

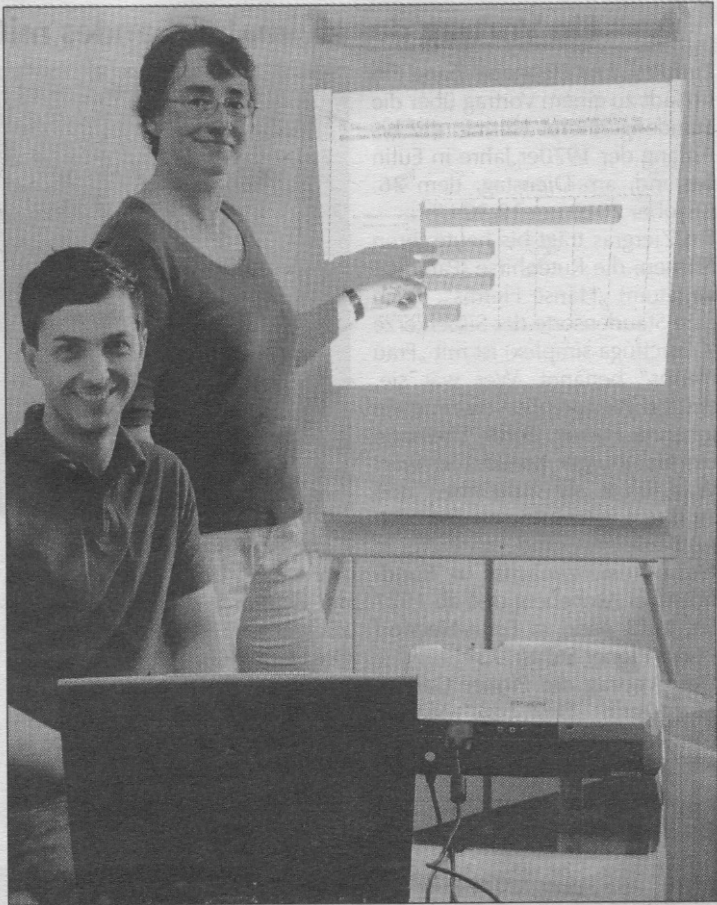
Verkannte Chancen für Betriebe

CJD wertet Studie zu Auslandserfahrungen von Mitarbeitern aus

Eutin (t). Im Ausland können Erholungshungrige nicht nur ihre „schönsten Wochen im Jahr“ erleben, die europäischen Nachbarländer locken auch mit guten Arbeitsbedingungen. Man muss ja nicht gleich auswandern, eine zeitlich befristete Arbeitserfahrung im Ausland ist ebenfalls möglich. Europa wächst zusehends weiter zusammen, was auch in der Wirtschaft sichtbar ist. Aber welchen Stellenwert räumen Unternehmen Themen wie europäischem Austausch und interkulturellen Fähigkeiten ein? Ist Arbeitserfahrung im Ausland und berufliche Mobilität bei der Einstellung neuer Mitarbeiter relevant? Diese und weitere Fragen hat das CJD Eutin (Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e.V.) in einer Vergleichsstudie im Rahmen des Projekts „Lebens- und Arbeitswelt Europa“ in Betrieben in Schleswig-Holstein und Süddänemark untersucht. Dreiviertel der Interviews wurden bereits geführt und zum Teil ausgewertet; erste Tendenzen zeichnen sich ab.

„Die jeweilige Persönlichkeit und die fachliche Qualifikation des Bewerbers sind nach wie vor die ausschlaggebenden Kriterien bei Neueinstellungen. Mobilitätserfahrungen spielen kaum eine Rolle, da im Wesentlichen das Potential dieser im Ausland erworbenen Zusatzqualifikationen wie beispielsweise Sprach- und Kulturkenntnisse nicht, beziehungsweise nur unzureichend wahrgenommen werden“, schlussfolgerte Projektleiterin Gabriele Sester.

Im Fokus der Erhebung standen Kleinst- und Kleinbetriebe unterschiedlicher Branchen, also Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten, wobei die meisten befragten Betriebe nicht mehr als zehn Personen beschäftigten.



Die größte Chance, sich selber einen Eindruck von ausländischen Märkten und dem Arbeitsleben in anderen europäischen Ländern zu machen, hätten Auszubildende im Handwerk. „Für diese Berufsgruppe gibt es viele Möglichkeiten, das heißt Programme, die auch bei der Finanzierung unterstützen. Deshalb ist der Anteil der Lehrlinge, die ins Ausland gehen, in handwerklichen Berufen höher als zum Beispiel im Einzelhandel. Die Zahl ist aber auch hier nach wie vor sehr gering“, betonte Andreas Neumüller, der vorrangig für die Umsetzung der Erhebung zuständig ist.

Auch Fragen zur Einstellung von Migranten und der europäischen

Ausrichtung der Betriebe, gerade im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel in Deutschland, wurden gestellt. Zwar ist auch hier die Studie noch nicht abgeschlossen, aber die bisher ausgewerteten Interviews zeigen, dass im Vergleich zum Einzelhandel im Handwerk mehr Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund tätig sind, ihre besonderen Potentiale würden hingegen sehr selten erkannt.

„Obwohl uns in den Interviews nur positiv über Erfahrungen mit Migranten als Beschäftigte berichtet wurde, wird das Potential, das sich aus ihrem Migrationshintergrund für die Betriebe erschließen lässt, kaum erkannt. Zum Beispiel bei der Erschließung von ausländischen Märkten können sie mit ihren Sprachkenntnissen und dem Wissen der anderen Kultur zum Erfolg beitragen“, erläuterte Sester.

Die Thematik sei erfreulicherweise bereits in der Diskussion und die zuständigen Kammern und Verbände hätten sich dieser angenommen. „Die Relevanz dieses Themas ist nur noch nicht auf Betriebsebene bei den Kleinst- und Kleinbetrieben durchgedrungen“, so die Projektleiterin.