

Zuwanderung eine Chance

Deutschland übt auf Zuwanderer eine große Anziehungskraft aus. Das gilt nicht nur für die extrem hohe Zahl von Flüchtlingen, die seit Monaten Länder und Kommunen vor riesige Probleme stellt. Auch immer mehr EU-Bürger zieht es nach Deutschland. Außerdem kommen hoch qualifizierte Menschen aus Nicht-EU-Staaten mit der „Blue Card“ ins Land. Trotz aller momentanen Schwierigkeiten ist Zuwanderung mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel von der Wirtschaft ausdrücklich gewünscht. Denn die demografische Uhr tickt unerbittlich. Viele Unternehmen aus der Region haben das längst erkannt.

ist

FACHKRÄFTE DER ZUKUNFT





Bei der **IPG Laser GmbH** in Burbach ist Internationalität Programm. Im Bild: **Arthur Klass** (re.) und **Stefan Ludwig**.

Zuwanderer werden in Zukunft dringend gebraucht. In einer von der Bertelsmann-Stiftung beauftragten Studie rechnen Arbeitsmarktforscher vor, dass die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter ohne Zuwanderung von heute rund 45 Millionen auf 29 Millionen im Jahr 2050 sinken würde – ein Rückgang um 36 Prozent. Der Hauptgrund: Die Generation der geburtenstarken Jahrgänge hat bis 2030 das Rentenalter erreicht. Der IHK-Bezirk Siegen-Wittgenstein-Olpe wird laut Bevölkerungsprognose bis 2032 etwa 25.000 Arbeitskräfte verlieren – wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Deshalb appelliert die Industrie- und Handelskammer Siegen an Politik und Wirtschaft, die Chancen zu nutzen, die die aktuelle Zuwanderungswelle bietet. Die Politik soll die Rahmenbedingungen verbessern – und die Unternehmen sollen erkennen, dass Menschen, die aus dem Ausland zu uns kommen, bald dringend benötigte Arbeitskräfte sind. „Wir sollten die Migranten als Chance begreifen, nicht als Belastung“, forderte der Siegener IHK-Präsident Felix G. Hensel beim letzten IHK-Jahresempfang. Aus demografischen und ökonomischen

Akademiker aus Russland

Gründen brauche Deutschland die Zuwanderung: „Sie bringt unserem Gemeinwesen auf Dauer deutlich mehr ein als sie kostet.“ Sein Fazit: „Vielfalt hilft, sie schadet nicht.“

„Die Einwanderer können unsere Wirtschaft und Gesellschaft bereichern“, meint der IHK-Präsident. Und nicht nur er: Zahlreiche Unternehmen aus der Region beschäftigen ganz bewusst Menschen mit ausländischen Wurzeln – seien es Hochqualifizierte, die mit der „Blue Card“ eingereist sind, Fachkräfte aus den EU-Staaten oder Mitarbeiter, die als Flüchtlinge ins Land kamen.

Bei der IPG Laser GmbH in Burbach ist Internationalität Programm. Die Tochtergesellschaft der IPG Photonics mit Sitz in Oxford, Massachusetts (USA), ist ursprünglich die Gründung eines russischen Wissenschaftlers. Das weltweit agierende Unternehmen, das in Burbach zurzeit 846 Mitarbeiter beschäftigt, entwickelt und produziert Hochleistungsfaserlaser. Auch die meisten Komponenten werden vor Ort hergestellt. „Wir legen Wert auf Qualität und wollen nicht abhängig sein“, erklärt Personalsachbearbeiter Stefan

Ludwig. Er ist gemeinsam mit seinem Kollegen Arthur Klass für die Personalrekrutierung zuständig. Gebraucht werden hoch qualifizierte Akademiker insbesondere für die Forschungs- und Entwicklungsabteilung, gut ausgebildete Fachkräfte für die Service- und Produktionsabteilungen und ungelernete Arbeitskräfte für einfache Montagetätigkeiten. Ein Großteil der Mitarbeiter kommt aus Gebieten der ehemaligen Sowjetunion. Einige der hoch qualifizierten Ingenieure, Mathematiker, Physiker und Informatiker, die bei IPG arbeiten, haben ihr Studium an einer Universität in der Nähe von Moskau absolviert. Arthur Klass: „Dort haben sie einen Studiengang, in dem genau unser Fachgebiet unterrichtet wird. Deshalb stellen wir gezielt Absolventen dieser Universität ein. Die Interessenten bekommen von uns eine entsprechende Bestätigung und müssen danach bei der jeweiligen Botschaft einen Antrag stellen.“ Seit es die „Blue Card“ für Hochqualifizierte gebe, sei dies wesentlich einfacher geworden. Das Genehmigungsverfahren dauere manchmal nur drei Wochen, höchstens drei Monate. Das Burbacher Unternehmen beschleunigt diesen Prozess, indem es unter anderem die Übersetzung von Zeugnissen veranlasst. Damit neue ausländische Mitarbeiter nicht



Die **Lewa** in Atten-
dorn ist eine Firma mit
Alleinstellungsmerkmal.
Einerseits ist sie ein produ-
zierendes Unternehmen mit
weltweitem Kundenkreis. Ande-
rerseits gehört eine große, modern
ausgestattete Lehrwerkstatt zum
Unternehmen. Im Bild (v.li.): **Otto Korreck**
und Ausbildungsleiter **Andreas Sommerhoff**.

nur einen Arbeitsvertrag, sondern auch einen festen Wohnsitz nachweisen können, stellt ihnen das Unternehmen anfangs eine kleine Apartmentwohnung zur Verfügung. Nachdem sie eine eigene Wohnung gefunden haben, holen einige ihre Familien hierher. Arthur Klass selbst wurde in Kirgisien geboren und kam als Kind mit seiner Familie nach Deutschland. Im Unternehmen sind viele Mitarbeiter aus „Umsiedler-Familien“ beschäftigt. Laut Stefan Ludwig sind viele Mitarbeiter über Mundpropaganda gekommen. Hier finden sie ein bisschen Heimat und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit. In manchen Abteilungen werde neben Deutsch auch Russisch gesprochen.

Noch leichter haben es Mitarbeiter aus EU-Ländern. Stefan Ludwig: „Wir haben auch Griechen, Spanier, Franzosen, Tschechen, Polen oder Letten in der Belegschaft.“ Allen, die es wünschen, helfen die Mitarbeiter der Personalabteilung oder Kollegen der Fachabteilung beim Start in der neuen Umgebung. Arthur Klass: „Wir unterstützen sie bei Behördengängen, fahren mit ihnen zur Bank und helfen bei der Wohnungssuche.“ Das gilt nicht nur für die Akademiker und Fachkräfte in der Belegschaft, sondern auch für alle anderen, die in der Produktion ar-

beiten. Der jüngste Fall: Gesucht wurde über eine Stellenausschreibung, unter anderem in Bulgarien, eine Fachkraft für Maschinenbedienung. Stefan Ludwig: „Der Bewerber hat uns seine Zeugnisse geschickt, die Fachabteilung war interessiert, daraufhin wurde der junge Mann zu einer zweitägigen Probearbeit eingeladen. Er war anderthalb Tage im Bus unterwegs.“ Und es lohnte sich – der Mann bekam ein Arbeitsangebot. Den Vertrag hat IPG Laser per Kurier nach Bulgarien geschickt, „damit er auf dem Postweg nicht verloren geht“. Die Frage, weshalb das Siegerländer Unternehmen seine Fachkräfte nicht nur vor Ort sucht, beantworten die Personalsachbearbeiter schnell und eindeutig: „Der Arbeitsmarkt für die Fachkräfte, die wir brauchen, ist hier leer gefegt.“

Ortswechsel: Die Lewa GmbH in Attendorf ist eine Firma mit Alleinstellungsmerkmal. Einerseits ist sie ein produzierendes Unternehmen mit weltweitem Kundenkreis. Andererseits gehört eine große, modern ausgestattete Lehrwerkstatt zum Unternehmen. Sie war sogar der eigentliche An-

lass zur Gründung der „Lehrwerkstatt Attendorf“, kurz „Lewa“, im Jahr 1928. Otto Korreck, heute im Personalwesen verantwortlich für „Human Resources“: „Schon damals war der Ansatz: Wir brauchen Fachkräfte.“ Die Gründer, mehrere Unternehmen aus der Region, wollten den Ausbildungsbereich über eine eigene Produktion finanzieren. Eine Idee, die immer noch funktioniert. Heute sind

Üben für den Beruf

Unternehmen aus der Region sowie der Arbeitgeberverband Olpe Gesellschafter der Lewa. Die GmbH hat drei Standbeine: Sie bildet junge Menschen in allen gängigen Metall- und Elektroberufen aus, ist Komplettlieferant für anspruchsvollen Sondermaschinenbau und wegweisende Robotersystemtechnik und erledigt im Bereich Lohnzersetzung Auftragsarbeiten für Kunden. 160 Mitarbeiter im Anlagenbau und der Zersetzung sowie zwölf Ausbilder in der Lehrwerkstatt bilden die Belegschaft.

Auch die Lewa spürt bereits den Mangel an Fachkräften auf dem regionalen Arbeitsmarkt – kein Wunder bei einer Arbeitslosenquote von insgesamt nur 4,3 Prozent im August 2015. Die Situation ist zurzeit noch



**Statmath-
Geschäftsführer
Christian Friedrich (li.)
und Dr. Alexander
Hoffmann** sehen in ausländischen Mitarbeitern eine Chance,

sich hoch qualifizierte Fachkräfte zu sichern.

nicht brenzlich. „Wir haben eine sehr geringe Fluktuation“, erklärt Otto Korreck. Wenn allerdings jemand ausscheidet, braucht das Unternehmen qualifizierten Ersatz: „Alle Mitarbeiter haben und brauchen eine Ausbildung.“ Deshalb sucht die Lewa unter anderem über Ausschreibungen neue Kräfte. Allerdings funktioniert auch die Mund-zu-Mund-Propaganda. Otto Korreck: „Wir haben Mitarbeiter aus Polen, die konkret zu uns wollten – und die wiederum andere nach sich ziehen.“ Weil Polen EU-Land ist, klappt die Einstellung in Attendorf problemlos. Der Personalexperte setzt genau wie Ausbildungsleiter Andreas Sommerhoff auf die jungen Menschen, die ins Land kommen. Deshalb hat sich die Lewa dem Flüchtlingsprojekt der IHK Siegen und des Berufsbildungszentrums Siegen (bbz) angeschlossen (siehe Kasten). Sie bietet jungen Migranten eine Grundausbildung in Metalltechnik an. Andreas Sommerhoff: „Voraussetzung ist, dass sie schon etwas Deutsch sprechen. Die meisten haben bereits Sprachkurse bei der DAA besucht.“ Die Lewa betreut in ihrer Lehrwerkstatt zurzeit fünf junge Männer zwischen 19 und 29 Jahren. Sie kommen aus Ghana, Eritrea, Guinea und Bangladesh und sind etwa ein Jahr in Deutschland. Zwei Stunden pro Tag durchlaufen sie für die Dauer von drei Monaten eine Grundausbil-

dung in Metalltechnik. Zu Beginn der Maßnahme absolvieren alle einen allgemeinbildenden Kurs, den Ute Joachimczak, Sozialarbeiterin beim bbz, vor Ort anbietet: „Wir üben unter anderem Deutsch für die Praxis im Betrieb, zum Beispiel die Bezeichnungen für Sicherheitskleidung oder Werkzeuge.“ Aber auch Verhaltensregeln oder Tipps für die Kommunikation stehen auf dem Stundenplan der jungen Flüchtlinge. Ute Joachimczak: „Sie sind sehr motiviert und freuen sich, dass sie etwas Sinnvolles zu tun haben.“ In der Ausbildungswerkstatt lernen sie dann die Grundfertigkeiten der Metalltechnik – feilen, bohren und schweißen, zum Beispiel. Andreas Sommerhoff: „Wenn sie sich bewährt haben, fragen wir unsere Mitgliedsbetriebe und andere Unternehmen aus der Region, ob sie ein Praktikum machen können.“

Der Lewa-Ausbildungsleiter hat im Betrieb bisher die Erfahrungen gemacht, dass es keinen Unterschied ausmacht, ob die Auszubildenden einen Migrationshintergrund haben oder nicht. Unter den 40 eigenen Auszubildenden der Lewa sowie den rund 200 Jugendlichen aus Fremdfirmen, die hier

eine Ausbildung zwischen vier Monaten und eineinhalb Jahren durchlaufen, sind vor allem junge Türken und Osteuropäer, die seit Jahren in der Region leben. Andreas Sommerhoff: „Sie sind genauso motiviert wie ihre deutschen Kollegen.“

Auch das junge Siegener Unternehmen Statmath GmbH sieht in ausländischen Mitarbeitern eine Chance, sich hoch qualifizierte Fachkräfte zu sichern. Hier arbeitet unter anderem Felipe Campos Castillo aus Chile. Der 33-Jährige hat in seiner Heimat Ingenieurwissenschaften studiert und an der Universität

Siegen seinen Master als Wirtschaftsingenieur daraufgesetzt. Felipe Campos ist – im Gegensatz zu vielen anderen ausländischen Absolventen – in Deutschland geblieben. Grund: Statmath, eine erfolgreiche Ausgründung aus der Universität, hat ihm eine Berufsperspektive gegeben. Die Geschäftsführer Christian Friedrich und Dr. Alexander Hoffmann beschäftigen ihn zurzeit über das Forschungsprojekt „Living Lab Energy and Environment“: „Wenn das Projekt ausläuft, wird er bei uns fest angestellt.“ Hoffmann war während des Masterstudiums Dozent des begabten Chilenen: „Da merkt

Chance für Fachkräfte

man, wer gut ist.“ Die Statmath-Chefs wissen, wie wichtig es ist, ausländische Fachkräfte an ein Unternehmen zu binden. Die Firma hat sich auf „Demografie-Simulation bis auf Ortsteilebene“ spezialisiert. Unter anderem haben sie auf der Basis von Daten der Siegener Arbeitsagentur den Demogra-

fie-Monitor für Südwestfalen erstellt. Sie weisen schwarz auf weiß nach, was passiert, wenn man dem drohenden Fachkräftemangel nicht entgegenwirkt. Christian Friedrich: „Wir prognostizieren langfristig ein Minus von circa 15 Prozent für die Region Siegen-Wittgenstein, wenn es keinen

Zuzug gibt. Dazu kommt noch die deutliche Verschiebung der Altersstruktur.“ Man müsse die Menschen in die Region holen – oder die Unternehmen gingen dorthin, wo Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. „Wir haben uns entschieden, Menschen hierhin zu bringen.“ Der Zuzug sei ein wesentlicher

Integration

Herausforderung gemeinsam bewältigen

Selbstverständlich geht niemand davon aus, dass ein Großteil der Migranten sofort in den Arbeitsmarkt integriert werden kann – das ist eine große Herausforderung für alle Akteure. Vieles ist bereits angelaufen. Neue Ideen ergänzen die Anstrengungen.

IHK prüft Qualifikation

Ein wichtiger Aspekt bei der Integration von Zuwanderern ist die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Zu den Institutionen, die ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsabschlüssen vergleicht, gehört die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) mit Sitz in Nürnberg. Die IHK FOSA ist das bundesweite Kompetenzzentrum der deutschen Industrie- und Handelskammern. Sie nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und vergleicht, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsabschlüssen als gleichwertig eingestuft werden können. Direkter Ansprechpartner für Zuwanderer in der Region ist die IHK Siegen. In ausführlichen Beratungsgesprächen wird die Situation des jeweiligen Antragstellers geklärt. Dabei geht es überwiegend (über 90 Prozent der Fälle) um den Nachweis der Qualifikation. Themen sind auch Rentenfragen, Weiterbildungsmaßnahmen und Umschulungen sowie die eventuelle Gleichstellung nach dem Bundesvertriebenengesetz. „Bisher haben wir 66 Beratungen durchgeführt“, erklärt Jürgen Halbe, bei der IHK Siegen verantwortlich für den Bereich Berufs Anerkennung. Die IHK FOSA in Nürnberg führt das Feststellungsverfahren durch und entscheidet, ob die ausländische Berufsqualifikation als gleichwertig mit einem deutschen Berufsabschluss eingestuft werden kann. Bis zum 30. September 2015 wurden seit Inkrafttreten des Verfahrens am 1. April 2012 für den IHK-Bezirk Siegen 52 Gleichwertigkeitsbescheide erteilt. Die meisten stammten aus Russland (20 Prozent), gefolgt von Polen (18 Prozent), Türkei (8 Prozent), Albanien (5 Prozent), Kasachstan (5 Prozent) und Kroatien (5 Prozent). Aber auch Doku-

mente aus Marokko, Kuba, Italien und den Niederlanden wurden überprüft. Viele Antragsteller sind schon lange in Deutschland – 24 Prozent seit einem bis zwei Jahren, 18 Prozent seit drei bis fünf Jahren, 18 Prozent seit sechs bis zehn Jahren und 27 Prozent sogar noch länger.

bbz-Projekt fördert Jugendliche

Auch die Kinder und Jugendlichen brauchen Unterstützung, sie sind schließlich die Fachkräfte von morgen. Dazu muss aber jetzt schon etwas getan werden. Die IHK Siegen unterstützt deshalb mit 50.000 Euro ein Projekt, das im Berufsbildungszentrum (bbz) in Geisweid an den Start gegangen ist. Etwas mehr als das Doppelte stellt das Land Nordrhein-Westfalen aus Fördermitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. Damit wird zurzeit 36 jungen Flüchtlingen eine metalltechnische Berufsorientierung ermöglicht. Klaus Fenster, der als IHK-Geschäftsführer zugleich das bbz leitet: „Sie werden im bbz drei Monate lang zehn Stunden pro Woche an einfache metalltechnische Aufgaben herangeführt – etwa die Herstellung von Steckspielen.“ Dem schließt sich ein zwölfwöchiger Lernblock an, in dem die Teilnehmer intensiv in Deutsch, Mathematik sowie Sozial- und Wirtschaftskunde geschult werden. Wer den Unterricht erfolgreich absolviert hat, erhält einen Praktikumsplatz bei einem einheimischen Unternehmen. Anschließend findet im bbz eine metalltechnische Grundqualifizierung zur Vorbereitung auf eine Ausbildung oder eine Teilqualifizierung statt. Klaus Fenster: „Wer hier motiviert und erfolgreich mitarbeitet, hat gute Chancen auf eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz.“ Außerdem wird die IHK Siegen Anfang 2016 speziell für junge Flüchtlinge ein Pendant zum erfolgreichen „Haus der Berufsvorbereitung“ einrichten. Es soll ihnen ebenfalls den Weg in eine Berufsausbildung ebnen. Die Kosten des Projekts in Höhe von 800.000 Euro sollen zur Hälfte über Landeszuschüsse getragen werden. Die anderen 50 Prozent übernehmen anteilig die

Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe sowie zur Hälfte die Wirtschaft. Fenster: „Das ist die beste Form von Integration, die es geben kann.“

„Integration Point“ für alle

Die schnelle Integration ist auch Ziel der „Integration Points“, die die Agentur für Arbeit Siegen mit dem Jobcenter Kreis Siegen-Wittgenstein und dem Jobcenter Olpe einrichten will. „Ich wünsche mir, dass sich daran auch die Ausländerbehörden des Kreises und der Stadt, das Sozialamt sowie freie Wohlfahrtsverbände und auch Anbieter von Wohnraum beteiligen. Die Gespräche laufen auf Hochtouren“, bestätigt Stephanie Krömer, Geschäftsführerin des Jobcenters. Ziel ist die gemeinsame und zentrale Ansprache, Beratung und Unterstützung von Flüchtlingen durch die wesentlichen Akteure unter einem Dach. Der „Integration Point“ soll Kompetenzen zusammenlegen, damit Systeme und Abläufe möglichst intelligent aufeinander abgestimmt werden können. Stephanie Krömer: „Wir wollen eine ganzheitliche, zielführende, vernetzte und nachhaltige Beratung.“ Der „Integration Point“ soll Anlaufstelle für alle sein – für Flüchtlinge, Arbeitgeber, Vermieter oder Bürger, die helfen wollen. Die Mitarbeiter des „Integration Point“ sollen über Sprachkenntnisse verfügen, außerdem können Dolmetscher eingesetzt werden. Der erste Kontakt mit den Flüchtlingen verläuft auf diese Weise frühzeitig. Stephanie Krömer: „Zum Beispiel schon während des Asylverfahrens. Die Zeit kann für die Anerkennung von Abschlüssen oder die Vermittlung von Sprachkursen genutzt werden.“ Ebenfalls könnte der Kontakt zu den Leistungen des Jobcenters und der Agentur für Arbeit hergestellt werden – eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle fördern den Integrationsprozess. Die Beteiligten betonen, dass es sich um ein zusätzliches Angebot von Jobcenter und Arbeitsagentur handelt, für das auch weitere Mitarbeiter eingestellt würden. Für den bisherigen Kundenkreis ergäben sich keine Veränderungen.



Manchmal ist
Zuwanderung auch
Familiensache.

Agnieszka Melon

aus Polen kam als Jura-
studentin über das Eras-
mus-Programm der EU
nach Deutschland. Sie stu-
dierte in Bayreuth, wo sie ihren
Mann **Kai Dörnbach**, heute Chef
der zur Netpher KAWE Management
Holding gehörenden **Dörnbach Ener-
gie GmbH**, kennenlernte.

Faktor für eine positive demografische Entwicklung, ergänzt Hoffmann: „Man sollte nach außen offen sein – so lautet unser Motto. Und das transportieren wir auch nach außen.“

Zum Statmath-Team gehörten und gehören auch Mitarbeiter aus Tschechien, Russland, der Türkei oder Ecuador. Die meisten „entdecken“ die Geschäftsführer an der Uni Siegen. Dr. Alexander Hoffmann: „Wo kann man besser Talente abrufen? Wir versuchen, die Studierenden frühzeitig mit Minijobs zu beschäftigen.“ Das geschieht stets in der Hoffnung, dass sie in feste Stellen hineinwachsen – und so langfristig im Unternehmen und in der Region bleiben. Dr. Alexander Hoffmann und Christian Friedrich haben allerdings erkannt, dass dazu mehr gehört als ein zuverlässiger Arbeitsplatz und ein gutes Gehalt: „Man muss das komplette Umfeld und auch private Hilfe anbieten.“ Für die beiden ist es wichtig, dass sich die ausländischen Mitarbeiter hier wohlfühlen. Deshalb gehen sie mit ihnen auch mal wandern, damit sie die Region kennenlernen. Sie sind sogar nach Chile geflogen, um die Familie von Felipe Campos zu besuchen. Mittlerweile hat die Familie – auch dank der Überzeugungskraft seiner Chefs – eingesehen, dass Deutschland eine Chance für Felipe Campos ist. Er selbst lebt

gerne in Siegen: „Ich fühle mich sehr wohl hier.“ Überzeugende Argumente für den Verbleib im Siegerland hatten die Geschäftsführer der Statmath GmbH auch für Gülsera Tamugur. Die gebürtige Türkin absolvierte ihr Masterstudium ebenfalls an der Universität Siegen und wurde dort für das Team der Statmath GmbH entdeckt. Seit Oktober 2015 unterstützt auch sie das junge Unternehmen in Vollzeit und ist sowohl privat als auch beruflich fest in der Region verankert.

Manchmal ist Zuwanderung auch Familiensache. Agnieszka Melon aus Polen kam als Jurastudentin über das Erasmus-Programm der EU nach Deutschland. Sie studierte in Bayreuth, wo sie ihren Mann Kai Dörnbach, heute Chef der zur Netpher KAWE Management Holding gehörenden Dörnbach Energie GmbH, kennenlernte. „Ich ging dann für zwei Jahre wieder nach Polen, um das Studium abzuschließen, kam aber danach zurück.“ Die beiden heirateten nach großem bürokratischen Aufwand in Deutschland: „Obwohl Polen damals schon in der EU war, mussten alle Dokumente übersetzt werden.“ Agnieszka Melon, die ihren Mädchennamen beibehielt, nahm ein juristisches Aufbaustudium (LL.M.) in Köln auf und erhielt 2008 ihren Magistra-Legum-Titel: „Ich hätte damals gerne in einer deutschen Firma oder Kanzlei gearbeitet,

die Kontakte nach Polen hatte.“ Solche Adressen sind aber im Siegerland schwer zu finden. 2009 wurde ihr Sohn geboren – kurz danach fing Agnieszka Melon in der Firma ihres Mannes an: „Ich betreue die kaufmännische Abwicklung, halte Kontakt mit Kunden und kümmere mich natürlich um rechtliche Fragen“, erzählt sie. Wenn nötig, übernimmt sie auch bei Gesprächen mit polnischen Kunden innerhalb der Dörnbach-Gruppe die Dolmetscherfunktion: „Die polnischen Ansprechpartner finden schneller Kontakt, wenn man die Mentalität kennt. Ich konnte den Einstieg für uns erleichtern.“ Sie findet, dass unterschiedliche Herkunftsländer innerhalb des Mitarbeiter-Teams nur Vorteile mit sich bringen: „Es kann den Einstieg in neue Märkte ermöglichen. Man hat andere Erfahrungen, kennt andere Arbeitsweisen und Konfliktlösungen.“ Mit den Kollegen unterhält sie sich auch über kulturelle und politische sowie wirtschaftliche Unterschiede. Und sie gibt auch mal Reisetipps – denn das Interesse der deutschen Kollegen an Polen ist, seit sie im Team ist, gewachsen. An die deutschen Arbeitgeber appelliert Agnieszka Melon, gegenüber ausländischen Studierenden, die etwa einen Praktikumsplatz suchen, offen zu sein: „Wer sich für ein Auslandsstudium entscheidet, ist neugierig auf die Welt.“

bw