

Warum Jesús im Tal der Müglitz arbeitet

Um das Jahr 1400 durchzog eine Blutspur das Tal der Müglitz. Es war die Zeit der Dohnaischen Fehde, an deren Schlusspunkt sich die Meißener Markgrafen den Landstrich von den örtlichen Burgherren einverleibten. Längst ist Ruhe eingekkehrt in das 6000-Einwohner-Städtchen, südöstlich von Dresden. Und allein mit idyllischer Landschaft und historischen Episoden lassen sich vor allem junge Leute nur noch selten in die Region locken. Nach ihnen aber suchen mittelständische Firmen längst händiger.

Eine davon ist die von Peter Schiekel. Als der 60 Jahre alte Unternehmer 1992 mit seinem Bruder Gert die SPS Schiekel Präzisionsysteme GmbH gründete, „war Fachkräftemangel kein Thema“, erinnert er sich. „Im Gegenteil. Wir bekamen damals auf jede ausgeschriebene Stelle 20 bis 30 Bewerbungen.“ Heute ist es mitunter nur eine.

Das brachte den Wachstumskurs des Unternehmens, das auf die mechanische Bearbeitung von Edelstahl in Klein- und Mittelserien spezialisiert ist, ernsthaft in Gefahr. Immer schwieriger wurde es für die Dohnauer, geeignete Bewerber zu finden. Dabei sind aus anfangs zwölf inzwischen 100 Mitarbeiter geworden. Wenn es bei der Erfolgsgeschichte bleiben sollte, mussten neue Wege in der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern beschritten werden. Standortnachteile quälten dabei den Mittelstand in der ganzen Region: die niedrigen Geburtenraten der neunziger Jahre, eine trotz der Nähe zu Dresden sehr ländliche Struktur, die manche Jugendliche abschreckte, das für Schiekel zu Unrecht „schlechte Image der Dohnauer-Berufe“ und eine gegenüber der Industrie geringere Bezahlung. „Dabei haben gute Facharbeiter, Meister und Ingenieure in kleineren Firmen große Entwicklungsmöglichkeiten und können viel selbstbestimmter arbeiten“, sagt er.

Auf die Idee, es im wirtschaftlich gebeutelten Spanien zu versuchen, brachte den Mittelständler das Diakonische Werk. Der evangelische Wohlfahrtsverband in der nahen Oberlausitz beschäftigt längst Dutzende ausländische Arbeitskräfte, unter ihnen viele Spanier. Schiekel suchte den Erfahrungsaustausch. Denn: „Vom Klischee des Südeuropäers“, räumt er kleinlaut ein, „der sich mittags zur Siesta zurücklehnt, war auch ich vorher nicht ganz frei.“

Nun aber verstärken sieben Spanier seine Mannschaft. Inserate im Internet, Reisen nach Spanien und Bewerbungsgespräche, Hilfe zur Wohnungssuche, Dolmetscherin und Sprachkurse – seine Kosten dafür veranschlagt Schiekel auf 30 000 bis 40 000 Euro. Doch angelegtes Geld sei das, ist er überzeugt. Nach sechs Monaten Probezeit hat er alle Neuankömmlinge im April unbefristet übernommen. „Zu den gleichen Konditionen wie ihre deutschen Kollegen und ohne Hilfe von außen“, sagt der Unternehmer.

Schiekel ist von Politikern und Behörden enttäuscht. „Die reden nur.“ So scheiterten Zuschüsse für Sprachkurse an den bürokratischen Vorgaben. Jene Berufsbilder, nach denen er explizit fragt, stünden zudem nicht auf der sogenannten Mangelberufeliste der Bundesagentur für Arbeit. Diese wird laut Beate Raabe von deren Zentraler Auslands- und Fachvermittlung in Bonn zweimal jährlich aktualisiert, um Veränderungen im Bedarf der Firmen zu berücksichtigen.

Schiekel braucht Dreher und Fräser, für die er keine Zuschüsse gibt; sie stehen nicht auf der Liste. Suchte er Mechatroni-

Was macht ein sächsischer Unternehmer, der keine Mitarbeiter mehr findet? Er stellt viele junge Spanier ein und kümmert sich um deren Integration. Dabei spielen Umarmungen und Fahrräder eine große Rolle.

Von Michael Kunze



Von Andalusien nach Sachsen: Peter Schiekel (l.) ging auf Talentsuche nach Spanien. Heute bedient Jesús Zapata die Maschinen in Dohna.



Fotos Michael Kunze

ker, sähe es anders aus. Dann könne Geld fließen für Kurse aus dem Programm für EU-Bürger. „Allerdings nur, wenn bis zu 80 Prozent der Pflichtstunden in den angebotenen Sprachkursen geleistet wurden, zu utopischen Unterrichtszeiten“, ärgert er sich. „Die Zeiten“, stellt Vermittlerin Raabe klar, „hängen vom Angebot der Sprachdienstleister ab.“

Jesús Zapata lernt Deutsch, wenn auch ohne Förderung aus dem Programm. Er kommt aus Tarragona in Katalonien. Der 29 Jahre alte Mann ist einer der Neuen in Schiekels Team und wie seine sechs Kolle-

gen im Alter zwischen 25 und 36 Jahren schon ins Drei-Schichten-System integriert. Routiniert bedient Zapata, der als Einziger seiner Landsleute Maschinenbau studiert hat, eine der CNC-Werkzeugmaschinen. „Die Einarbeitung ging recht schnell“, freut sich der junge Mann. „In Spanien hatten wir die gleichen Maschinen.“ Hier wie dort arbeitet er acht Stunden am Tag. „Die Philosophie der Deutschen“ sei indes eine andere, meint er lächelnd. Und ergänzt: „Hier ist mehr Ordnung, es gibt mehr Regeln. Und das Wetter, na ja.“ Dann ringt er nach Worten. Eine Sprache von Grund auf neu zu lernen braucht Zeit.

Achtzugen auf Mentalitätsunterschiede, das hat Schiekel auch die Mitarbeiterin einer Dresdener Personalagentur geraten. Während er mit ihr im Sommer vergangenen Jahres besprach, welche Leute mit welchen Qualifikationen er sucht, nahm sie dem Sachsen einige Illusionen. „Ich war anfangs einigermaßen naiv“, räumt er ein. Doch wie sollte er an die Kandidaten kommen? Wie Qualifikationen vergleichen, wenn es in Spanien noch kein dem dunklen Modell in Deutschland vergleichbares Ausbildungssystem gibt?

Schiekel heuerte eine Studentin an, die das Internet nach spanischen Jobportalen durchforstete, in denen inseriert werden sollte. Gleich der erste Versuch war ein Fehlschlag. Auf seine Ausschreibung kam keine einzige Reaktion. Besser lief es über die zweite Stellenbörse: „Auf einmal hatten wir 40 Bewerbungen“, freut sich der Ingenieur noch Monate später.

Ein Dutzend Bewerber wählte er mit der Dolmetscherin aus, lud die Kandidaten in ein Madrider Hotel zum Vorstellungsges-

spräch ein. Zwölf erschienen, von denen sieben einen Arbeitsvertrag bekamen.

Für sie folgten über mehrere Wochen tägliche Deutsch-Intensivkurse. Und noch immer pauken sechs der Neu-Sachsen samstags die für alle ganz und gar neue Sprache. Auch Wohngemeinschaften als erste Bleibe organisierte das Familienunternehmen in den umliegenden Gemeinden. Deutsche Kollegen stellten Fahrräder bereit, Behördengänge wurden gemeinsam gemeistert. „Sie dürfen die Leute nicht alleinlassen, vor allem in den ersten Wochen. Sonst sind sie schnell wieder weg, weil vieles neu und ungewohnt ist, GEZ, Krankenkasse, Meldewesen, Telefon, Rentenversicherung, Mülltrennung – ein weites Feld, dazu kulturelle Eigenheiten.“

Schiekel weiß von dem abweichenden Verhältnis von Nähe und Distanz in beiden Ländern zu berichten, auch gegenüber Vorgesetzten: „Zum Beispiel bei Begrüßungen“, sagt er. „In Deutschland umarmen sich Kollegen und Chef nicht morgens bei Arbeitsantritt, sondern halten – auch körperlich – Abstand.“ Umgekehrt in Spanien. Dort würde sich „das Gegenüber fragen, ob es ein Problem gibt“, wenn das übliche Begrüßungsritual ausbleibt. Wegen solcher Irritationen klingelt anfangs oft das Telefon, erinnert sich der Unternehmer schmunzelnd.

Derart viele Ausländer zu integrieren – im Vertrieb beschäftigt Schiekel auch eine Fachkraft aus Russland – will gut vorbereitet sein in einer Firma von überschaubarer Größe. „Da gab es zunächst ein gewisses Fremdeln bei manchen deutschen Kollegen. Wichtig ist dabei, alle mitzunehmen und gut zu begründen, warum wir das machen“, erklärt er sein Vorgehen. So be-

zahlte er auch Spanisch-Kurse für deutsche Mitarbeiter, weil Integration keine Einbahnstraße sei. Heute freut er sich: „Mittlerweile sind Freundschaften entstanden, über Nationalitäten hinweg.“

Jesús Zapata mietete eine Wohnung in der Nachbarstadt Heidenau, nur wenige S-Bahn-Minuten vom Dresdener Hauptbahnhof entfernt. In die Elbestadt zieht es ihn seit einigen Wochen häufiger. Dort hat er eine junge Deutsche als Partnerin kennengelernt. Der Endzwanziger will am Monatsende sein Auto aus Spanien holen, um mobiler zu sein in der ländlichen Region. „Noch nehme ich das Fahrrad, auch weil ich zum Fußballspielen fahren mit zwei Kollegen aus der Firma.“

Dank seines Studiums hat er besondere Pläne, die auch sein Chef kennt. Zapata will wie alle zunächst Deutsch lernen und natürlich Geld verdienen. Danach jedoch könnte er sich vorstellen, einen Maschinenbau-Master an einer deutschen Hochschule anzuhängen. „Und ich will nach Berlin und nach Hameln fahren“, schiebt er, einen Flötenspieler mimmend, nach. Auch in Spanien sei die Sage vom Rattenfänger aus Hameln populär.

Lassen sich junge Leute etwa heute noch mit historischen Themen in die Provinz locken? Im mittelalterlichen Dohna jedenfalls hatten die Meißener Markgrafen – so wie in diesen Tagen Zapata und Schiekel – handfeste wirtschaftliche Interessen: Die streitlustigen Dohnauer Burgherren, gegen die sie damals vorgingen, bedrohten den Handel zwischen Böhmen und Sachsen. Doch die Zeiten ändern sich. Längst geht der kulturelle und ökonomische Austausch im Müglitztal friedlich und innerhalb Europas vonstatten.

MEIN URTEIL



Ist mein Arbeitsplatz in Gefahr, wenn ich Drogen konsumiere?

Wer sich außerhalb der Arbeitszeit in einen Rausch versetzt, muss nicht gleich um sein Arbeitsverhältnis bangen. Denn die Privatsphäre hat Vorrang, zumindest wenn die Nachwirkungen eines ungezügelt Konsums am nächsten Tag verschwunden sind. Erst wenn die Folgen eines Alkohol- oder Drogenkonsums konkrete Nachlässigkeiten oder schlechte Arbeit im Büro nach sich ziehen, darf der Arbeitgeber zum Mittel der Abmahnung oder Kündigung greifen. Gefährlich wird es insbesondere dann, wenn der regelmäßige Konsum von Genussmitteln in eine Sucht umschlägt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jetzt klargestellt, dass in einem solchen Fall bereits die abstrakte Gefährdung von Kollegen oder der eigenen Person ausreichen kann, um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. In einem Streitfall war ein Arbeitnehmer auf einem Schrottplatz beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte die Entgrugung von Metallteilen mit einem Lkw. Bei freiwilligen Alkoholkontrollen im Betrieb wurden innerhalb eines Jahres bereits mehrfach erhöhte Blutwerte bei dem Betroffenen festgestellt. Eine Alkoholtherapie lehnte er jedoch ab, da er das Problem „im Griff“ habe, wie er versicherte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus personenbedingten Gründen. Zu Recht, befand das BAG (2 AZR 565/12).

Zwar kann ein Beschäftigter nicht zur Teilnahme an einem Alkoholtest gezwungen werden; im diskutierten Fall hatte der Mitarbeiter jedoch zugestimmt. Damit konnten die Ergebnisse zur Begründung seiner dauerhaften Alkoholabhängigkeit herangezogen werden. Steht also diese Abhängigkeit fest, kommt es nicht darauf an, ob dem Arbeitgeber dadurch ein konkreter Schaden entstanden ist oder erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten vorliegen. Es genügt vielmehr, wenn der Betroffene infolgedessen eine erhebliche Gefährdung für sich und andere Kollegen im Betrieb darstellt. Bereits in einem solchen Fall kann der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung verlorengehen. Davon war im Streitfall auszugehen, denn dem Mitarbeiter war es in seinem Zustand nicht möglich, dauerhaft ohne erhebliche Gefahren für Menschen und Material zu arbeiten.

Der Kläger hätte sich nur dadurch entlasten können, dass er auf Aufforderung des Arbeitgebers einer Therapie zustimmt. Diese Therapiebereitschaft muss allerdings vor Ausspruch der Kündigung erklärt werden. Die nachträgliche Reue hilft gegen eine Kündigung nicht. Damit wird es für Betroffene schwieriger, Kündigungen bei einer nachgewiesenen Abhängigkeit von Alkohol oder Drogen vor dem Arbeitsgericht erfolgreich anzufechten.

Marcel Grobys ist Inhaber einer Kanzlei für Arbeitsrecht in München.

Viva Alemania

Deutschlands starke Wirtschaft und der robuste Arbeitsmarkt locken viele Ausländer an. Die braucht das Land auch, können offene Stellen mit den Arbeitslosen oft nicht mehr adäquat besetzt werden. Im Jahr 2013 verzeichnete Deutschland laut aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes einen Wanderungsüberschuss von 437 000 Personen – der höchste Wert seit 1993. Der Großteil kam aus Europa, mit 70 000 die meisten aus dem Nachbarland Polen. Auch aus den südeuropäischen Krisenstaaten hält der Zustrom an. Aus Spanien kamen im Saldo rund 22 000 Personen, das waren 19 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Aus Italien stammten 32 000 Personen (plus 52 Prozent). svv.

Frankfurter Allgemeine Stellenmarkt

Hier finden Sie kluge Köpfe, die zu Ihrem Unternehmen passen.

Wir beraten Sie gerne.

Telefon: (069) 7591-3400

+49 69 7591-3400 (aus dem Ausland)

E-Mail: stellenmarkt@faz.de



Samstags. Sonntags. Immer.

Crossmediale Kampagnen

FAZ-Stellenmarkt, FAZ.NET und FAZJOB.NET

wirkungsvoll verknüpfen.

Sprechen Sie uns an, wir informieren Sie gerne.