

¡Bienvenido!

Dobro pozhalovat'! Welcome!

Deutsche Unternehmen machen sich für Stellenbewerber aus dem Ausland attraktiv – und entdecken dabei eine alte Tugend neu: die Willkommenskultur.

ANDREA REHMSMEIER

Im Städtchen Pirmasens am Pfälzerwald – dort, wo sich um Saarbrücken herum das strukturschwache Umland erstreckt - wächst gerade ein globales Dorf. „Unsere Mitarbeiter kommen aus aller Herren Länder: Aus Frankreich, Italien, Holland, Polen, Rumänien, Vietnam, Kasachstan, aus der Ukraine und der Türkei. Und unser Geschäftsführerkollege ist Grieche“ schwärmt Frank Schmidt, Geschäftsführer der FWB Kunststofftechnik GmbH. Jeder vierte Mitarbeiter der 160-köpfigen Belegschaft ist aus dem Ausland zugereist, um im fernen Deutschland in einer hoch spezialisierten Hightech-Branche Karriere zu machen. „Alle arbeiten hervorragend zusammen. Es macht ja auch wirklich Spaß!“

Seit die Wirtschaftskrise viele Staaten der Europäischen Union fest im Griff hat, steigt die Zahl derer, die in Deutschland ihr Glück suchen. Allein im ersten Halbjahr 2012 verzeichnete das Statistische Bundesamt fast 400 000 neu zugewanderte Europäer: Polen, Rumänen, Bulgaren, Ungarn, Griechen und Italiener. Für den alternden deutschen Arbeitsmarkt ist das eine gute Nachricht: Bei guter Konjunktur könnten hier nach Schätzungen des Forschungsinstituts Prognos in zehn Jahren 3,55 Millionen Arbeitskräfte fehlen.

Wer den FWB-Juniorchef fragt, wie er seinen Betrieb fernab der deutschen Metropolen für Fachkräfte aus aller Welt attraktiv macht, der hört keine ausgeklügelten Akquisestrategien, sondern Sätze wie: „Bei uns zuckt niemand zusammen, wenn auf einer Bewerbermappe ein Name steht, von dem man nicht gleich weiß, wie er ausgesprochen wird“, sagt Frank Schmidt. FWB stellt Spezialteile in Spritzgusstechnik her, vom Kfz-Zubehör bis zum Elektronikgehäuse. Das Familienunternehmen ist seit Jahren international aufgestellt, es beliefert Kunden in der Europäischen Union, in den USA, in Asien und Osteuropa. Die Kooperation mit einer Kunststofftechnikschule in Frankreich und die langjährige Zusammenarbeit mit Werkzeugbetrieben in der Ukraine haben FWB in internationalen Fachkreisen als guten Arbeitgeber bekannt gemacht – und gibt es eine bessere Imagekampagne als Mitarbeiter, die begeistert über Deutschland erzählen, weil sie sich dort herzlich aufgenommen fühlen?

Es ist der Ruf einer tief verwurzelten Willkommenskultur und guter Personalführung, die dem Unternehmen bis über die Grenzen Deutschlands vorauseilt. Für Vorstellungsgespräche, die in holprigem Deutsch oder Englisch geführt werden müssen, nehmen sich Personalbeauftragte und Fachbereichsleiter mit großer Selbstverständlichkeit besonders viel Zeit. Es gehört zum Arbeitgeberservice, dass neue Kollegen Sprachkurse und jede denkbare Hilfe bei der Wohnungssuche und Alltagsorganisation zur Verfügung gestellt bekommen. Und die Tatsache, dass Menschen, die für einen Arbeitsplatz ihre Heimat verlassen haben, im Gegenzug eine besonders breite Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten und gute Aufstiegschancen erwarten, kann der FWB-Geschäftsführung nur recht sein. Darüber hinaus, sagt Schmidt, gilt die Devise der absoluten Gleichbehandlung: „Bei uns ist es

weder besonders gut, noch besonders schlecht, wenn jemand aus dem Ausland kommt. Es zählen allein die Arbeitsergebnisse.“

Engagierte, karrierewillige und international einsatzfähige Mitarbeiter brauchen viele Mittelständler heute mehr als alle anderen: Sie können das Exportgeschäft erleichtern, einen Innovationsschub bringen, für ein modernes Unternehmensimage sorgen und die zukünftige Personalakquise erleichtern. Umso erstaunlicher ist das Ergebnis einer aktuellen Studie der Industrieländerorganisation OECD: Danach haben fast die Hälfte der deutschen Arbeitgeber mit freien Stellen die Möglichkeit der Personalanwerbung im Ausland noch nicht einmal in Betracht gezogen, andere haben sie als „zu kompliziert“ schnell wieder verworfen. Obwohl Deutschland ein Land mit vergleichsweise niedrigen bürokratischen Hürden für hochqualifizierte Zuwanderer ist, ist die Langzeit-Einwanderung laut OECD vergleichsweise niedrig. Gerade mal 25 000 Arbeitsmigranten aus Nicht-EU-Staaten wandern jährlich nach Deutschland ein. Daraus ergibt sich eine Einwanderungsquote, die um fünf bis zehnmal niedriger liegt als diejenige Österreichs, Dänemarks, Canadas oder Großbritanniens. Für die deutsche Wirtschaft könnte das zum Problem werden, lautet die Einschätzung des stellvertretenden OECD-Generalsekretärs Yves Leterme. „Deutschlands Wohlergehen hängt in beträchtlichem Maße davon ab, trotz seiner alternden Bevölkerung wettbewerbsfähig zu bleiben.“

(<http://www.oecd.org/germany/labour-migration-germanyisopentograduatesbutimmigrationisdifficultformedium-skilledworkers.htm>).

Wie aber finden mittelständische Unternehmen – über Sprachbarrieren und Tausende Kilometer Entfernung hinweg - geeignete Bewerber? Gerade in ländlichen Regionen finden sich inzwischen Unternehmen zu Initiativen zusammen, um den ersten Schritt auf den internationalen Arbeitsmarkt gemeinsam zu tun.

„In Spanien sind fast die Hälfte aller Hochschulabsolventen arbeitssuchend“, sagt Heinz-Rudi Link, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Schwarzwald-Baar-Heuberg (SBH). „Und wir bieten eine hohe Industriedichte, dazu eine tolles Umland mit hervorragenden Freizeitmöglichkeiten.“ Um die Region im Südwesten Baden-Württembergs in spanischen Ingenieurs- und Techniker-Fachkreisen bekannt zu machen, haben sich in der Region die Wirtschaftsförderung, die Agentur für Arbeit, verschiedene Kammern, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zur „Fachkräfteallianz Gewinnerregion“ zusammengetan.

Den Startschuss für die gezielte Fachkräfteakquise in Spanien gab die Wirtschaftsförderung SBH im Juni 2012. Mit Unterstützung des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums, der Agentur für Arbeit und der spanischen Botschaft lud sie 100 spanische Ingenieure zu einer dreitägigen Deutschlandreise ein, um dort mit den Unternehmen der Region in Kontakt zu treten. „19 von ihnen haben heute einen Arbeitsvertrag: Wir sind von dem Erfolg überwältigt“, berichtet Link. „Und das, wo bei Hochschulabsolventen die Erfolgsquote bei der Stellenbesetzung normalerweise bei gerade mal 1:150 liegt.“

Besonders erfreulich für die Unternehmer waren die unerwartet guten Deutschkenntnisse der spanischen Bewerber. Seit einigen Jahren verzeichnen die Sprachkurse, die in Spanien von den Goethe-Instituten angeboten werden, verstärkten Zulauf, hat Link erfahren. Diesen beliebten Türöffner zum deutschen Arbeitsmarkt nutzt die Wirtschaftsförderung inzwischen systematisch: Die Stellenausschreibungen regionaler Unternehmen leitet sie an die Goethe-Institute vor Ort weiter, so dass die dortigen Kursleiter ihre Teilnehmer gezielt ansprechen können. In einer vierwöchigen Probezeit bekommen die potenziellen Bewerber

daraufrin die Gelegenheit, den betrieblichen Alltag in Deutschland kennenzulernen. Speziell für das Handwerk läuft darüber hinaus seit Ende vergangenen Jahres ein Projekt, das ausgebildete und berufserfahrene Handwerker aus Spanien fit für den deutschen Arbeitsmarkt machen soll – in einer sechsmonatigen Probezeit aus Intensivsprachkursen und Arbeitspraxis im Betrieb.

„Doch auch wir Deutschen können von den Spaniern etwas sehr Wichtiges lernen: europäisch zu denken“, sagt Wirtschaftsförderer Link. „Für die Menschen, die sich heute auf dem deutschen Arbeitsmarkt bewerben, gibt es keine Staatsgrenzen mehr. Für sie zählt nur die Chance. Und genau darin liegt für uns alle die Zukunft.“

Willkommenskultur - Ein Leitfaden für Unternehmen

Sprachkurse für neu zugereiste Kollegen, Respekt vor kulturellen und religiösen Besonderheiten im betrieblichen Alltag, interkulturelle Kompetenz der Stammbeschaft – das sind Bestandteile einer Willkommenskultur, die deutsche Unternehmen für Fachkräfte aus dem Ausland attraktiv machen. Mit einem Leitfaden zu Willkommenskultur will die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ihren Beitrag dazu leisten, um die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland weiter zu steigern, und hoch qualifizierte Menschen aus aller Welt anzuziehen. Die Broschüre steht zum kostenlosen pdf-Download bereit unter www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Broschuere_n_-_beschaeftigung

Checkliste zur Entwicklung einer Willkommenskultur

Sprache

Kann die Arbeitstätigkeit ohne Deutschkenntnisse erfolgen? Stellt Englisch oder eine andere Sprache eine Alternative dar? Welche Sprache spricht die Fachkraft und kann diese eventuell im Unternehmen eingesetzt werden? Liegt eine englische (oder anderssprachige) Übersetzung des Aufgabenprofils und der notwendigen Fachtexte vor? Besteht die Möglichkeit, Fremdsprachenkenntnisse positiv für den Unternehmenserfolg herauszustellen (beispielsweise zur Erschließung ausländischer Märkte)?

Einarbeitung im Unternehmen

Gibt es im Unternehmen fachlich kompetente und persönlich erfahrene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die bei der Integration als Mentor oder Mentorin unterstützen können? Können Mentorinnen und Mentoren einen Teil ihrer Arbeitszeit zur Betreuung einsetzen? Gibt es bereits ein Mentorenkonzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das lediglich auf Fachkräfte aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund anzupassen ist? Kann die Fachkraft zu Beginn flexible Arbeitszeiten und/oder Teilzeit etwa für Behördengänge oder Sprachkurse nutzen? Gibt es bereits erprobte Prozesse, um Fachkräfte aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund einzuarbeiten?

Einleben in Deutschland

Wer kann die neue Fachkraft bei Behördengängen unterstützen? Kann das Unternehmen die neue Fachkraft bei der Wohnungssuche oder der Organisation des Umzugs unterstützen?

Vielfalt im Unternehmen

Fühlen sich bereits im Unternehmen tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im Unternehmen wohl? Ist in der Unternehmensphilosophie ein Bekenntnis zur Vielfalt („Diversity“) verankert? Gibt es bereits Beispiele einer gelungenen Integration von Fachkräften aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund im Unternehmen? Können solche Personen Mentor/Mentorin werden? Gibt es Beispiele für positive Auswirkungen einer gelebten Vielfalt im Unternehmen? Wurden diese bereits intern und extern kommuniziert? Werben Sie damit auf Ihrer Unternehmenshomepage?

(aus: „Unternehmen positionieren – Willkommenskultur in Unternehmen“, herausgegeben im Mai 2012 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, zum kostenlosen pdf-Download unter www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Charta der Vielfalt

Eine Möglichkeit, sich offen zu einem vielfältigen Arbeitsumfeld zu bekennen, das von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist, bietet die Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“. Kern ist eine freiwillige Selbstverpflichtung, die bereits von mehr als 1300 Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen unterzeichnet wurde. Diese soll die Attraktivität als Arbeitgeber und modernes Unternehmen stärken.

<http://www.charta-der-vielfalt.de/>

Unterstützung bei der Bewerbersuche

Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen, geeignete Rekrutierungswege und Such-Länder, landesspezifische Besonderheiten bei der Personalrekrutierung sowie gegebenenfalls vorhandene kulturelle Unterschiede zwischen hiesigen und internationalen Fachkräften gibt es bei:

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit

Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen für die Beschäftigung von internationalen Fachkräften.

(http://www.arbeitsagentur.de/nn_29928/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/ZAV-Nav.html)

EURES (EUROpean Employment Services)

Das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität bietet Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen für die Beschäftigung von internationalen Fachkräften an. EURES ist eine Kooperation zwischen der Europäischen Kommission, den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EWR-Mitgliedstaaten (EU, Island, Liechtenstein und Norwegen), anderen Partnerorganisationen sowie der Schweiz.

(<http://ec.europa.eu/eures>)

Arbeitgeberservice für Bewerber aus dem Ausland

Gestaltung der Unternehmenshomepage: Die Firmen-Homepage ist ausschlaggebend für den ersten Eindruck, den sich internationale Fachkräfte von potenziellen Arbeitgebern verschaffen. Hier können wichtige Inhalte in Englisch oder in der Landessprache des Akquiselandes eingestellt werden. Persönliche Erlebnisberichte (Testimonials) sprechen Bewerber auf einer persönlichen Ebene an.

Bewerbungsgespräch: Für ein persönliches Bewerbungsgespräch wird bei Nicht-EU-Bewerbern möglicherweise ein Touristenvisum für die Einreise benötigt. Eine Übersicht der Regelungen gibt es auf der Webseite des Auswärtigen Amts. Die Beantragung kann je nach Land zwischen mehreren Tagen und Wochen in Anspruch nehmen. Wenn der Bewerber oder die Bewerberin kein Deutsch spricht, muss das Gespräch auf Englisch oder in der jeweiligen Landessprache geführt beziehungsweise gedolmetscht werden.

Mentoring: In der Praxis hat es sich bewährt, der kürzlich zugereisten Fachkraft eine Mentorin oder einen Mentor zur Seite zu stellen, um bei Sprachproblemen im Job sowie bei der Vermittlung informeller Regeln zu helfen. Diese Personen benötigen Fach- und Sprachkenntnisse sowie soziale und interkulturelle Kompetenzen. Als Mentor oder Mentorin sind besonders erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignet, die das Unternehmen gut kennen und in der Belegschaft fest verankert sind. Eventuell helfen finanzielle oder andere Anreize sowie die Teilnahme an interkulturellen Trainings bei der Bereitschaft für diese Aufgabe.

Angebot von Sprachkursen: Die Finanzierung von Sprachkursen und eine entsprechende betriebliche Freistellung ist ein wichtiger erster Schritt für den erfolgreichen Start im Betrieb. Es bietet sich an, auch die Familie der Fachkräfte einzubeziehen. Das Goethe-Institut bietet weltweit an vielen Standorten Sprachkurse an, so dass das Training gegebenenfalls bereits im Herkunftsland beginnen kann. Kurse in Deutschland bieten auch die Volkshochschulen und private Institute an. Weiterführende Informationen gibt es auf den Internetseiten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge.

Unterstützung bei Behördengängen: Es gehört zu den Aufgaben des Arbeitgebers, den Mitarbeiter über die notwendigen Behördengänge zu informieren. Begleitung durch einen Kollegen kann sinnvoll sein. Einwohnermeldeamt (Dreizügigkeitsbescheinigung beantragen, Wohnsitz anmelden, Lohnsteuerkarte beantragen), Ausländerbehörde für Bürgerinnen und Bürger außerhalb der EU (Aufenthaltserlaubnis beantragen, Aufenthaltserlaubnis verlängern), Schulamt/Sozialamt (Einschulung der Kinder abstimmen, Antrag auf Aufnahme der Kinder in Kindertagesstätte stellen), Versorgungsamt (Anerkennung der Behinderung beantragen), Bank (Konto eröffnen), private und gesetzliche Krankenversicherungen (Krankenversicherung abschließen), Fahrerlaubnisbehörde (Fahrerlaubnis anerkennen und umschreiben), Kraftfahrzeugzulassungsbehörde (Fahrzeug anmelden), GEZ (Fernseher und Rundfunkgeräte anmelden), Energieversorger (Elektrizitätsanschluss beantragen)

(zitiert nach: „Unternehmen positionieren – Willkommenskultur in Unternehmen“, herausgegeben im Mai 2012 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, zum kostenlosen pdf-Download unter www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Weiterführende Links:

Willkommensportal „Make it in Germany“

<http://www.make-it-in-germany.com>

„Make it in Germany“ zeigt, wie Fachkräfte aus dem Ausland erfolgreich ihren Weg nach Deutschland gestalten können – und warum es sich lohnt, hier zu leben und zu arbeiten. Das Internetportal des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie bündelt erstmalig alle wichtigen Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland. Es informiert, in welchen Branchen Fachkräfte gesucht werden und unter welchen Voraussetzungen Interessierte eine Stelle in Deutschland annehmen können.

Fachkräfteoffensive

<http://www.fachkraefteoffensive.de>

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit haben eine Fachkräfteoffensive gestartet. Diese Kampagne bündelt Beratungs- und Unterstützungsangebote und zeigt, wie bestehende und bisher vernachlässigte Potenziale zur Fachkräftesicherung im Inund Ausland besser erkannt und aktiviert werden können.

Tatsachen über Deutschland

<http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/de/inhaltsseiten-home/links.html>

Die Website „Tatsachen über Deutschland“ bietet Basiswissen und Orientierungshilfe speziell für Leserinnen und Leser aus dem Ausland. Sie enthält neben zahlreichen Fakten auch ein Glossar und weiterführende Links zu Informationsportalen über Deutschland.

Wohnungssuche und Meldung des Wohnsitzes

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/Wohnen/wohnen-node.html>

Das Angebot des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge bietet für Migrantinnen und Migranten Erstinformationen und praktische Tipps für die Wohnungssuche, den Umzug und die Anmeldung an einem Einwohnermeldeamt in Deutschland.