Im Alltag geht es Schlag auf Schlag, das Metallbauhandwerk erfordert Kraft und Geschick. Manchmal entsteht dabei Kunst. Teil 1 der Serie über Goldenes Handwerk führt in eine Schlosserei und Schmiede.

Von Ursula Kals

Nichts für schwache Nerven und Muskeln: *Stefan Schuster (links) und Meister Toni Donhauser beim traditionsreichen Handwerk*

Fotos Jan Roeder

Männer mit dem gewissen Schlag

Vor 160 Jahren klapperten wohl Pferdehufe auf den derben Bodenziegeln, die den Boden zur Kraterlandschaft machen? „Hier wurden eher Ochsen beschlagen. Ein Pferd, das war damals der Mercedes!“ Anton Donhauser lacht, gutmütig, aber auch leicht genervt, denn an folkloristische Geschichtsklitterung ist der Schlosser und Schmied gewöhnt. Der 45-Jährige betreibt mitten im alten Ortskern von Unterhaching, einer Gemeinde südlich von München, einen modernen Metallbetrieb. Er repräsentiert die fünfte Generation. Die Dorfschmiede wurde 1847 gegründet. Damals wurden hier tatsächlich Ochsen beschlagen.

Auf den ersten Blick wirken weißgekalktes Haus und Hof mit Werkstatt und Scheune wie die Kulisse zu einem Heimatfilm aus den fünfziger Jahren. Dass gleich gegenüber der Dorfbrunnen und hinter dem Anwesen der Hachinger Bach mit munteren Forellen plätschert, rundet die Idylle ab. Eine verwitterte Holztür führt direkt von der Kirchenstraße in die alte Schmiede. Es riecht nach altem Rauch, noch älterem Holz, erhitztem Metall und einen Hauch von Schwarzwälder Räucherkammer. Die Steine am Boden sind von Hufttier und Mensch ausgetreten, in der Mitte stehen ein mächtiger, abgeschabter Holztisch mit verschiedenen Hämmern und Zangen, daneben eine Säulenbohrmaschine und hinten das Herzstück, die schwarz verrußte Feuerstelle und der Amboss auf einem mächtigen Eichenholzklotz. Der dient nicht als nostalgische Erinnerung an vergangene Handwerkszeiten, dort wird nach wie vor immer wieder gearbeitet. Im Gleichklang führen Meister und Junggeselle Stefan Schuster den Hammer. Außerdem gibt es noch eine moderne, große Werkstatt im Scheunentrakt.

Gelernt hat Anton Donhauser, den die meisten hier Toni nennen, das Handwerk des Schlossers beim Unternehmen Schlossnikel im nahen Deisenhofen. Im Münchener Rathaus hat er geholfen, die im Krieg zerstörten Lüster der Bibliothek nachzubauen. Schon das zeigt, dass Kunst und Handwerk gerade im Metallgewerbe oft eng verzahnt sind.

Für schwache Nerven ist die hammerharte Arbeit nichts. Das sirrende Geräusch, das manchmal vom Hof hallt, ist manchem Musik in den Ohren, andere verfallen traumatisiert in Zahnarztphobien. Wenn Eisen und Stahl zugeschnitten werden, dann kreischt die Säge. Auch Hämmern, Pressen, Verdrehen und Flechsen sind kein leises Werk. Lärmempfindlich sollte ein Schmied, der sich heute Metallbauer nennt, nicht sein. Ohnehin erfordert das traditionsreiche Handwerk Muskelkraft. Ständig wird schweres Material transportiert, auf Böcke geschleppt, justiert und dann mit Maschinen bearbeitet. Moderne Schlosser und Schmiede bearbeiten Metall, stellen Treppen, Geländer, Gitter, Tore, Vordächer, Balkone, Blumenkastenhalter oder allerlei Sonderanfertigungen bis hin zum Wirtshausschild und Kerzenleuchter her. Die Berufe Schmied und Schlosser sind 1989 im Beruf Metallbauer aufgegangen – heute wird der Beruf dreieinhalb Jahre gelernt, ist also inhaltlich anspruchsvoll und mit rund 20 000 Azubis recht groß.

Zur Donhauser-Kundschaft gehören Baufirmen, Architekten, aber auch Privatleute. Um Aufträge bewirbt sich der gut vernetzte Meister eher selten. „Ich schick schon mal was raus, wenn ich eine Baustelle sehe.“ Er beschäftigt fünf Leute, von denen keiner ein Hänfling ist. Die Mitarbeiter regelmäßig einzusetzen, das sei schon nicht ohne. Lieber als im Büro arbeitet er auf Baustellen. „Aber Planung ist heutzutage ganz wichtig.“ Die erledigt er mehrere Stunden täglich in seinem kleinen Büro gleich hinter der alten Schmiede. Dort entwirft er am Computer Zeichnungen gewünschter Objekte. Beigebracht hat er sich das selbst. Habe es früher gereicht, „dass man drüber red“, hapere es heute an der Vorstellungskraft mancher Auftraggeber. Die Kunden verlangten Computerzeichnungen. Meist laufe die Sache dann rund. Natürlich gebe es gerade unter den Architekten einige, „die sich mehr als Künstler denn als Baumenschen verstehen“. Wer mit einem Besserwisser-Gen ausgestattet ist, hat erhöhten Erklärungsbedarf. Das schmerzt den praxiserprobten Handwerksmeister, aber dann ist er ganz Dienstleister. Das sei aber die Ausnahme, beeilt er sich zu betonen. Nerviger seien zum Teil die millimetergenauen Bauvorschriften, die etwa für Innentreppen oder Geländer gelten. Manchmal schüttelt er den Kopf und wundert sich, „was für ein Luftblasenmensch das wohl erfunden hat“. Grantig wird er, wenn die Sprache auf „den aktuellen Zertifizierungswahnsinn aus Brüssel kommt“.

Lieber spricht er über die kleinen Unterbrechungen zwischen den Großaufträgen. Da kommt die Nachbarin, ausgestattet mit wenig Muskelkraft, aber mit zwei linken Händen und dem verbogenen Mountainbike des Sohns. Nicht nur das verbogene Schutzblech wird geradegeruckelt. Später wird noch ein alter Mann mit einem halb verrosteten Fenstergitter vorbeikommen, ob man das hier schweißen könne? Man kann.

Es ist die Abwechslung in der Arbeit, welche die rustikalen Männer hier schätzen. Mal ein selbstgeschmiedetes Tor einzubetonieren oder einen selbstgefertigten Balkon zu verglasen, all das wird erledigt. „Diese Abwechslung finde ich gut“, sagt Andrija Kodzoman. Der 19 Jahre alte Kroate ist durch ein Praktikum als Gas- und Wasserinstallateur bei den Stadtwerken auf seinen Wunschberuf Metallfachwerker gestoßen. Jetzt ist er im dritten Lehrjahr und erfreut sich an dem Leitsatz: „Ein guter Schlosser kann alles.“

„Und der Toni sagt, wir machen alles!“, zitiert David Cafaro seinen Lehrherrn. Dem 21-Jährigen in grauem Kapuzenpuli, Arbeitshosen und Stahlkappenschuhen sieht man an, dass er seine Freizeit auf dem Fußballplatz oder im Fitnessstudio verbringt. Der Italiener, der sich später Metallfachwerker nennen darf, hat trainierte Muskeln, die er auch braucht beim Sägen, Bohren, Feilen und gelegentlichen Schweißen.

Und jetzt, wenn er den Eisenträger eines Balkonbalkens auf den Bock wuchtet und die Magnetbohrmaschine ausrichtet, die mit grausigem Zahnarztbohrergekreische Löcher fräst. Später werden die fertigen Teile zum Verzinken gegeben, damit sie nicht rosten. Mit Rückenschmerzen habe er jedenfalls nichts zu tun, sagt der Lehrling im dritten Jahr, der sich im Berufsvorbereitungsjahr Metalltechnik für sein Fach entschieden hat.

Toni Donhauser ist gerne Schlosser und Schmied. Er ärgert sich ab und zu „über Luftblasenmenschen“, die in der Theorie zu Hause sind.

Die Berufsfindung von Stefan Schuster verlief völlig anders. Schon auf dem Gymnasium wurde er oft gefragt, was er denn werden wolle. Das nervte den Schüler, der sich für Heavy-Metal-Musik und das Mittelalter begeistert. Irgendwann sagte er dann mehr aus Trotz: „Ich werde Schmied, dann kann ich mir mein Schwert selbst schmieden.“ Ein Mitarbeiter des Arbeitsamtes, der vor den Gymnasiasten einen Vortrag zur Berufsfindung hielt, wurde aufmerksam. „Der hat mich mit Formularen zugeschüttet.“ Schließlich spazierte Schusters Vater zufällig bei Donhausers vorbei, wurde hellhörig ob der Geräusche und vereinbarte ein Vorstellungsgespräch für den Sohn. Der Abiturient wurde genommen. Nun ist er Metallbauer mit der Fachrichtung Gestaltung. „Es gibt noch die Richtung Konstruktionstechnik oder Fahrzeugbau, die bauen zum Beispiel Aufsätze für Lastwagen.“ Der 23-Jährige mit dem schwarzen T-Shirt und dem spitzen Bart möchte auf jeden Fall später seinen Meister machen. Was dann folgt, „ist auch eine Sache der Finanzen“. Wer nach mehr strebt, kann sich an verschiedenen Akademien zum Gestalter im Handwerk weiterqualifizieren.

Die Berufsberatung übernimmt jetzt der Meister beim gemeinsamen Feierabendbier selbst. Der übrigens als Oldtimer-Liebhaber schon mal seinen Traktor, Baujahr 1985, beim Geschicklichkeitsparcours über einen Acker steuert. Und ein bisschen lebt er auch das Klischee vom urigen Bayern, der in der Freizeit Blasmusik macht und sich darüber aufregen kann, dass sich immer weniger junge Leute für diese „schöne Musi“ erwärmen. Dass er Tenorhorn spielt und gerne Hardrock hört, ist für den mit einer Österreicherin verheirateten Vater von zwei Töchtern kein Widerspruch.

Auf Wunsch kehrt Toni Donhauser übrigens den traditionellen Schmiedemeister heraus, der ein uraltes Handwerk repräsentiert, dass schon in der Bronzezeit nachweisbar ist. Nämlich dann, wenn ihm mal wieder eine Gruppe vom benachbarten Kindergarten St. Korbinian einen Werkstattbesuch abstattet. Dann ist es natürlich Ehrensache, dass er seine Lederschürze umbindet, sich ans lodernde Feuer stellt und jeder der Knirpse – natürlich ausgerüstet mit Schutzbrille – mal einen harten Schlag aufs glühende Metall tun darf. Wobei die Mädchen genauso mit Feuereifer bei der Sache sind wie die Buben, leuchtende Kinderaugen inklusive.

Nächste Woche: Hightech und Kundenorientierung – Besuch bei **Hörgeräteakustikern**

MEIN URTEIL

Sind Arbeitsverträge in Englisch auch hierzulande gültig?

Unternehmen mit amerikanischem oder britischem Hintergrund verzichten häufig auf landesspezifische Übersetzungen ihrer Arbeitsverträge. Wer in einem internationalem Umfeld beschäftigt ist, muss daher damit rechnen, schon bei der Bewerbung oder im Laufe seiner Karriere Vertragsdokumente nur in englischer Sprache zu erhalten. Oft gibt es zu der Unterzeichnung solcher fremdsprachigen Texte für die Betroffenen auch keine Alternative.

Allerdings ist Vorsicht geboten. Denn grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer bei dem Abschluss oder der späteren Änderung des Arbeitsvertrags das Sprachrisiko trägt. Im Klartext: Wer einen Vertrag in fremder Sprache unterschreibt, kann sich im Streitfall nicht auf Unwissenheit berufen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil bestätigt (5 AZR 252/12).

In diesem Fall hatte ein portugiesischer Kraftfahrer einen Arbeitsvertrag mit einer deutschen Spedition geschlossen. Nachdem die Vertragsverhandlungen zunächst in portugiesischer Sprache geführt worden waren, schickte das Unternehmen dem Arbeitnehmer später einen Arbeitsvertrag in deutscher Sprache zu. Der Fahrer unterschrieb diesen, obwohl er der deutschen Sprache nicht hinreichend mächtig war. Anlässlich eines späteren Streits um Gehaltszahlungen berief sich die Firma auf eine im Vertrag vereinbarte Ausschlussklausel. Nach Auffassung des BAG war diese anwendbar, obwohl der Mitarbeiter ihren Inhalt nicht verstand. Die fehlenden Sprachkenntnisse seien ein Umstand, der allein in der Person des Arbeitnehmers liege. Niemand sei verpflichtet, einen Vertrag zu unterschreiben, den er nicht verstehe. Insbesondere könne sich jedermann vor Vertragsschluss selbst informieren und um Bedenkzeit bitten. Unterschreibe der Betroffene ohne derartige Vorsichtsmaßnahmen, dürfe der Arbeitgeber davon ausgehen, dass mit der Unterschrift unter den Vertrag eine rechtsverbindliche Erklärung abgegeben werden solle.

Insoweit sei der Fall nicht anders zu beurteilen, als wenn jemand ungelesen eine Urkunde unterschreibe. Auch der Umstand, dass zuvor Vertragsverhandlungen in der Heimatsprache des Arbeitnehmers geführt worden seien, stehe der Wirksamkeit des Vertrags nicht entgegen. Es genüge vielmehr, wenn der Arbeitnehmer wisse, dass mit dem Vertrag ein Arbeitsverhältnis begründet werden solle. Eine Pflicht zur Unterzeichnung fremdsprachiger Dokumente folgt aus diesem Urteil freilich nicht. Wer sich nicht sicher ist, kann daher Vertragsänderungen in einer ihm fremden Sprache grundsätzlich ablehnen. Eine Sonderregel ist bei Zeitarbeitsverträgen zu beachten. Hier muss ausländischen Leiharbeitnehmern aufgrund einer gesetzlichen Anordnung und auf ihren Wunsch hin eine Übersetzung des Arbeitsvertrags in ihrer Muttersprache ausgehändigt werden.

Landeshauptstadt Dresden

Die Landeshauptstadt Dresden ist ein wachsender Lebens- und Wirtschaftsstandort. Damit verbunden sind die Bestandspflege und Sanierung des umfangreichen Hochbauvermögens sowie insbesondere umfangreiche Investitionsprogramme zum Ausbau von Kindertagesstätten und des Schulnetzes, für die das Hochbauamt eine Gesamtverantwortung bei der Planung, Durchführung, Kontrolle und Abrechnung trägt.

Der **Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften** schreibt zum 1. Januar 2015 hierfür folgende Stelle aus:

Amtsleiter/-in Hochbauamt
Chiffre: 65140602

Das Aufgabengebiet umfasst:
- Leitung und Führung des Amtes mit circa 110 Beschäftigten
- Leitung und Kontrolle der Aufgaben des Immobilienmanagements mit den Bereichen Projektleitung und -steuerung von Neu- und Erwerbsbauten, Umbauten, Modernisierung und Instandsetzung einschließlich Gebäudetechnik und Energiemanagement
- Fachverantwortung für die Durchführung von Maßnahmen auf Grundlage von Bauzustandsanalysen, des Bauinvestcontrollings und einer gesicherten Finanzplanung
- Mitwirkung bei der strategischen Ausrichtung und Weiterentwicklung der kommunalen Hochbaupolitik
- Vertretung des Amtes nach innen und außen, Öffentlichkeitsarbeit, Gremienarbeit

Voraussetzungen sind ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss bevorzugt in der Fachrichtung Architektur oder Bauingenieurwesen, umfassende Kenntnisse im Vergabe-, Bau- und Planungsrecht, Berufserfahrung in der Projektsteuerung komplexer Bauvorhaben sowie eine mindestens dreijährige Führungserfahrung in ähnlicher Position und der Führerschein Klasse B.
Erwartet wird eine strategisch denkende und handelnde Führungspersönlichkeit mit Verhandlungs- und Durchsetzungsstärke sowie hoher sozialer Kompetenz und der Bereitschaft zur Teilnahme an Veranstaltungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Vergütung richtet sich nach der fachlichen Verantwortung.

Bewerbungsfrist: 3. September 2014

Bewerbungen sind schriftlich (keine E-Mail) mit Angabe der Chiffre-Nr. und den vollständigen Bewerbungsunterlagen zu richten an: Landeshauptstadt Dresden, Haupt- und Personalamt, Postfach 12 00 20, 01001 Dresden. Die Landeshauptstadt Dresden fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Aus diesem Grund sind wir an Bewerbungen von qualifizierten Frauen interessiert. Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. Wir freuen uns über Bewerbungen von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund.

Die Stadt Bielefeld – Universitätsstadt mit rund 330.000 Einwohnern und Zentrum der Region Ostwestfalen-Lippe – versteht sich als moderner Dienstleistungsbetrieb. Zu besetzende Stellen sind in gleicher Weise für Frauen und Männer geeignet. Die Stadt Bielefeld bemüht sich um die berufliche Förderung von Frauen und möchte deshalb ausdrücklich Frauen ermutigen, sich zu bewerben. Bewerbungen von Schwerbehinderten sind erwünscht.

Die Stadt Bielefeld besetzt zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle einer/eines

Beigeordneten
(Besoldungsgruppe B 5 BBesG)

Dem Dezernat sind folgende Organisationseinheiten zugeordnet:
– Stab des Dezernates
– Amt für Soziale Leistungen – Sozialamt –
– Amt für Jugend und Familie – Jugendamt –
– Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention

Gesucht wird eine zielstrebige, einsatzfreudige und verantwortungsbewusste Persönlichkeit, vorzugsweise mit umfangreichen Kenntnissen und Erfahrungen in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere im kommunalen Bereich, die das Dezernat entschlussfreudig mit Einfühlungs- und Durchsetzungsvermögen leiten kann.

Die Wahlzeit beträgt 8 Jahre. Änderungen des Geschäftskreises bleiben vorbehalten.

Bewerberinnen und Bewerber müssen entweder die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst besitzen oder aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit die für die Wahrnehmung des Amtes notwendigen Fachkenntnisse und Fähigkeiten erworben haben.

Ihre aussagefähige Bewerbung richten Sie bitte bis zum **15.08.2014** unter Angabe der **Kennziffer 110.212/1047** an den

Oberbürgermeister der Stadt Bielefeld
– persönlich – 33597 Bielefeld

Der F.A.Z.-Stellenmarkt

Rufen Sie uns einfach heute an!
Auch Samstag/Sonntag von 17:00 – 19:00 Uhr
▷ +49 (69) 90 43 30

Baumann Unternehmensberatung
Executive Search

Hanauer Landstraße 220
D-60314 Frankfurt am Main
www.baumann-ag.com
bu@baumann-ag.com

Wachstumsregion Südostasien

Area Sales Manager (m/w)

international agierender Mittelstand
Komponenten der Förder- und Antriebstechnik

Ihr Profil
Sie verfügen über ein abgeschlossenes Studium des Maschinenbaus oder des Wirtschaftsingenieurwesens oder haben vergleichbare fundierte technische Kenntnisse erworben. Darüber hinaus konnten Sie bereits Vertriebserfahrung in der Region Südostasien sammeln, idealerweise im lösungsorientierten Projektvertrieb. Die englische Sprache beherrschen Sie verhandlungssicher.

Unser Klient
Mit über 1200 Mitarbeitern und Vertriebs- und Produktionsstandorten in Europa, Asien und den USA entwickelt, produziert und vertreibt unser Klient Komponenten für den Maschinen- und Anlagenbau. Die Produkte und Anwendungen kommen in der Fahrtreppen-, der Automobil- und Schüttgutindustrie sowie der Förder- und Lagertechnik zum Einsatz.

Ihre Aufgaben
> Vom Stammsitz in Nordrhein-Westfalen oder unserer Gesellschaft in Hangzhou (China) betreuen und entwickeln Sie den Markt in Südostasien
> Gemeinsam mit den lokalen Agenten bauen Sie vor Ort bestehende Kundenbeziehungen weiter aus und akquirieren Neukunden
> Sie steuern Projekte von der Angebotserstellung bis zur Abnahme durch den Kunden und gewährleisten eine kontinuierliche Markt- und Wettbewerbsorientierung

▷ Erst informieren!

Für eine erste telefonische Kontaktaufnahme steht Ihnen unser Berater **Burkhard Beppler** unter der **Referenz F140175** zur Verfügung.
Gerne können Sie uns auch einen Rückrufwunsch hinterlassen.

Warum Jesús im Tal der Müglitz arbeitet

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

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 eingekehrt 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 händeringend.

Eine davon ist die von Peter Schiekel. Als der 60 Jahre alte Unternehmer 1992 mit seinem Bruder Gert die SPS Schiekel Präzisionssysteme 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 Dohnaer, 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 quälen 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 abschrecke, das für Schiekel zu Unrecht „schlechte Image der Blaumann-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. Gut 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 Mangelberufsliste 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 es keine Zuschüsse gibt; sie stehen nicht auf der Liste. Suchte er Mechatroniker, 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 Kollegen 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.

Achtzugeben 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 dualen 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 Vorstellungsgespräch 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 klingelte 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 bezahlt 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 wenn ich zum Fußballspielen fahre 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 mimend, 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 Dohnaer 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.

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 stammen 32 000 Personen (plus 52 Prozent). svs.

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 ungezügelten 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 Entsorgung 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 anzugreifen.

Marcel Grobys ist Inhaber einer Kanzlei für Arbeitsrecht in München.

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

FAZJOB.NET
Samstags. Sonntags. Immer.

Crossmediale Kampagnen
F.A.Z.-Stellenmarkt, FAZ.NET und FAZjob.NET
wirkungsvoll verknüpfen.
Sprechen Sie uns an, wir informieren Sie gerne.