

Zur Qualifikation von Marokko nach Oberfranken

Bei R&W Richter Steuerungstechnik vervollständigen zwei Fachkräfte aus Nordafrika ihre Ausbildung – und planen ihre weitere Karriere in Deutschland

Fachkräfte werden in Deutschland und auch im oberfränkischen Handwerk dringend gesucht. Kann eine Integration von ausländischen Fachkräften hier weiterhelfen? Bernd Zeilmann, Obermeister der Elektroinnung Bayreuth und Geschäftsführer der R&W Richter Steuerungstechnik, hat momentan zwei junge Marokkaner im Betrieb. Er ist optimistisch, denn die beiden machen gute Fortschritte. Doch soll die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt wirklich gelingen, sind viele bürokratische Hürden zu nehmen, die einen enormen Zeitaufwand erfordern.



Sind mittlerweile gut im Team integriert und basteln an ihrer Karriere: Hicham Abadou und Zakari Khoulid (von links).

Hicham Abadou und Zakaria Khoulid sind beide Fachkräfte aus dem Ausland. Beide haben in ihrer Heimat Marokko Abitur gemacht und bereits eine Ausbildung als Elektroniker bzw. Mechatroniker abgeschlossen. Sie sind in ihren Berufen hoch motiviert und möchten sich gerne weiterentwickeln. „An unseren Arbeitsstellen hatten wir sehr oft mit Technik ‚made in Germany‘ zu tun. Deshalb haben wir uns Deutschland als Ziel ausgesucht,

um uns weiter zu qualifizieren – hier gibt es mehr Möglichkeiten, Karriere zu machen und man kann auch besser verdienen“, so die einhellige Meinung der beiden Nordafrikaner.

Bürokratische Hürden

Doch bis die beiden Fachkräfte letztendlich bei Bernd Zeilmann beginnen konnten, vergingen acht Monate bei Hicham beziehungsweise fast zwei Jahre bei Zakaria. Die Gründe dafür:

„Wahnsinnig viele bürokratische Schritte, die vor einer Einreise und Arbeitsgenehmigung in Deutschland gefordert sind“, fasst Geschäftsführer Zeilmann zusammen. Über die Botschaft mussten sie ein Einreise-beziehungsweise Arbeitsvisum beantragen. Die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) musste als zentrale Stelle ihre ausländischen Ausbildungsabschlüsse bewerten und anerkennen. Die Handwerkskammer für Oberfranken kümmerte

sich im Rahmen des Programmes „KOM+AN“ (Kompetenzfeststellung und Anpassungsqualifizierung im Handwerk) um die passgenaue Anpassungsqualifizierung mit dem entsprechenden Qualifizierungsplan im Betrieb, den letztendlich die Agentur für Arbeit akzeptieren musste. Zudem braucht es noch einen entsprechenden Aufenthaltstitel von der Ausländerbehörde. Viele Einzeletappen also, bevor das Arbeitsverhältnis überhaupt

starten konnte. „Jede Etappe dauert manchmal sehr lange“, kritisiert Zeilmann. Er hoffe daher, dass das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz tatsächlich die versprochenen Erleichterungen bringt. Wesentlich unkomplizierter verlief da das Vorstellungsgespräch bei R&W Richter Steuerungstechnik. Via Teams wurden Ausbildungsstand, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse abgecheckt. „Danach waren wir uns schnell einig, dass wir es miteinander probieren wollen“, sagt Geschäftsführer Bernd Zeilmann.

Sprache ist das Wichtigste

Auch wenn die Fachkräfte in ihrer Heimat schon Deutschkurse belegt hatten, war die Kommunikation mit den neuen Kollegen das größte Problem beim Einstieg. „Die Sprache ist das Wichtigste“, schildern die beiden Marokkaner. „Vor allem die Fachbegriffe müssen wir noch besser lernen. Dafür besuchen wir auch jetzt noch Online-Kurse.“ Im Betrieb selbst sind sie mittlerweile gut integriert. Das bestätigt auch Geschäftsführer Zeilmann: „Es fällt schon auf, dass sich unsere Mitarbeiter mit Migrationshintergrund hier besonders engagieren. Beide

sind ehrgeizig, wollen viel lernen und planen auch schon ihre weitere Karriere in Deutschland.“ Hicham arbeitet als Mechatroniker hauptsächlich am Computer und plant die unterschiedlichsten Anlagen für Kunden. Zakaria setzt als Elektroniker für Automatisierungstechnik diese Pläne dann in die Praxis um und montiert die Schaltschränke. Am Ende ihrer Anpassungsqualifizierung haben die beiden dann eine auch in Deutschland anerkannte Ausbildung in der Tasche.

Meisterkurs als Ziel

Damit wollen sie, sobald es geht, die Meisterschule für das Elektrotechnikerhandwerk besuchen ... und danach, wenn möglich, in ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben. „Deutschland soll unser Lebensmittelpunkt werden“, sagt Hicham Abadou, der demnächst seine marokkanische Partnerin heiraten wird, die in Bayreuth Elektrotechnik studieren will. An ihre Heimat denken die beiden zwar ab und zu noch, wegen ihrer Familien und des wärmeren Wetters. Aber: „Marokko ist mit dem Flugzeug ja nur drei Stunden entfernt. Da werden wir sicher unsere Urlaube verbringen“, sagt Zakaria Khoulid.

Wie Job-Freundschaften sich auf das Arbeitsklima auswirken

Ein guter Freund wird durch einen Jobwechsel zum Kollegen oder mit der Kollegin entwickelt sich auch im Privaten eine Freundschaft: Das Kunstwort „Frolle“ als Zusammensetzung aus Freund und Kollege bringt genau diese Mischung auf den Punkt.

Arbeiten mit Freunden und Freundinnen – manche Unternehmen wünschen das und werben damit. Nicht ohne Grund: Die Vorteile von Job-Freundschaften überwiegen die Nachteile, sagt Ulrike Fasbender. Sie ist Professorin für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Universität Hohenheim in Stuttgart. Positive Effekte für Arbeitgeber sind demnach eine höhere

Kreativität und Arbeitsleistung, ein besserer Team-Zusammenhalt und weniger Arbeitsunfälle und Kündigungen.

Freundschaft am Arbeitsplatz macht zufriedener

Doch auch für Arbeitnehmende zahlen sich freundschaftliche Verhältnisse auf der Arbeit aus. „Wir sind zufriedener und haben mehr Freude an der Arbeit“, sagt die Professorin. „Wir fühlen uns wohler, denn es tut uns einfach gut, Menschen um uns zu haben, die wir gern haben. Gleichzeitig erleben wir weniger negative Gefühle wie schlechte Stimmung, Angst oder Unwohlsein.“ Je intensiver die Freundschaft am Arbeitsplatz wahrgenommen werde, desto höher sei die Zufriedenheit.

Die Kehrseite der Job-Freundschaft

Kein Licht allerdings ohne Schatten: Freundschaften am Arbeitsplatz können auch negative Aspekte haben. In einer Studie spricht Ulrike Fasbender von einem Selbstregulationsfehler: Gegenüber Kollegen, die keine engen Freunde sind, verhält man sich womöglich unfreundlich oder grenzt sie sogar aus, auch wenn das in der Regel unbewusst geschieht. Grund dafür ist ein Rollenkonflikt: Die Freundschaft mit ihren Verpflichtungen auf der einen Seite, die Anforderungen des Berufs auf der anderen. „So ein Rollenkonflikt ist ein Stressor und kostet Energie“, sagt die Wirtschaftspsychologin. Die Energie ist irgendwann erschöpft und fehlt, um sich ge-



Freundschaften im Team sorgen für ein gutes Arbeitsklima.

genüber anderen Kollegen fair zu verhalten. Es könne zu einem Versagen der Selbstregulierung kommen und man gibt jemandem vielleicht eine pampige Antwort.

Dem Team gegenüber offen bleiben

Wenn sich solche Situationen

häufen, sollte man sich Handlungsprinzipien überlegen, rät Fasbender. „Man kann zu Freund oder Freundin sagen: Ich bin gerade sehr beschäftigt, können wir das verschieben?“ Damit der- oder diejenige nicht gekränkt ist, lohnt es sich auch, vorher grundsätzlich über die Problematik zu reden.

Nähe und Abstand steuern

Generell gilt bei Job-Freundschaften: Häufen sich Konflikte, muss es ans Feintuning gehen. „Man kann etwa die Intensität reduzieren“, sagt Ulrike Fasbender. „Enge Freundschaften lösen eher Konflikte aus, lockere Freundschaften nicht.“ Nicht zu vergessen außerdem: Jeder Mensch ist anders. Manche wollen Freundschaften innerhalb des Kollegenkreises, andere eine klare Trennung von Beruf und Privatem. „Es muss zur Person passen“, sagt Fasbender. „Da muss man ihn sich hineinhören und fragen: Was tut mir gut?“ Denn keine engen Job-Freundschaften zu haben, heißt ja nicht, dass man auf der Arbeit nicht trotzdem freundlich miteinander umgeht.

PREMIUM-PARTNER

HERMOS MEMBER OF ELEVION GROUP

cybex

ZUBLIN STRABAG WORK ON PROGRESS

NETZWERK-PARTNER

der Landkreis Bayreuth Vielfalt & Visionen

CAMPUS-AKADEMIE FÜR WEITERBILDUNG

Handwerkskammer für Oberfranken

gebelein immobilien



Marktplatz Fichtelgebirge www.fichtelgebirge.de

Sparkasse Bayreuth

FRÄNKISCHE SCHWEIZ