Video-Podcast der Bundeskanzlerin #37/2014

29. November 2014

Die Fragen stellte Jürgen-Juhani Henke, Geschäftsführer der Metallwerke Renner GmbH, Ahlen/Westfalen; Träger des Integrationspreises der Stadt Ahlen (2013) und des Unternehmenspreises NRW „Mein Engagement macht Schule“ (2014).

Jürgen-Juhani Henke:
Frau Bundeskanzlerin, der Integrationsgipfel beschäftigt sich mit den Chancen junger Menschen mit Migrationshintergrund. Wir wissen: Wer einen ausländisch klingenden Namen hat, hat es schon deutlich schwerer, zu einem Bewerbungsgespräch zu kommen. Als Unternehmer sehe ich die Vorteile von Diversity und kenne auch die Freude und Leistungsbereitschaft von Jugendlichen, die dann doch eine Perspektive bekommen. Was raten Sie Arbeitgebern? Und was raten Sie Bewerbern, die eine solche Diskriminierung erleben?

Bundeskanzlerin Merkel:
Es ist leider richtig, was Sie sagen. Und deshalb nehmen wir uns auch des Themas Berufsausbildung für junge Menschen mit Migrationshintergrund noch einmal ganz besonders an. Es gibt aber auch bereits viele gute Beispiele. Ich selber bin Schirmherrin der „Charta der Vielfalt“, in der sich sehr, sehr viele Unternehmen zusammengeschlossen haben, die auch aktiv nach außen zeigen: Uns ist jeder willkommen. Wir wissen außerdem, dass wir Fachkräftemangel haben. Das heißt, gerade leistungskräftige, gut ausgebildete junge Menschen, egal ob Sie Migrationshintergrund haben oder nicht, sollten eine Chance bekommen. Ich glaube, gute Beispiele machen hier Schule, und den jungen Menschen muss man sagen: Sie sollen sich bewerben, und sie müssen auch darüber berichten, falls sie negative Erfahrungen machen, damit wir auch von der politischen Seite her sagen können, so geht das nicht, und aktiv dagegen angehen können.

Schon lange arbeite ich eng mit diversen Schulformen zusammen. Schulen und Unternehmen stellen aber eine eindeutige Abwärtsspirale bei den Leistungen von Schülerinnen und Schülern fest. Das macht sich auch bei den Bewerbungen als Manko fest. Wie treten Sie den bildungsunwilligen Jugendlichen – mit und ohne Migrationshintergrund natürlich – entgegen? Und wie lösen Sie dieses gesellschaftliche Problem?

Ich kenne die Klage, dass sozusagen das, was Schülerinnen und Schüler mitbringen, und das, was die Anforderungen für das Erlernen eines Berufes sind, oft doch sehr stark auseinanderklaffen. Das kann einerseits damit zusammenhängen, dass auch die Anforderungen an Berufsausbildung natürlich gestiegen sind; und deshalb geht es darum, gerade die Übergänge besser zu organisieren. Und hier haben wir uns ja seitens des Bundes dafür eingesetzt, gemeinsam mit den Ländern Bildungsketten zu bilden. Das heißt, schon zwei Jahre bevor der Schüler die Schule verlässt, beginnt man sich auch um die Berufsausbildung zu kümmern, sich darauf einzurichten, was wird von mir erwartet?, den jungen Menschen auch eine Chance zu geben. Wir haben sehr interessante Modelle von Jugendberufsagenturen, wo Jugendliche richtig begleitet werden, wenn sie Schwierigkeiten haben. Wir haben das sogenannte „Telgter Modell“, wo es möglich ist, dass Hochschulstudenten sich um junge Menschen bemühen; das Jung-mit-

Jung ist, glaube ich, auch etwas, was bei Jugendlichen sehr gut ankommt. Und wir haben das Programm Jobstarter, wo eben auch ganz gezielte Hilfen, die nach unserem Sozialgesetzbuch möglich sind, für junge Menschen eingesetzt werden. Also eine Vielzahl von Initiativen. Unser Ziel muss sein, jeden jungen Menschen so fit zu machen, dass er für eine Berufsausbildung geeignet ist, denn ausgebildete junge Menschen haben ein viel geringeres Risiko, später arbeitslos zu werden.

Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse ist größer geworden. Aber wie bauen Sie weitere Hürden ab? Es geht ja nicht nur um die gesetzliche Anerkennung der Bildungsabschlüsse, sondern auch darum, von Arbeitgebern auch eine Chance zu bekommen. Verschenken wir nicht hier zu viele Potentiale?

Ich denke, wir verschenken immer noch zu viele Potentiale. Nun ist dieses Anerkennungsgesetz noch relativ neu, das heißt, wir müssen jetzt erst einmal sehen, dass diese Prozeduren unbürokratisch abgewickelt werden, dass alle Menschen davon auch Gebrauch machen, und dann muss man schauen: Gibt es noch Weiterbildungsnotwendigkeiten, Trainingsnotwendigkeiten? Wir beobachten das sehr genau. Und ansonsten ist es wie am Anfang unseres Gesprächs: Die Arbeitgeber müssen auch offen sein, sie suchen Fachkräfte. Deshalb ist es gut, mit den Kammern und der Politik zusammen immer wieder zu werben und zu sagen: Jeder soll bei uns im Land eine Chance haben, das gehört einfach zu einem modernen, weltoffenen Land.

In meinem mittelständischen Unternehmen geht es bei der Herstellung und bei der Veredelung von Metallartikeln nicht ohne Deutschkenntnisse. Die sind nicht immer gut. Aber Sprachenlernen ist natürlich auch harte Arbeit und auch zeitaufwendig. Wie würden Sie den Mitarbeiter motivieren, nach harter Arbeit, nach Beschäftigung mit der Familie und sonstigen Organisationstätigkeiten noch einen Sprachkurs zu besuchen?

Erst einmal muss man sagen, dass das Erlernen der Sprache eine Notwendigkeit ist und auf Dauer, wenn man einigermaßen gut verdienen möchte, auch eine Voraussetzung für eine qualifizierte Arbeit ist. Wir sollten natürlich überlegen: Wie können wir Arbeit und Sprache lernen besser verbinden? Das Bundesamt für Migration gibt die Möglichkeit von Sprachkursen, und es gibt auch teilweise die Möglichkeit, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dann auch in gewisser Weise freistellen. Aber ich glaube, man muss ehrlich sein und sagen: Ein gewisses Eigenengagement muss schon da sein, anders wird das nichts. Und wenn man Familie und Kinder hat, dann sieht man ja, wie gut die Kinder die Sprache lernen. Und ab und zu dann vielleicht auch zu Hause mal die Sprache zu sprechen, die am Arbeitsort gesprochen wird, könnte auch eine praxisfördernde Methode sein. Aber ich glaube, wenn Arbeitgeber an einer guten Mitarbeiterschaft interessiert sind, werden sich auch Wege finden, ohne dass wir Gesetze machen, wie man die Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt, wenn sie eine Sprache lernen.

Das war ein gutes Schlusswort, denn das habe ich meinem Mitarbeiter auch empfohlen, der zu Hause auch nur Russisch gesprochen hat, und seit zwei Jahren spricht er sehr gut Deutsch.

Dann hoffen wir, dass es noch mehr Menschen so geht. Dankeschön.