

# Willkommen in der Oberpfalz

Wie handhaben Unternehmen den Umgang mit Mitarbeitern mit Migrationshintergrund? Vielfalt im Sinne von „Diversity Management“ ist in vielen Unternehmen bereits Alltag.

**Nicht immer müssen aufwändige Strukturen geschaffen werden,** damit Integration klappt.

**B**ei der Firma F.EE in Neunburg vorm Wald, einem Hersteller für Fertigungs- und Automatisierungstechnik, arbeiten Mitarbeiter verschiedenster Nationalitäten: Nach Angaben von Personalleiter Udo Starck sind derzeit 18 Staatsangehörigkeiten neben der deutschen vertreten. „Insgesamt haben wir 63 Kolleginnen und Kollegen mit ausländischem Pass, was etwa sieben Prozent der Gesamtbelegschaft entspricht“, sagt Starck. „Hinzu kommen eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen, die zwar Migrationshintergrund, aber einen deutschen Pass haben.“ Viele Spätaussiedler aus den ehemaligen GUS-Staaten seien darunter. Durch Unterstützung des Regionalbüros der IHK in Pilsen habe man zudem tschechische Hochschulabsolventen gewinnen können. Die Firma bietet ihren ausländischen Mitarbeitern Deutschkurse im Haus. Eine pensionierte Deutschlehrerin kommt dazu an vier Vormittagen in der Woche ins Unternehmen. Bei allen anderen Dingen, die auf die ausländischen Mitarbeiter rund um den neuen Job zukommen, wie etwa Behördengänge, Wohnungssuche oder Familiennachzug, seien neben der Personalabteilung die einzelnen Teams im Unternehmen gefragt. Denn: „Eine eigene Stelle für Diversity oder Integration haben wir nicht“, sagt Starck.

**„Wir bieten ausländischen Mitarbeitern Deutschkurse im Haus.“**



**Udo Starck,  
F.EE Firmen-  
gruppe**

## **Engagement der Kollegen**

Bisher habe es immer geklappt, dass die Personalabteilung oder engagierte Kollegen beispielsweise eine Mietwohnung vermitteln konnten oder im Falle eines neuen Kollegen aus Kroatien behilflich waren, Frau und Kind nachzuholen und ihnen hier den Start zu erleichtern. Das hat sich

in Neunburg herumgesprochen. So ist ein dort ansässiger Gastronom mit kosovarischen Wurzeln auf die Firma zugegangen, um auszuloten, ob sein noch im Kosovo lebender Neffe die Chance auf einen Ausbildungsplatz hätte. Nun bemüht sich die Firma darum, dass der junge Mann nach Neunburg kommen kann. „Wir brauchen für ihn alle möglichen Bescheinigungen, die sonst nicht nötig sind“, berichtet Udo Starck. „Zum Beispiel wurde eine Bestätigung der Berufsschule verlangt, dass er im bereits angelaufenen Schuljahr noch einsteigen könne.“

Mit solchen Hürden wird Udo Starck häufiger konfrontiert. Nicht immer sind sie zu überwinden. „Wir hätten gerne einen Schweißer aus Syrien eingestellt, aber das ging nicht wegen der Residenzpflicht, weil er noch Asylbewerber war.“ Die Residenzpflicht, wonach sich Asylsuchende nur im Gebiet der zuständigen Ausländerbehörde aufhalten und arbeiten können, wurde inzwischen gelockert. Aber: „Wir hätten auch gerne einen Programmierer mit syrischen Wurzeln, der sich von dort zu Verwandten in die Ostukraine rettete und dann des dortigen Konfliktes wegen weiter hierher in die Oberpfalz geflohen war, zum Probearbeiten eingeladen. Doch da hatten wir bei den Behörden keine Chance“, sagt Starck. »



Kedir aus Eritrea (24) übt mit dem Werkstoff Holz.

## „Der Mensch ist wichtiger als Papier.“



**Steffen Harlfinger,**  
**Mühlbauer**  
**GmbH und Co.KG,**  
**Roding**

Derzeit fragen viele ehrenamtliche Helfer von Bürgerinitiativen bei Starck nach Jobmöglichkeiten für die von ihnen betreuten Flüchtlinge. „Wir laden viele davon ein. Wenn das Profil passt, sind wir da offen und tragen unseren Teil zur Integration bei“, sagt Starck. Doch er macht keinen Hehl daraus, dass ungelernte Kräfte bei F.EE an der falschen Adresse sind. Eine Mindestqualifizierung, wie etwa Erfahrungen in einem gewerblich-technischen Betrieb, sei Voraussetzung.

### Lesen, schreiben, rechnen

Auch die Mühlbauer GmbH und Co.KG in Roding sieht sich mit der Flüchtlingssituation konfrontiert. Die internationale Firmengruppe mit rund 3.000 Mitarbeitern hat lange Erfahrung mit Beschäftigten aus aller Welt. Ein Gebetsraum für die muslimischen Kollegen im Firmensitz ist eine Selbstverständlichkeit. Die konzern-eigene Stiftung engagiert sich für Bildung. Beim alljährlichen „Mühlbauer Spendenlauf“ hat man den Kontakt zu unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen gesucht und sie in die Mühlbauer-Ausbildungswerkstatt eingeladen. Auf diese Weise bekamen 17 junge Leute aus Afghanistan, Syrien und dem Irak einen ersten Einblick in das Unternehmen.

Dabei zeigte sich, welche Hürden die jungen Flüchtlinge auf dem Weg zum passenden Job überwinden müssen: Manche hätten nie eine Schule besucht, kamen als Analphabeten in Deutschland an und lernen erst hier das Schreiben. Einen Abschluss oder Zeugnisse konnte keiner von ihnen vorweisen. „Das macht es schwierig, ihr Vorwissen einzuschätzen. Gerade im technischen Bereich geht nichts ohne

Mathe und Physik“, erklärt Ausbildungsleiter Steffen Harlfinger. Dennoch schließt er nicht aus, den einen oder anderen Jugendlichen in die Mühlbauer-Familie aufnehmen zu können. „Letztlich ist der Mensch immer wichtiger als Papier“, betont Harlfinger. „Am Ende zählt vor allem das Interesse der jungen Menschen, ihre Energie, ihr Wille zu lernen.“ Mit den ersten jungen Flüchtlingen hat er jetzt ein Praktikum im Unternehmen vereinbart.

### Integration ist Chefsache

In unmittelbarer Nachbarschaft zur Firma Mühlbauer steht das Firmengebäude der Stangl & Co. GmbH. Unternehmer Hans Stangl ist die Integration von ausländischen Mitarbeitern in seinen 300-Mann-Betrieb seit jeher ein persönliches Anliegen. So wie er Anfang der 90er Jahre einen Vietnamesen aus der gerade zusammengebrochenen DDR aus dem Übergangwohnheim Stamsried als Fräser in seine Firma holte, so hat er in jüngerer Vergangenheit polnische und tschechische Mitarbeiter zu sich geholt. Für ihn heißt das: Nicht nur einen Arbeitsplatz bieten, sondern Anschluss an das Gemeinschaftsleben ermöglichen. Stangl nimmt seine Mitarbeiter mit



Migrationshintergrund mit zum Schützenverein, er wurde mitunter Pate ihrer Kinder und hilft beim Hausbau. Als Stadtrat und regelmäßiger Besucher des Multi-Kulti-Stammtischs setzt er sich nun für die Flüchtlinge ein. „Integration – das ist nicht Geld geben, sondern sich darum kümmern“, sagt Hans Stangl. //

**„Integration ist nicht Geld geben, sondern sich kümmern.“**



**Hans Stangl,  
Stangl & Co.**

## Aufenthaltstitel

### Das müssen Sie wissen

Generell können sich Arbeitgeber über den Aufenthaltstitel der betreffenden Person einen ersten Überblick über Möglichkeiten der Beschäftigung verschaffen. Beim Aufenthaltstitel handelt es sich um ein amtliches Dokument, über das jeder in der Bundesrepublik Deutschland registrierte Ausländer verfügt. Darin ist neben dem Aufenthaltsstatus auch ein Hinweis eingetragen, der die Beschäftigungsmöglichkeiten betrifft:

**„Erwerbstätigkeit gestattet“:**

Damit ist sowohl die Aufnahme einer unselbstständigen Beschäftigung als auch die Gründung einer eigenen Existenz erlaubt.

**„Beschäftigung gestattet“:**

Mit dieser Auflage darf der Ausländer jede unselbstständige Beschäftigung ausüben, ohne dass es hierfür der vorherigen Genehmigung durch die Ausländerbehörde bedarf.

**„Beschäftigung nur nach Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“:**

Hier muss vor Aufnahme einer konkreten Beschäftigung die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde eingeholt werden.

**„Beschäftigung nicht gestattet“:**

Es liegen ausländerrechtliche Versagungsgründe vor, welche die Aufnahme einer Beschäftigung verbieten.