

Der Gesellschaft helfen – und der eigenen Firma

Jakob Maechler ist Geschäftsführer der boeba Montagen- und Aluminium-Bau GmbH in Berlin. Wie andere handwerklich ausgerichtete Betriebe hat er Sorgen durch den zunehmenden Fachkräftemangel und stellte deshalb Flüchtlinge ein. Dafür erhielt er Lob und Auszeichnungen, aber auch abwehrende Reaktionen. Im Interview mit Markus Bauer schildert er seine Erfahrungen.

Sie sind zum besten Ausbildungsbetrieb Berlins gekürt worden.

Wie haben Sie das geschafft?

Wir legen bei unseren Auszubildenden Wert auf Einsatzwillen und Engagement, ganz unabhängig von den Schulnoten, die vermeintlich etwas darüber aussagen, wie prädestiniert jemand ist. Wir haben festgestellt, dass insbesondere Auszubildende, die einen Knick in ihrem Ausbildungsweg haben, motiviert sind, das wieder geradzurücken. Das gilt für lernschwache Mitarbeiter, für Ältere im Bereich der Industriekaufleute und für Geflüchtete in der Werkstatt.

Wie stellen Sie fest, dass jemand motiviert ist?

Im Fall eines Geflüchteten haben wir das über ein Praktikum festgestellt. In der Werkstatt und auf Montage hat sich gezeigt, dass er bereit ist, sich einzusetzen, und sich bei uns wohlfühlt.

Wie viele Flüchtlinge arbeiten bei Ihnen?

Einer aus Mali als Auszubildender, zwei als Praktikanten und zwei weitere haben wir nach dem Praktikum direkt in einen Job übernommen. Der eine ist Aluminiumschweißer und stammt aus dem Iran; der andere ist Lkw-Fahrer und kommt aus Ägypten. Er muss seine Führerscheine in Teilen noch machen oder umschreiben lassen.

Und der Schweißer hat eine Ausbildung in seinem Heimatland gemacht?

Inwiefern man da von einer Ausbildung sprechen kann, ist fraglich. Aber er hat ein technisches Abitur im Iran gemacht und dann viel als Schweißer gearbeitet, vorwiegend als Stahlschweißer. Das Aluminiumschweißen hat er aufgrund seiner Vorbildung schnell gelernt.

Das Handwerk klagt über Fachkräftemangel und die Schwierigkeit, geeignete Auszubildende zu finden. Können Flüchtlinge hier Abhilfe schaffen?

Ich bin froh, dass der Pool, aus dem wir schöpfen können, wächst – und nicht mehr schrumpft. Dass es immer weniger Fachkräfte gibt, liegt ja zum Teil an der demografischen Entwicklung und der sinkenden Zahl der Erwerbsfähigen. Mit den Flüchtlingen können wir diese Dynamik zumindest etwas entschleunigen.

Das bedeutet allerdings auch mehr Aufwand für die Betriebe.

Das ist richtig. Wir kümmern uns um Sprachkurse, geben Nachhilfe im technischen oder mathematischen Bereich, unterstützen bei Behördengängen oder Bankgeschäften und helfen bei psychischen Problemen, etwa wenn Flüchtlinge mit Traumata zu kämpfen haben oder sich einsam fühlen.

Lohnt sich der Aufwand?

Ja, sehr. Viele meinen, den Aufwand der Integration nicht stemmen zu können. Aber das stimmt nicht. Wir und andere Betriebe zeigen, dass es geht. Eher kann ich mir vorstellen, dass für viele der Aufwand abschreckend ist, Widerstände im eigenen Unternehmen brechen zu müssen. Es ist nicht gerade einfach, die

Geflüchteten in den eigenen Betrieb zu integrieren, das heißt: Akzeptanz bei der eigenen Belegschaft zu erreichen.

Worin liegen die Widerstände begründet?

Ich will nicht von Fremdenfeindlichkeit sprechen, aber es herrscht hier und da eine Angst vor dem Neuen und davor, dass jemand kommt und uns die Arbeitsplätze wegnimmt. Es fällt dann schwer, die neuen Gesichter und Hautfarben zu akzeptieren. Wir haben bei uns im Betrieb seit jeher Mitarbeiter aus anderen Ländern, beispielsweise aus der Türkei, aus Polen oder vom Balkan. Das hat hier zu einer gewissen Durchmischung geführt. Aber in Firmen, wo noch nie ein Mitarbeiter mit Migrationshintergrund gearbeitet hat, ist es schwierig, Akzeptanz zu schaffen, wenn es Widerstände gibt. Die werden in der Belegschaft zusätzlich noch hochgepusht.

Wie kommen Sie zu Ihrer Vermutung?

Ich weiß von einem bekannten größeren Unternehmen, das sich sehr bei dem Thema engagiert und Geflüchtete einstellt. Dessen Chef sagt: „Ich kann meinem Altmeister das nicht erklären. Der will nicht mit Geflüchteten arbeiten.“ Daraufhin

Geschäftsführer Jakob Maechler hat mit viel Aufwand Flüchtlinge in sein Team integriert und sagt, es lohne sich.



Foto: Mike Wolff / Der Tagesspiegel

Foto: Mike Wolff / Der Tagesspiegel



Die Belegschaft von boeba aluminium in Berlin.

habe ich gesagt, dass er Aufklärung betreiben müsse. Seine Antwort war, das sei ihm zu viel Aufwand. So ist es oft. Plakativ gesprochen: Es war auch für unsere Mitarbeiter eine Umstellung, als sie zum ersten Mal einen Schwarzen im Unternehmen sahen. Heute achtet da keiner mehr drauf. Aber die erste Berührung ist ungewohnt und neu. Als Unternehmensleitung müssen wir die Kollegen darauf vorbereiten und uns dafür einsetzen, dass die Leute nicht nach ihrem Äußeren, sondern nach ihrem Inneren, ihrem Engagement, ihrer Leistung, ihrer Hilfsbereitschaft und ihrer Kollegialität beurteilt werden.

Das A und O sind also Transparenz und Kommunikation?

Richtig. Insbesondere nach innen mit den eigenen Mitarbeitern.

Wie hat sich die Atmosphäre in Ihrem Betrieb verändert?

Eigentlich gar nicht. Es ist wie eh und je. Klar, es gibt schon mal Schwierigkeiten in der Kommunikation. Bei den Praktikanten sind einige dabei, die schlecht Deutsch sprechen. Aber es entsteht ein Miteinander, das haben wir auf der Weihnachtsfeier gesehen. Es geht nicht nur darum, einander bei der Arbeit zu helfen, indem man zusammen die Blechkassette hält, sondern darum, vernünftig miteinander zu reden. Dazu bekommen wir Feedback von unseren Monteuren: Sie nehmen im Zweifel lieber die mit, die schlechter Deutsch sprechen, dafür aber besser mitarbeiten und unterstützen. Das funktioniert – auch wenn womöglich mal der Hammer gereicht wird, nicht die Feile.

Kam es auch zu schwierigen Situationen auf der Weihnachtsfeier?

Unsere Belegschaft von 50 Leuten ist natürlich ein Spiegelbild der Gesellschaft. Da gibt es den einen oder anderen, der mal einen doofen Spruch macht. Das muss man versuchen aufzufangen und

in ein Gespräch zu führen. Man staunt, wie oft Begriffe wie „Kanake“ fallen. Da muss man sofort eingreifen. Das lassen wir nicht zu. Wenn wir erklären, warum wir das nicht wollen, und darüber diskutieren, kommt es in den Köpfen an.

Warum stellen Sie Flüchtlinge ein – mal abgesehen vom Fachkräftemangel?

Ganz klar aus einer gesellschaftlichen Verantwortung: Was können wir machen, um zu helfen? Nicht nur in der Gemeindearbeit oder im Flüchtlingscafé, sondern bei uns in der Firma. Die Innungen und Kammern sind auf uns zugekommen und haben angefragt, ob wir bereit wären, Flüchtlinge über ein Praktikum aufzunehmen. Das waren wir – und es hat gut funktioniert. Das soll natürlich auch ein Zeichen sein: Die große Zahl der Flüchtlinge ist integrierbar. Wir haben dadurch zwei Effekte: Wir können etwas für die Gesellschaft tun und wir können etwas für die Firma tun.

Wie wird Ihr Engagement in Ihrem Umfeld wahrgenommen, beispielsweise bei anderen Unternehmen?

Grundsätzlich recht positiv. Die mediale Aufmerksamkeit ist groß, das sehen wir an diesem und weiteren Interviews. Aber die Unternehmer beurteilen es differenziert. Ich habe Diskussionen mit Geschäftspartnern geführt, die meinten, es seien zu viele Flüchtlinge und die meisten seien kriminell. Die fragen, wie wir sie überhaupt integrieren sollen.

Welche Auswirkungen hat denn der Zuzug auf die Wirtschaft?

Positive. Wir werden Frau Merkel – egal welcher politischen Couleur man ist – in 15 Jahren dafür danken, dass sie die Grenze aufgemacht hat. Wegen der sozioökonomischen Effekte. Wenn die Zahl der Erwerbstätigen und -fähigen jetzt bei 45 Millionen liegt und in 15 Jahren bei 30 Millionen, dann muss irgendwas passieren. Das zu erkennen dauert eine Weile, weil

es nicht nur zwei Jahre braucht, sondern zehn, um genügend Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und zwar in allen Bereichen: von den einfachen Mitarbeitern bis zu den Ingenieuren und Akademikern. Insgesamt erwarte ich positive Effekte für die Wirtschaft. Zurzeit werden die aber abgewürgt und verschwiegen.

Woran liegt das?

Das liegt nicht nur an den Rechtspopulisten, sondern an allen, die versuchen, Wähler zurückzugewinnen, indem sie an rechtspopulistische Argumentationen anknüpfen. Ich denke da an Forderungen wie Obergrenze, Rückführungszwang oder sichere Herkunftsländer. Das führt dazu, dass weniger Geflüchtete zur Verfügung stehen, die wir integrieren können. Ich sehe die Flüchtlinge, um es noch einmal deutlich zu sagen, als große Chance – nicht als Gefahr.

Was muss getan werden, damit es gelingt, weitere Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und andere Unternehmen Ihrem Beispiel folgen?

Die Medien könnten eine ganze Menge tun. Ich habe das Gefühl, dass die Fahne schnell in den Wind gehängt wird. Dabei gibt es bei großen Unternehmen und Verbänden nach wie vor die Meinung, dass der Zustrom erhebliche positive Effekte haben kann. Das wird überhört, darüber wird nicht berichtet. Auch die Handwerkskammer und die IHK sind wahnsinnig aktiv, um die positiven Effekte zu betonen. Aber in der öffentlichen Wahrnehmung ist das nicht präsent. Auf der anderen Seite muss die Wirtschaft die Chancen nutzen. Die Arbeitsagentur übernimmt beispielsweise 50 Prozent der Lohnkosten für einen Geflüchteten. Aber sich durch den bürokratischen Wust durchzuarbeiten, ist auch ein Aufwand. Die Möglichkeiten sind da. Die Firmen müssen sie nur ergreifen. ■