



Sie wollen es Arbeitgebern so einfach wie möglich machen und helfen auch bei der Bearbeitung der entsprechenden Formulare, da nicht jedes Unternehmen eine eigene Personalabteilung hat: Stefanie Cremers und Klaus Schmandt wissen, wie sie Arbeitgeber dabei unterstützen können, Geflüchtete in ihr Unternehmen zu integrieren.

# „Arbeit und Integration bedingen sich gegenseitig“

Die Idee der Vermittlungsoffensive NRW ist es, schwerpunktmäßig Geflüchtete möglichst schnell in einen Job zu vermitteln und parallel die Sprache und/oder die berufliche Qualifikation zu verbessern. Svitlana Kulinich aus der Ukraine hat so eine neue berufliche Perspektive erhalten. Ein Praxisbeispiel aus dem Kreis Düren.

VON STEPHAN JOHNNEN

Erwerbsarbeit ist der Schlüssel zu einer nachhaltigen sozialen und beruflichen Integration. Im Rahmen der zunächst bis Ende November befristeten Vermittlungsoffensive des Landes unterstützen die kommunalen Jobcenter erwerbsfähige Menschen, die Bürgergeld erhalten, noch intensiver bei der Integration in regionale Unternehmen. Ein

ganz besonderer Schwerpunkt liegt auf Geflüchteten aus der Ukraine und anderen Herkunftsländern. Dies leisten alle Jobcenter im Kammerbezirk gemeinsam mit ihren Partnern am Arbeitsmarkt und mit Unterstützung der Unternehmen vor Ort. Im Kreis Düren beispielsweise hat die job-com als Kommunales Jobcenter des Kreises Düren bislang rund 300 Menschen in Arbeit und Ausbildung vermittelt – zu ihnen gehört auch Svitlana Kulinich aus der Ukraine, die

beim Jülicher Unternehmen RBM Technische Produkte GmbH eine neue berufliche Heimat fand.

Vor zwei Jahren floh Svitlana Kulinich mit ihrer Tochter aus der Ukraine nach Deutschland. Ihre Heimatstadt war zur Frontstadt geworden, der Weg Richtung Westen führte beide in den Kreis Düren. 17 Jahre lang hatte die studierte Ökonomin in der Ukraine als Lagerlogistik-Managerin für ein großes Unter-

nehmen gearbeitet. In Deutschland stand sie vor dem beruflichen Nichts. „Ich hatte Angst mich zu bewerben, schließlich kann ich die Sprache nicht so gut“, sagt die 43-Jährige. Im Rahmen der Vermittlungsoffensive hat sie mit Unterstützung des Jobcenters Kreis Düren den Sprung ins vermeintlich kalte Wasser gewagt – und arbeitet seit zwei Monaten als Vertriebs- und Projektunterstützung für den Hersteller technischer Textilien. Um ihre Sprachkompetenz weiter zu verbessern, besucht sie aktuell auf Vorschlag ihrer Betreuerin bei der job-com und mit Zustimmung ihres neuen Arbeitgebers einen der neuen beschäftigungsbegleitenden Job-Berufssprachkurse.

RBM stellt technische Produkte aus nichtmetallischen Teilen, Geweben, Schäumen und Vliesen her. Zu den Hauptkunden (40 Prozent des Umsatzes) zählen Käsereien, für die RBM Filter- und Siebanwendungen konfektioniert. Hauptmarkt für diese Produkte ist Frankreich. Aktuell beschäftigt das 2018 gegründete Unternehmen zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Tendenz steigend. RBM gehört zu den wenigen in Deutschland verbliebenen Herstellern von Produkten aus technischen Textilien, die auf Kundenwunsch geschnitten, genäht und geschweißt werden. Das Unternehmen hat bereits in der Vergangenheit gute Erfahrungen mit der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund

gemacht, die unter rein formal-schulischen Aspekten betrachtet nicht zum Spitzenfeld der Bewerber zählen. „Zeugnisse interessieren mich zunächst nicht. Ich möchte Menschen direkt erleben, mit ihnen ins Gespräch kommen“, sagt Bernd Münz, Leitender Angestellter bei RBM. Jeder, der engagiert ans Werk geht, sich und das Unternehmen vorbringen möchte, habe eine Chance verdient. Gerade im textilen Bereich komme hinzu, dass es in Deutschland kaum noch Fachkräfte gebe, weil die entsprechenden handwerklichen Ausbildungsberufe mit dem Rückgang der Textilindustrie langsam aber sicher verschwanden. In vielen Ländern Osteuropas oder beispielsweise in Syrien gebe es diese Berufsausbildungen wie Herrenschnneider oder Näherin noch.

Der Mehraufwand zahlt sich aus Bernd Münz ist sich durchaus bewusst, dass das Unternehmen mit der Einstellung von Svitlana Kulinich auch selbst mehr Zeit und Ressourcen in die Einarbeitung und Begleitung der neuen Mitarbeiterin investieren muss. „Wir wollen selbst wachsen, größer werden, neue Kunden akquirieren. Wir nehmen gerne Leute mit auf diese Reise, die mit uns wachsen wollen, die sich weiter qualifizieren möchten, die mit uns gemeinsam etwas aufbauen wollen“, sagt er. Wer nur darauf warte, auf dem Markt „fertige Fachkräfte“ abzuschöpfen, werde als Unternehmen nicht stark,

verpasse die Chancen. „Ich war beruflich immer international unterwegs, habe einige Jahre in den USA gearbeitet. Da lernt man schnell, keine Barrieren aufzubauen“, erklärt Bernd Münz. Er ist auch überzeugt, dass sich der Mehraufwand auszahlt – dank einer höheren Bindung der Mitarbeitenden ans Unternehmen. „Wertschätzung macht hier den Unterschied“, findet er. Neben Svitlana Kulinich beschäftigt RBM mit Tetiana Lebedieva und Galyna Mariieva zwei weitere Ukrainerinnen, die im Rahmen der Vermittlungsoffensive ins Unternehmen kamen.

Vor drei Monaten startete Svitlana Kulinich bei RBM, zunächst mit einem Praktikum, seit dem 15. April ist sie festangestellt. Die Chemie stimmt schon beim Bewerbungsgespräch. „Wir hatten noch andere potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten, aber die Liste wurde gar nicht gezogen“, freut sich Ina Wüst vom Arbeitgeberservice des Jobcenters, dass die „interne“ Vorauswahl so gut funktioniert hat. Unternehmen, die sich an der Vermittlungsoffensive beteiligen möchten, werden ebenfalls eng betreut und beraten. So werden im Vorfeld die Erwartungen und Anforderungen abgesprochen, um möglichst passende Bewerberinnen und Bewerber zu finden. „Wir wünschen uns wie im Fall von RBM von den Arbeitgebenden das Vertrauen, dass wir nach Vorauswahl passende Bewerber schicken“, bemerkt Ina Wüst und bedankt ▶

sich für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Bernd Münz. „Für die Vermittlung ist entscheidend, dass jemand motiviert ist“, fügt Ina Wüst hinzu.

## Weniger Bürokratie, mehr Geschwindigkeit

Die Idee hinter der Vermittlungsoffensive ist es, schwerpunktmäßig Geflüchtete, die abgesehene Berufsausbildungen und Berufserfahrung verfügen, mit einer sprachlichen Basisqualifikation möglichst schnell in einen Job zu vermitteln und währenddessen parallel die Sprache und die berufliche Qualifikation zu verbessern. „Der bislang eher bürokratisch und kleinteilig geregelte Weg wurde geöffnet und beschleunigt“, sagt Sachgebietsleiter Klaus Schmandt von der job-com. Mit berufsbegleitenden Sprachkursen könne eine deutlich frühere Beschäftigungsaufnahme und damit Perspektive für die Menschen ermöglicht werden. Neue Job-Sprachkurse sind viel mehr an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtet.

„Entscheidend ist, dass die Unternehmen bereit sind, in die Menschen zu investieren, insbesondere in die Zeit für Deutschkurse, berufliche Weiterbildung und die Erklärungen der betrieblichen Abläufe. Um dies abzufedern, unterstützt die job-com mit einem breiten Spektrum an finanziellen Fördermöglichkeiten. Das minimiert das Risiko“, erläutert Amtsleiterin Martina Forkel. „Wir bieten im Zuge der Vermittlungsoffensive Unternehmen beispielsweise interessanter Arbeitgeberservice mit ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten, branchenbezogene Speed-Datings, aber auch Jobbörsen in kleinerem Rahmen“, fügt sie hinzu. Zum Förderinstrumentarium gehören auch unverbindliche Praktika in Unternehmen, Eingliederungszuschüsse zum Ausgleich für den erhöhten Einarbeitungsaufwand und Coaching-Angebote zur Stabilisierung des neuen Arbeitsverhältnisses sowie die bereits erwähnten jobbegleitenden Deutschkurse.

„Wir wollen es Arbeitgebern so einfach wie möglich machen – und helfen auch bei der Bearbeitung der entsprechenden Formulare, da nicht jedes Unternehmen eine eigene Personalabteilung hat“, läßt Stefanie Cremers, Teamleitung Arbeitgeberservice der job-com,



„Für die Vermittlung ist es entscheidend, dass jemand motiviert ist“, sagt Ina Wüst (r.) vom Arbeitgeberservice des Jobcenters Düren. Das ist bei Svitlana Kulinich (Mitte) der Fall, findet auch Bernd Münz (l.).

Firmen dazu ein, sich mit den Möglichkeiten der Vermittlungsoffensive vertraut zu machen. Gleichzeitig sei es aber für ein Gelingen von Integration in den Arbeitsmarkt notwendig, manchen Standard für einen Einstieg abzusenken – und motivierten Menschen eine Chance zu geben. „Leider sind oft die Erwartungen und Anforderungen auch für eine Tätigkeit, die nicht zwingend eines Berufsabschlusses bedürfen, vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels zu hoch“, sagt Klaus Schmandt. Er möchte Unternehmen ermutigen „sich zu trauen, sich zu öffnen“. Schmandt: „Wir sollten mehr auf das Potenzial der Menschen schauen, die froh und dankbar für diese Chance sind und mit der entsprechenden Motivation an Bord gehen.“

Ein Aspekt, den auch Kerstin Faßbender, bei der IHK Aachen mit den Themen Ausbildung, Flüchtlinge und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse betraut, unterstreicht: „Wir stehen als IHK hinter der Vermittlungsoffensive und dem Job-Turbo und wollen diese Botschaft in unsere Mitgliedsunternehmen tragen.“ Es lohne sich, einen Mehraufwand an Investition zu leisten. „Wir haben gelernt, dass es sehr sinnvoll ist, auf das ganze Potenzial des Menschen zu schauen. Dazu zählt neben dem kompletten Bildungsweg mit Schule, Ausbildung, Universität, Weiterbildung und Berufserfahrung auch die Motivation, die Sprache zu erlernen und hier im Land Fuß zu fassen.“ Martina Forkel, die Amtsleiterin

der job-com, sagt dazu: „Arbeit und Integration bedingen sich gegenseitig.“

## INFO

### Gemeinsamer Schulterschluss

Im Kreis Düren möchten die Arbeitsmarktpartner mit einem gemeinsamen Schulterschluss der Vermittlungsoffensive des Bundes noch einmal besonderen Schub geben. „Jede und jeder wird im Arbeitsmarkt gebraucht“, heißt es in einer gemeinsamen Erklärung, die vom Kreis Düren, der job-com, der Vereinigten Industrierverbände (VIV), der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, dem Handelsverband NRW, den Deutschen Gewerkschaftsbund und der Vereinigten Kreishandwerkerschaft unterzeichnet wurde. Der Arbeitgeberservice der job-com im Kreis Düren ist telefonisch zu erreichen unter 02421/22-1560050 und per E-Mail an arbeitgeberservice@kreis-dueren.de. Auch die anderen Jobcenter im IHK-Bezirk stehen Arbeitgebern, die sich für eine Beteiligung an der „Vermittlungsoffensive“ interessieren, gerne mit Rat und Tat zur Seite.