

› Ausländische Nachwuchskräfte für die Bauwirtschaft



Dass die Bauindustrie eine der Wirtschaftssektoren mit dem erheblichsten Fachkräftebedarf ist, ist heute jedem bewusst. Schon seit Jahren suchen Ausbildungsbetriebe händeringend nach Nachwuchskräften. Verschiedenste Rekrutierungsstrategien werden eingesetzt, um leere Stellen zu besetzen. Dazu gehört u. a. die Anwerbung ausländischer Auszubildender. Ähnlich zum Bau Bildung Sachsen-Anhalt e. V. rekrutiert der Bau Bildung Sachsen e. V. zunehmend junge Menschen aus Asien und Afrika sowie ausländische Bewerbende, die bereits in Sachsen wohnen. Wir sprachen mit **Phillipp-Georg Stephan**, Willkommenslotse bei Bau Bildung Sachsen e. V., über die Hintergründe, Chancen sowie Herausforderungen.

zeitgleich Deutsch an einer der dortigen Sprachschulen. Wir erhalten Bewerbungsunterlagen von den einzelnen Interessierten, mit denen wir uns dann an sächsische Bauunternehmen wenden. Wenn ein passendes Unternehmen zugesagt hat, findet ein erstes Online-Gespräch statt, in dem sich beide Seiten näher kennenlernen können. Wenn es passt, erhalten die Bewerbenden einen Ausbildungsvertrag von den Unternehmen und es kann damit begonnen werden, die formalen Prozesse einzuleiten.

Sind die Firmen Ihrer Erfahrung nach offen für ausländische Auszubildende? Klappt die Vermittlung gut?

Wie ermöglichen Sie es den jungen Menschen aus dem Ausland, einen Ausbildungsplatz hier in Deutschland zu finden?

Phillipp-Georg Stephan: In den Ländern der Bildungspartner finden Ausbildungen im Bereich der Bauindustrie an spezifischen Colleges statt, mit denen wir in einer engen Zusammenarbeit stehen. Dortige Ansprechpartner übermitteln uns regelmäßig interessierte Auszubildende Anfang 20, die sich vorstellen könnten, ihre Ausbildung in Deutschland zu beginnen. Sie lernen bereits

Phillipp-Georg Stephan: Wir haben eine recht hohe Vermittlungsquote, ja. Ich würde sie auf ca. 70 Prozent schätzen. Dieses Jahr haben wir ungefähr 20 junge Menschen u. a. Vietnam, der Mongolei, China und Burkina Faso, die ihre Ausbildung in sächsischen Unternehmen beginnen. Die Firmen wissen natürlich, welche Herausforderungen da auf sie zukommen. Aber sie wissen auch, dass die Bindung der Auszubildenden an diese Stelle besonders stark ist. Flüge und Lebenserhaltungskosten zu Beginn der Ausbildung müssen von ihnen selbst gestemmt werden. Die jungen Menschen müssen sich sicher sein, dass sie



das wirklich machen wollen. Da sie meistens bereits die Ausbildung im Ausland begonnen oder Praktika auf dem Bau absolviert haben, wissen sie, was auf sie zukommen wird. Die Unternehmen finden es dabei gut, dass die Auszubildenden bereits etwas älter sind. Dadurch sind sie gefestigter und wissen, was sie wollen.

Haben die Auszubildenden dennoch viel Unterstützung? Plötzlich in einem anderen Land zu leben, muss überfordernd sein.

Phillipp-Georg Stephan: Als Willkommenslotse unterstütze ich nicht nur die Unternehmen bei vielen Prozessen, sondern auch die Auszubildenden. Ich bereite sie z. B. auf die ersten Bewerbungsgespräche mit den Unternehmen vor, erkläre ihnen, was wichtig ist. Neben den Auszubildenden und anderen Mitarbeitenden in unseren Ausbildungszentren kümmern sich auch Ansprechpartner in den Firmen um die jungen Menschen. Sie helfen bei Fragen und Problemen. Im Arbeitsalltag kann es schon mal stressig werden, weil die anderen Facharbeitenden nicht immer die Zeit haben, auf die spezifischen Bedürfnisse der Auszubildenden einzugehen. Manchmal fällt die Kommunikation schwer oder etwas wird falsch verstanden. Das ändert jedoch nichts daran, dass alle von ihnen fleißig und vor allem gewissenhaft – zuverlässig, motiviert, pünktlich – arbeiten. Das merken die Facharbeitenden im Unternehmen dann schnell.

Gewisse sprachliche Hürden bleiben also trotz Sprachschule in den Heimatländern bestehen, oder?

Phillipp-Georg Stephan: Ja, das ist leider nicht vermeidbar. Die Auszubildenden kommen hier meistens mit einem B1-Niveau an. Das ist schon gut, aber es ist noch nicht ganz ausreichend, besonders für die Theorie. Am Ende des ersten Lehrjahres sollten sie bereits das Niveau B2 haben, wodurch besonders große Verbesserungen in der Fachsprache erkennbar sind. Im Arbeitsalltag fällt das Erlernen der Sprache zudem viel einfacher. Würden wir direkt ein höheres Sprachniveau erwarten, hätten wir deutlich weniger Bewerbende.

Gibt es noch andere Hürden, die während des Kooperationsprojektes anfallen?

Phillipp-Georg Stephan: Es gibt bürokratische Hürden, die Unternehmen würden das ohne unsere

Unterstützung nicht unbedingt schaffen können. Die Auszubildenden brauchen ein Visum, das bei der Botschaft beantragt werden muss. Je nach Herkunftsland sind die Anforderungen an die Ausstellung eines Visums völlig unterschiedlich. Es herrscht keine Einheitlichkeit bei den geforderten Unterlagen. Teilweise müssen die Auszubildenden jedes Detail mit Originaldokumenten nachweisen, manchmal reichen einfache Kopien der wichtigsten Dokumente. Auch die Terminfindung bei den Botschaften ist oftmals langwierig und kann den gesamten Vermittlungsprozess aufhalten.

Das klingt nach unheimlich viel Aufwand. Was motiviert die jungen Menschen, trotz dessen nach Deutschland kommen zu wollen?

Phillipp-Georg Stephan: Erst einmal ist ein gewisses kulturelles Interesse an Deutschland vorhanden sowie die weltweit bekannte duale Ausbildung, die hier angeboten wird. Dazu kommt ein monetärer Anreiz und die soziale Absicherung. Hier in Deutschland haben sie eine hohe Ausbildungsvergütung, Krankenversicherung, festgeschriebene Urlaubstage usw. In anderen Ländern ist solch eine wirtschaftliche Sicherheit nicht immer gewährleistet. Außerdem sind die verschiedenen Spezialisierungsmöglichkeiten während und nach der Ausbildung sehr beliebt. Manche wollen im Anschluss noch die Aufstiegsfortbildung im Bau dranhängen oder sogar noch studieren.

Das klingt auf jeden Fall nach einer guten Chance für die Auszubildenden. Hoffentlich wird es in den kommenden Jahren mit dem Projekt weitergehen.

Phillipp-Georg Stephan: Unbedingt! Ich gehe davon aus, dass der Anteil der ausländischen Auszubildenden steigen wird. In Zukunft wollen wir versuchen, die Kandidierenden noch früher im Jahr an die Unternehmen heranzuführen, um eine rechtzeitige Einreise zum Ausbildungsbeginn sicherzustellen.

Wir hoffen, dass Ihnen das gelingen wird. Vielen Dank für Ihre Zeit!

