

Polnische Auszubildende als ein Baustein für den Fachkräftemangel

Das Interesse an einer dualen Berufsausbildung in Deutschland steigt bei jungen Menschen in Polen u.a. angesichts der häufig höheren Einkommensmöglichkeiten im Vergleich zu Polen. Da gleichzeitig das Potenzial möglicher Auszubildender aus Deutschland in Folge des demografischen Wandels sinkt, ist es eine große Chance für Ihr Unternehmen, Jugendliche aus Polen auszubilden.

Die Vorteile liegen auf der Hand:

- **Gewinnung geeigneter und motivierter Auszubildender:** jungen Polen, die sich für eine Ausbildung in Deutschland entscheiden, sind hoch motiviert. Mit Ihrer eine Ausbildung in Ihrer Firma zu beginnen, beweisen Sie Mut und haben großes Interesse an einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.
- **Sicherung des Fachkräftenachwuchses:** Wenn Sie Ihre Nachwuchskräfte ausbilden, wächst Ihre Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt.
- **Mehr kulturelle Vielfalt im Unternehmen:** Sprachkenntnisse und kulturelle Kompetenzen Ihrer europäischen Auszubildenden können im Kontakt mit Ihrer Kundschaft wertvoll sein – im Ausland und im Inland.

Willkommenskultur

Für Auszubildende sind die ersten Tage der Ausbildung und im Unternehmen voller neuer Eindrücke und Informationen. Für junge Menschen, die sich in einer anderen Sprache und einer neuen Umgebung zurechtfinden müssen, trifft dies umso mehr zu.

Für den Erfolg der Ausbildung ist es daher wichtig, dass sich Ihre polnischen Azubis möglichst schnell heimisch und wohl im Unternehmen fühlen. Mit einer offenen Willkommenskultur in Ihrem Unternehmen können sie dies aktiv unterstützen.

Für eine rasche und erfolgreiche Integration Ihrer polnischen Auszubildenden sollten Sie in folgenden Handlungsfeldern aktiv werden: fachlich, sprachlich und gesellschaftlich.

Fachliche Integration:

Die Ausbilderinnen und Ausbilder in Ihrem Unternehmen sollten idealerweise zugleich die Aufgabe eines Mentors / einer Mentorin für die ersten Wochen und Monate der Ausbildung übernehmen. Gerade am Anfang ist es für die polnischen Auszubildenden wichtig, regelmäßiges Feedback zu erhalten, um zu erfahren, ob sie Ihren Erwartungen entsprechen und wie zufrieden Sie mit der Lern- und Arbeitsleitung sind. **Wichtig:** Kulturelle Unterschiede können zu Missverständnissen führen, die sich mit einer offenen Kommunikation leicht vermeiden lassen.

Sollten für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung Nachhilfe oder andere Unterstützung erforderlich sein, können die polnischen Auszubildenden ausbildungsbegleitende Hilfen in

Anspruch nehmen. Ansprechpartner dafür sind die jeweilige Arbeitsagentur oder Lehrerinnen und Lehrer der Berufsschule.

Sprachliche Integration:

Die Deutschkenntnisse des polnischen Auszubildenden sind ausschlaggebend für den Erfolg der Ausbildung und für eine gelungene Integration in Ihr Unternehmen. Darum besuchen die Jugendlichen während des Praktikums und der Ausbildung Sprachkurse. Allgemein gilt ein mittleres Niveau (B1) als ausreichend, um dem Berufsschulunterricht folgen zu können.

Zur sprachlichen Integration gehört ebenso die Kommunikation im beruflichen Kontext. Hier geht es um die fachlich korrekten Bezeichnungen oder auch die in Ihrem Unternehmen üblichen Bezeichnungen für Arbeitsinstrumente und Arbeitsabläufe. Hierfür können Sie beispielsweise mit den Auszubildenden gemeinsam ein „Wörterbuch“ der Firmensprache entwickeln. **Wichtig:** Bleiben Sie geduldig und erläutern Sie Begriffe wiederholt.

Gesellschaftliche Integration:

Für polnische Auszubildende ist der Umzug nach Deutschland oft ein großer Schritt: Sie verlassen ihr Elternhaus, geben ihren Freundeskreis auf und müssen sich an andere kulturelle Begebenheiten in Deutschland gewöhnen. Als Arbeitgeber der Auszubildenden sollten Sie dies berücksichtigen, wenn Sie sie unterstützen wollen, bei Ihnen heimisch zu werden. Sehr Hilfreich bei der Integration der polnischen Auszubildenden kann es sein, wenn sie zusätzlich zum Mentor durch geeignete Auszubildende Ihres Unternehmens betreut werden.

Hierbei sollten Sie die Azubis im Alltag unterstützen:

Wohnen: Gerade zu Beginn empfiehlt sich eine familiäre Wohngelegenheit, zum Beispiel in einer Wohngemeinschaft. Jugendwohnheime für Auszubildende bieten verschiedene Institutionen an. Bei der Anmietung einer Wohnung für einen Jugendlichen oder eine Gruppe, sollten Sie dabei unterstützen.

Behördengänge: Zusätzlich zu den Schritten, die Sie von inländischen Auszubildenden kennen (Lohnsteuernummer, Sozialversicherungsausweis, Krankenversicherung) benötigen die Jugendlichen eventuell Ihre Hilfe bei der Eröffnung eines Kontos, dem Abschließen eines Telefon-/Internetvertrags und der Anmeldung des Wohnsitzes. Bei einer eigenen Wohnung müssen die Rundfunkgeräte beim Beitragsservice (früher GEZ) angemeldet werden sowie Energie-, Kabel- und Wasserversorger beauftragt werden.

Freizeit gestalten: Unterstützen Sie die Bildung von Netzwerken mit anderen Auszubildenden und mit Gleichaltrigen vor Ort. Dies trägt zu einem guten Klima und zum Ausbildungserfolg bei. Gute Möglichkeiten bieten gemeinsame Freizeitaktivitäten wie Sport- und Lerngruppen.

Unterstützung und Förderung

Beratung und Unterstützung bei der Gewinnung von polnischen Arbeitskräften bieten die bei den **Agenturen für Arbeit** tätigen EURES-Berater:

Sonnhild Vydrel (SN) Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de +49 3591 661006
Simona Schiemenz (SN) Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de +49 3571 464616
Jörg Hohlfeld (SN) Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de +49 3591 662015
Aleksandra Drückler (BB) Aleksandra.Drueckler@arbeitsagentur.de +49 3562 956109

Ansprechpartner für die Gewinnung von polnischen Auszubildenden sind ebenfalls die **IHK Cottbus und IHK Dresden**:

Alexander Knapczyk knapczyk@cottbus.ihk.de Tel. +49 355 365 1320
Zygmunt Waroch waroch.zygmunt@dresden.ihk.de Tel. +49 3581 4212-22

Sowie die Ansprechpartner der **HWK Cottbus und HWK Dresden**:

Nicole Kossack kossack@hwk-cottbus.de Telefon 0355 7835-152
Katharina Sussek katharina.sussek@hwk-dresden.de Tel. +49 351 8087-547