Praxis der Rekrutierung ausländischer Busfahrer für die City-Bus Mainz GmbH (CBM), einer Tochter der Mainzer Verkehrsgesellschaft (MVG), berichtete Personalleiter Stefan Löhner. Seit 2005 nahmen die Personalsorgen kontinuierlich zu. „Es waren auf dem deutschen Arbeitsmarkt einfach zu wenig Busfahrer zu finden.“ Eine reale Chance zur Anwerbung ausländischer Busfahrer bot in den Folgejahren die durch die EU-Osterweiterung gegebene Arbeitnehmerfreizügigkeit. Sehr authentisch berichtete Löhner von seinen ersten Fahrten nach Polen, Tschechien und Kroatien, aber auch von den Vorbehalten in Deutschland zu arbeiten. Doch Überzeugungsarbeit, vor allem Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen und konkrete Anschauung bei Besuchen in Mainz überzeugten. Auch die Unterstützung bei der Wohnungssuche und die Möglichkeit des Nachkommens der Familie sind wichtige Details der Integration und letztlich auch der Bindung an den Betrieb. Große Aufmerksamkeit wird der mehrmonatigen gründlichen Einarbeitung und der anschließenden Betreuung beigemessen. Heute fahren 44 Tschechen und 30 Kroaten auf den Bussen der CBM. Auch unter den Flüchtlingen werde bereits nach neuen Mitarbeitern gesucht. Wichtigste Bedingungen bei allen Bewerbern sei deren Offenheit, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit, stellte Stefan Löhner abschließend fest.

03-07-24

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN: Erfahrungen aus der Anwerbung ausländischer

Facharbeiter, nutzen  
Am 24. Mai, 17:30 Uhr geht es um den Umgang mit Rassismus im Betrieb. Rechtspopulistische

Hetze und fremdenfeindliche Parolen machen vor Betriebstoren nicht halt.

Die After-Work-Gespräche sind gemeinsame Veranstaltungen der Regionalstelle für Arbeitnehmer- und Betriebsseelsorge Rheinhessen im Referat Berufs- und Arbeitswelt im Bistum Mainz, dem Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und dem Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland in Kooperation mit dem Initiativausschuss für Migrationspolitik Mainz. Hans-Georg Orthlauf-Blooß, Betriebsseelsorger im Bistum Mainz

---

TEILEN

[DOWNLOAD PDF](#) [DRUCKEN](#)

[<< zurück](#)