

Talente

Region Stuttgart

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 talente](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/talente)

Personal gewinnen, entwickeln, binden – Arbeitswelt gestalten

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) für Personalverantwortliche

Matthias Hangst



Dr. Walter Rogg
 Geschäftsführer
 der WRS



Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
 Leiterin Geschäftsbereich
 Fachkräfte der WRS

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

schon immer haben internationale Fachkräfte zum Erfolg unseres Wirtschaftsstandorts beigetragen. Seit 1956 die ersten Gastarbeiter in Stuttgart eintrafen und dabei mithalfen, den Weltruhm unserer Automobilindustrie zu begründen, arbeiten Menschen verschiedener Nationalitäten in den Betrieben der Region erfolgreich zusammen. Sie bringen nicht nur ihre Fähigkeiten und Erfahrungen mit in die Unternehmen, sondern bereichern auch das gesellschaftliche und kulturelle Leben auf vielfältige Weise.

In der Zwischenzeit hat die Region einen Migrantenanteil von 18,6 Prozent, in der Stadt Stuttgart besitzt fast jeder zweite Bürger ausländische Wurzeln (Stand 2017). Und wir werden künftig noch mehr kreative und engagierte Köpfe aus dem Ausland brauchen, denn als Hochtechnologie-Standort sind Menschen unsere wichtigste Ressource. Schon heute können manche Betriebe ihren Bedarf an Fachkräften im Inland nicht mehr ausreichend decken.

Menschen mit ausländischen Wurzeln sollen sich bei uns wohlfühlen, dafür setzen sich viele Organisationen und Persönlichkeiten in der Region ein. In einem gemeinsamen Leitbild für den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort haben wir uns zu interkultureller Toleranz und offenem Denken verpflichtet. Seit 2014 unterstützt der Welcome Service Region Stuttgart die internationalen Fachkräfte und deren Arbeitgeber beim Start in eine gemeinsame Zukunft. Und auch in den Firmen selbst gibt es vielfältige Anstrengungen, damit ausländische Kollegen hier heimisch werden. Dass davon immer beide Seiten profitieren, bestätigen auch die Unternehmer, über deren Erfahrungen wir in dieser Ausgabe berichten.

Wan hooa. lei ke -sh

Ausländische Fachkräfte bringen ihre Arbeitskraft und neue Ideen in die Region

Immer öfter müssen vor allem kleinere und mittelständische Firmen in der Region Aufträge ablehnen, weil ihnen das Personal dafür fehlt. Die Suche nach Mitarbeitern ist für sie zu einer strategischen Aufgabe geworden. Ein aussichtsreicher Weg dafür ist die Rekrutierung internationaler Fachkräfte. Viele Arbeitgeber befürchten jedoch einen zu hohen Aufwand und zweifeln daran, ob ausländische Mitarbeiter fachlich und persönlich zu ihnen passen. Solchen Risiken stehen jedoch wertvolle Chancen gegenüber. Denn Fachleute aus dem Ausland sorgen nicht nur für die notwendige Unterstützung, sondern auch für neue Sichtweisen und Lösungsansätze in den Betrieben.

Komplizierte und langwierige Einreisemodalitäten, fehlende Deutschkenntnisse und zu große kulturelle Unterschiede: Das sind die häufigsten Vorbehalte, die Personalverantwortliche davon abhalten, ausländische Mitarbeiter zu rekrutieren. Doch viele Fachkräfte mit ausländischen Wurzeln halten sich bereits in der Region Stuttgart auf.

Wer internationale Mitarbeiter sucht, muss nicht ins Ausland gehen

Dazu gehören zum Beispiel EU-Zuwanderer, die freizügig einreisen können, qualifizierte Kräfte aus sogenannten Drittstaaten, die die Kriterien der Blue Card erfüllen und Ausländer, die an den regionalen Hochschulen studieren. Diese Menschen sprechen oft schon gut Deutsch und sind in der Regel auch mit den Gepflogenheiten hier vertraut. Sie alle bilden ein großes Potenzial,



das die regionalen Firmen mit überschaubarem Aufwand für sich erschließen können.

Will ein Arbeitgeber seinen Bewerberpool darüber hinaus noch erweitern, kann er die internationalen Fachkräfte außerdem direkt in ihren Heimatländern anwerben. Als unkomplizierten Einstieg bietet es sich an, offene Stellen im EURES-Netzwerk freischalten zu lassen, damit sie europaweit von Jobsuchenden gelesen werden können. Das gemeinsame Stellenportal der europäischen Arbeitsagenturen ist über den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit zugänglich.

Zusätzlich können Firmen selbst Stellenanzeigen im Ausland schalten. Die Jobprofile und möglichst auch die Firmenwebseite sollten dann allerdings auf Englisch vorliegen. Die Arbeitgeber müssen dazu auch wissen, in welchen Ländern es überhaupt Arbeitnehmer mit passenden Qualifikationen gibt. Sie benötigen außerdem Know-how über relevante ausländische Medien und die Rahmenbedingungen der jeweiligen Arbeitsmärkte.

- ▷ Hilfreich sind deshalb Partner vor Ort, die in den verschiedenen Phasen des Recruitingprozesses unterstützen – beispielsweise private Headhunter, die Außenhandelskammern oder ausländische Hochschulen.

Weniger aufwendig ist es, bei einem der Rekrutierungsprojekte mitzumachen, die von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung ZAV, den Kammern, Verbänden oder anderen Trägern organisiert werden. Es gibt sie für unterschiedliche Berufsgruppen, beispielsweise für Ärzte, Ingenieure oder technische Facharbeiter. Teilnehmende Firmen profitieren unter anderem durch eine systematische Vorauswahl mehrerer Bewerber, den Austausch mit anderen Betrieben und eine intensive Betreuung durch die Projektträger.

Bereits beschäftigte Mitarbeiter sind die besten Werbeträger

Ein weiterer vielversprechender Ansatz besteht darin, über bereits im Unternehmen beschäftigte Ausländer weitere Landsleute anzuwerben. Denn die ausländischen Arbeitnehmer verfügen meistens noch über sehr gute Netzwerke in ihre Heimatländer. Internationale Fachkräfte, die auf Empfehlung ihrer ehemaligen Studien- oder Berufskollegen nach Deutschland kommen, fassen meist schneller Fuß als andere, weil sie hier eine Bezugsperson haben. Durch den gemeinsamen Hintergrund der ausländischen Mitarbeiter können die Arbeitgeber zudem die Qualifikationen der Nachzügler leichter einschätzen.

Zu den verschiedenen Rekrutierungswegen bietet der Welcome Service Region Stuttgart (WSRS) eine Erstberatung an und vermittelt zu geeigneten Projekten und den richtigen Ansprechpartnern weiter. Abhängig davon, aus welchem Land die potenziellen Arbeitskräfte kommen, müssen unterschiedliche Voraussetzungen für ihre Beschäftigung erfüllt sein:

Einreiseprozess / Visum

Arbeitnehmer aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EU sowie Island, Norwegen und Liechtenstein) brauchen kein Visum und keine Arbeitserlaubnis. Sie sind freizügig und deutschen Arbeitnehmern gleichgestellt. Fachkräfte aus Drittstaaten, die sich noch nicht in der Region befinden, brauchen dagegen eine Einreiseerlaubnis, ein sogenanntes „Nationales Visum“,

das befristet und zweckgebunden ist. Ein solches Visum zum Zweck der Beschäftigung bzw. Ausbildung dient ausschließlich zur Einreise und ist deshalb vorher bei der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland zu beantragen. Für die eigentliche Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung müssen die Fachkräfte nach Ankunft bei der zuständigen Ausländerbehörde einen gesonderten Antrag stellen. Ausnahmeregelungen gelten für Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland und den USA. Sie alle können ohne Visum nach Deutschland kommen und ihre Aufenthaltserlaubnis vor Ort beantragen.

Je nach Qualifikation existieren verschiedene Aufenthaltstitel. Für Fachkräfte mit Hochschulabschluss gibt es unter anderem die Blaue Karte EU (Blue Card). Dafür muss der potenzielle neue Mitarbeiter ein Jahresbruttogehalt von mindestens 53.600 Euro bzw. 41.808 Euro in akademischen Mangelberufen nachweisen (Stand 2019) und einen anerkannten Hochschulabschluss haben. Facharbeiter aus Drittstaaten können aktuell unter der Voraussetzung beschäftigt werden, dass sie in einem Mangelberuf arbeiten und einen anerkannten Berufsabschluss nachweisen können.

Regelungen für den Arbeitsmarktzugang

Bei Fachkräften aus Drittstaaten prüft die Bundesagentur für Arbeit in der Regel die Beschäftigungsbedingungen und in bestimmten Fällen zusätzlich, ob deutsche Arbeitnehmer, Staatsangehörige aus EWR-Ländern, der Schweiz sowie rechtlich gleichgestellte Ausländer für die Stelle zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung). Dieser Prozess wird beschleunigt, wenn der künftige Arbeitgeber bereits vor Beantragung des Visums die Zustimmung der Arbeitsagentur einholt. Für die besonders gefragten Berufsgruppen der Ärzte, IT-, Maschinenbau-, Fahrzeugbau- und Elektroingenieure, aber auch für Fachkräfte in Mangelberufen wurde die Vorrangprüfung bereits abgeschafft. Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll sie grundsätzlich entfallen, um eine Zuwanderung für Personen mit anerkannter Ausbildung in alle Berufe zu erleichtern.

Wer Ausländer aus Drittstaaten einstellt, muss Zeit für Formalitäten investieren und sollte die neuen Mitarbeiter in den ersten



Christa Gebhard, WSRS

Kontakt und Informationen zu:

Internationale Fachkräfte finden

- Erster Schritt: Stellenmeldung und Beratung beim lokalen Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit
- Informationen unter www.make-it-in-germany.com, Telefon 0228 713-1313, make-it-in-germany@arbeitsagentur.de

Internationale Studierende finden

- Jobbörsen, Messen und Karrieretage wie „Bonding“, „Your future in Stuttgart“, „IT-Mittelstandstag“ an der Hochschule Esslingen

Ausländische Auszubildende finden

- KAUSA Servicestelle Region Stuttgart: Telefon 0711 2005-1114, kausa@stuttgart.ihk.de
- Für Integration Geflüchteter in Ausbildung: „Kümmerer“ bei den Kammern

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

- Beratungszentrum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: AWO Stuttgart, Olgastraße 63, 70182 Stuttgart; Telefon 0711 210 61-17, anerkennung@awo-stuttgart.de
- Informationen unter www.anerkennung-in-deutschland.de
- Informationen zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse www.anabin.kmk.org

Wochen gezielt unterstützen, damit sie sich hier heimisch fühlen. Ein Aufwand, der sich doppelt auszahlt: Denn die ausländischen Fachkräfte bringen nicht nur ihre Arbeitskraft, sondern einen Fundus an Fähigkeiten und Erfahrungen mit und sorgen so zusätzlich für innovative Impulse und neue Möglichkeiten beispielsweise im Umgang mit neuen Kunden und Märkten.

„Internationale Fachkräfte zu rekrutieren, muss nicht aufwendig sein“

Dr. Verena Andrei beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt. Bevor sie 2014 die Leitung des Welcome Service Region Stuttgart (WSRS) übernahm, koordinierte die Politikwissenschaftlerin für die Stadt Stuttgart verschiedene Projekte zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Heute gibt sie ihr Wissen an die Betriebe der Region Stuttgart weiter und erlebt dabei regelmäßig, welche Fragen diese auf der Suche nach passenden internationalen Mitarbeitern umtreibt. Auch kleinere Unternehmen ermutigt sie ausdrücklich zum Praxistest und verweist auf die vielfältigen Unterstützungsangebote, die erste Schritte erleichtern.

Talente: Frau Dr. Andrei, besonders kleinere Arbeitgeber haben zunehmend Schwierigkeiten, auf dem deutschen Arbeitsmarkt passende Bewerber zu finden. Gleichzeitig schrecken sie davor zurück, internationale Arbeitskräfte zu rekrutieren. Was könnte die Unternehmen dazu motivieren?

Dr. Verena Andrei: Es gibt Wege, die auch für Kleinbetriebe mit relativ wenig Aufwand umsetzbar sind, denn viele ausländische Fachkräfte sind bereits in der Region. Um den Zugang zu diesen potenziellen Bewerbern im Inland zu ermöglichen, existiert eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten. Der internationale Personalservice der Bundesagentur für Arbeit und spezielle Förderprojekte helfen wiederum bei der Rekrutierung im Ausland. Ermutigen können aber auch die unzähligen Mittelständler und Kleinbetriebe, beispielsweise in der Baubranche, in denen verschiedene Nationalitäten schon seit Jahren erfolgreich zusammenarbeiten.

Welche Schritte würden Sie einem Betrieb empfehlen, der bisher noch keine Erfahrungen mit ausländischen Mitarbeitern hat?

Für die meisten geht es darum, mutig zu sein und den ersten Schritt zu wagen. Die Firmen könnten klein anfangen und an einer Jobmesse für ausländische Fachkräfte teilnehmen, die der Welcome Service mitorganisiert. Mit wenig Aufwand verbunden wäre es auch, offene Stellen ans Welcome Center Stuttgart zu schicken, um sie so für die dort Rat suchenden Fachkräfte zugänglich zu machen. In der Region laufen außerdem verschiedene Qualifizierungsprojekte für Ausländer – beispielsweise für Bauingenieure. Unter den Teilnehmern

können ebenfalls geeignete Bewerber sein. Interessierte Unternehmen können an den Absolvententagen teilnehmen oder sich die Profile der Teilnehmer zuschicken lassen.

Eine Sorge der Firmen sind mangelnde Sprachkenntnisse der Ausländer.

Für die Absolventen der Qualifizierungsprojekte lässt sich das ausschließen, denn daran kann nur teilnehmen, wer schon recht gut Deutsch spricht. In Stellenanzeigen könnten gewünschte Sprachkenntnisse als grundlegende Anforderung formuliert werden und so bereits die Bewerbungen entsprechend gefiltert werden. Bei vielen Rekrutierungsprojekten sind Sprachkurse automatisch Teil der Qualifizierungen. Es gibt auch zahlreiche Angebote zum Deutschlernen für Ausländer, die ganz oder teilweise vom Bund bezahlt werden. Und Betriebe mit mehreren ausländischen Fachkräften machen oft gute Erfahrungen damit, Sprachkurse intern zu organisieren.

Sie haben sich lange mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse beschäftigt. Den Personalverantwortlichen fällt es oft schwer, die Qualifizierung ausländischer Bewerber richtig einzuschätzen.

Bei staatlich reglementierten Berufen wie Ärzten, Erziehern oder Lehrern ist eine formelle Anerkennung der ausländischen Abschlüsse zwingend erforderlich, damit sie ihren Beruf hier ausüben dürfen. Drittstaatsangehörige benötigen außerdem bereits bei der Antragstellung für ein nationales Visum zur Beschäftigung den Nachweis über die Gleichwertigkeit ihres Hochschulabschlusses beziehungsweise die Anerkennung des Berufsabschlusses.



martinlorenz.net

Kontakt

Dr. Verena Andrei
Leitung Welcome Service
Region Stuttgart (WSRS)
Telefon 0711 228 35-880
verena.andrei@region-stuttgart.de

Welcome Service Region Stuttgart
Charlottenplatz 17
70173 Stuttgart

www.welcome.region-stuttgart.de

Um eine Qualifikation richtig einzuschätzen, kann eine Anerkennung des beruflichen Abschlusses grundsätzlich helfen. Um die Expertise eines Bewerbers richtig einschätzen zu können, reicht es oft aber auch aus, ihm beim Vorstellungsgespräch gezielte Fachfragen zu stellen und sich zum Beispiel seine Rolle in erwähnten Projekten genauer beschreiben zu lassen. In manchen Branchen ist es außerdem üblich, Arbeitsproben einzufordern.

Was ist notwendig, damit ausländische Mitarbeiter erfolgreich und langfristig in ein Unternehmen integriert werden?

Wichtig ist, dass sowohl die Geschäftsführung als auch die Mitarbeiter eines Unternehmens ausländischen Fachkräften gegenüber offen sind. Auch sollte man die Belegschaft von Anfang an mit einbinden und gemeinsam mit ihr überlegen, wie man den ausländischen Kollegen den Start in Deutschland erleichtern kann. Dazu gehören ganz praktische Fragen wie das passende Kantinenessen, verständliche Formulare oder die Berücksichtigung religiöser Feiertage. Bewährt hat sich zudem, den Neuankömmlingen einen Mentor an die Seite zu stellen, der sie gerade am Anfang intensiv unterstützt und ein spezielles Augenmerk auf die Kommunikation legt. Und bei allem dürfen wir nicht vergessen: Es sind Menschen, die zu uns kommen, die neben ihrem Beruf auch noch eine Familie und ein privates Umfeld haben.

„Die berufliche Anerkennung klärt, wo ein ausländischer Mitarbeiter fachlich steht“

Seit Anfang 2016 ist Filippus Tsaridis bei der Lorenz Elektrotechnik GmbH beschäftigt. Für den griechischen Elektrofachmann ist sein deutscher Arbeitgeber ein Glücksfall. Er hat in dem Familienbetrieb nicht nur einen attraktiven Arbeitsplatz und nette Kollegen gefunden, sondern auch eine Chefin, die ihn in seiner Entwicklung fördert und ihm aktiv dabei hilft, dass seine berufliche Qualifikation in Deutschland anerkannt wird.

Fast ein Jahr lang ist Filippus Tsaridis auf der Suche nach einer Arbeitsstelle in der Region, bevor er zu Lorenz Elektrotechnik in Musberg kommt. Eine Bekannte hat ihn der Firmenchefin Petra Lorenz empfohlen, die zu dieser Zeit verzweifelt nach zusätzlichen Mitarbeitern sucht. Der Familienbetrieb plant und realisiert anspruchsvolle Elektroninstallationen für betriebliche und private Kunden. Er ist ISO-zertifiziert und setzt auf hohe Qualitätsstandards. „Gut ausgebildete Fachleute sind für uns schon immer die wichtigste Ressource“, erläutert die Enkelin des Firmengründers, die den Betrieb in der dritten Generation führt.

Sie lädt den griechischen Elektrofachmann deshalb umgehend zu einem Vorstellungsgespräch ein. Beim anschließenden Probe-

arbeiten hinterlässt Filippus Tsaridis einen so guten Eindruck, dass die Unterschrift unter den Arbeitsvertrag danach nur noch Formsache ist. Der Start im Unternehmen fällt dem Griechen leicht, denn er wird sehr herzlich aufgenommen. Die praktische Arbeit läuft in Deutschland nicht grundlegend anders als in seiner Heimat und die Projektverantwortlichen binden ihn sofort in die laufenden Aufträge ein. Dass in dem zertifizierten Betrieb vieles schriftlich dokumentiert wird, ist allerdings eine Herausforderung. Er kann sich zwar ganz gut auf Deutsch verständigen, aber die Fachbegriffe bereiten ihm anfangs Schwierigkeiten. Auch die deutschen Sicherheitsvorschriften und Verordnungen hat er zwangsläufig nicht parat.

Ohne anerkannten Abschluss ist ein Mitarbeiter nur begrenzt einsetzbar

„Dass wir Filippus deshalb nicht sofort als vollwertige Fachkraft einsetzen können würden, war uns bewusst“, so Petra Lorenz. Bestimmte Aufgaben dürfen im Elektrohandwerk nur mit einem anerkannten Abschluss bzw. den entsprechenden Sicherheitsschulungen ausgeführt werden. Die Unternehmerin bestärkt ihren neuen Mitarbeiter deshalb darin, sich die Gleichwertigkeit seiner Qualifikation offiziell bestätigen zu lassen. Seit 2012 gibt es für ausländische Fachkräfte einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf ein entsprechendes Verfahren. Weil er sich davon auch bessere Entwicklungsmöglichkeiten verspricht, geht Filippus Tsaridis auf den Vorschlag seiner Chefin ein.

Um den Prozess zu starten, muss er Unterlagen auf Deutsch vorlegen, die die Inhalte seiner Ausbildung in Griechenland dokumentieren. Es gibt zunächst ein Missverständnis darüber, welche Dokumente genau erforderlich sind und wer für die



Dr. Verena Andrei, WRS

Filippus Tsaridis
Facharbeiter Elektrotechnik

» *Obwohl es einiges an Zeit, Energie und Geld gekostet hat, bin ich sehr froh darüber, dass ich die Anerkennung beantragt habe. Mit dem endgültigen Bescheid verfüge ich über eine sehr gute Grundlage für meine berufliche Zukunft. Ich kann mir gut vorstellen, irgendwann den Meisterabschluss zu machen. Bei der Nachqualifizierung habe ich außerdem noch einiges dazugelernt, was ich in der Praxis gut gebrauchen kann.«*

Kontakt
LORENZ Elektrotechnik GmbH
Filderstraße 10
70771 Leinfelden-Echterdingen (Musberg)
www.lorenz-elektrotechnik.de
Ansprechpartnerin
Petra Lorenz
Geschäftsführerin
Telefon 0711 754 25 50
p.lorenz@lorenz-elektrotechnik.de



Dr. Verena Andrei, WRS

Petra Lorenz
Geschäftsführerin

» *Für mich ist der Nutzen einer beruflichen Anerkennung unbestritten, denn sie bringt sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Mitarbeiter selbst Sicherheit darüber, dass er sein Metier beherrscht. Technologische Entwicklungen machen in unserer Branche auch immer wieder neue Zusatzqualifikationen erforderlich, für die ein anerkannter Abschluss vorausgesetzt wird. Wünschen würde ich mir allerdings, dass es im Anerkennungsprozess mehr Standards gäbe und auch die Nachqualifizierung Beschäftigter finanziell gefördert würde.«*

Übersetzung verantwortlich ist. Das führt dazu, dass sich das Verfahren zu Beginn verzögert. Mit Unterstützung seiner Chefin kann der griechische Handwerker schließlich alle wichtigen Unterlagen bei der Handwerkskammer einreichen. Zur Bewertung seiner Qualifikation wird er zusätzlich zu einem Gespräch ins Elektro Technologie Zentrum Stuttgart (ETZ) eingeladen.

Fehlende Kenntnisse können nachqualifiziert werden

Nach einigen Wochen kommt ein Schreiben, in dem aufgelistet ist, welche Kenntnisse er sich zusätzlich aneignen muss, um die Kriterien der deutschen Gesellenprüfungsordnung zu erfüllen. Auch geeignete Kurse am ETZ werden dafür empfohlen. Bis er dann tatsächlich mit den Schulungen starten kann, sind seit der Antragstellung fast eineinhalb Jahre vergangen. Sein Arbeitgeber übernimmt die Kosten der Nachqualifizierung und stellt ihm die Hälfte der Zeit dafür frei, für den Rest nimmt er Urlaub. Ab dem kommenden Jahr können solche Kurse von der Kammer gefördert werden. Filippus Tsaridis hat die erforderlichen Schulungen Anfang 2019 abgeschlossen und erfüllt damit alle Voraussetzungen, um als anerkannter Elektroniker Energie- und Gebäudetechnik arbeiten zu können.

„Wir kümmern uns auch um die persönlichen Belange der ausländischen Beschäftigten“

Wie viele IT-Unternehmen, steht der Telematik-Spezialist mm-lab auf dem Arbeitsmarkt in einem harten Wettbewerb. Um mehr und bessere Bewerbungen zu bekommen, hat er deshalb vor einigen Jahren damit begonnen, auch im Ausland nach Fachkräften zu suchen. Erste Erfahrungen sammelte das Unternehmen mit spanischen Ingenieuren. Heute beschäftigt es 42 hoch qualifizierte Spezialisten aus acht verschiedenen Nationen und profitiert nicht nur von deren fachlichen Qualitäten, sondern auch von den vielfältigen persönlichen Stärken.

Die mm-lab GmbH hat sich auf Telematik-Lösungen und -Dienstleistungen rund ums Automobil spezialisiert. Das Kornwestheimer Unternehmen unterstützt beispielsweise Automobilzulieferer und -hersteller bei der Automatisierung von Fahrzeugtests und beim Management der Testgelände. Zum Team gehören Softwareentwickler, Informatiker, Elektroingenieure und Nachrichtentechniker. Schon seit Längerem suchte der Telematik-Spezialist nach neuen Wegen, um zusätzliche IT-Experten für sich zu gewinnen.

Ausländische Mitarbeiter werben weitere Landsleute an

Erste Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften sammelte er 2011 durch seine Beteiligung an der „Aktion Nikolaus“, einem Pilotprojekt zur Anwerbung spanischer Ingenieure der Fachkräfteallianz Region Stuttgart. Damals erhielt der Geschäftsführer Dr. Andreas Streit rund 30 interessante Profile, aus denen er einen passenden Fachmann auswählte. Dass über die persönlichen Kontakte des Spaniers nach und nach weitere seiner Landsleute ins Unternehmen kamen, war ein unerwarteter Bonus. Seither hat mm-lab die Rekrutierung ausländischer Mitarbeiter konsequent ausgebaut und nimmt dazu auch immer wieder an Projekten teil. Gegenwärtig gehören Fachkräfte aus Italien, Ungarn, Indien, Bangladesch, Pakistan, Honduras, Iran und Palästina zur Belegschaft.

Um die fachliche Expertise realistisch einzuschätzen, helfen Andreas Streit detaillierte Fragen zu den bisherigen Projekten der Bewerber. Die Vorstellungsgespräche finden üblicherweise per Skype statt, und wenn möglich, nimmt ein im Fachgebiet versierter Kollege daran teil. Ob es auf der per-

sönlichen Ebene passt, ist für den Diplomphysiker vor allem ein Bauchgefühl. Er legt allerdings ausdrücklich Wert darauf, die Erwartungshaltungen beider Seiten gut abzuklären. Der entscheidende Praxistest findet dann letztendlich in der Probezeit statt.

Seit 2017 wird der Geschäftsführer beim Recruiting von Jutta Kohlmann unterstützt. Die Personalfachwirtin kümmert sich mit sehr viel Einsatz und Herzblut um alle ausländischen Neankömmlinge. „Für EU-Bürger ist der Start in Deutschland eher unkompliziert. Neue Kollegen aus Drittländern brauchen dagegen sehr viel mehr Betreuung“, berichtet sie aus inzwischen vielfacher Erfahrung.

In der Anfangszeit zu unterstützen, ist besonders wichtig

Eine indische Softwareentwicklerin war eine der ersten Ausländerinnen, deren Einstieg Jutta Kohlmann begleitet hat. Nachdem die Zusammenarbeit feststand, dauerte es zwei Monate, bis diese einen Termin bei der deutschen Botschaft bekam, um ihr Visum zu beantragen. Währenddessen arbeitete die Personalreferentin bereits auf Hochtouren, um die aufwendigen formalen Voraussetzungen für die Beschäftigung der neuen Kollegin zu schaffen.



Jutta Kohlmann
Personalreferentin

» Zur Visaerteilung muss ein unterschriebener Arbeitsvertrag vorliegen und eine Wohnadresse nachgewiesen werden. Um einen guten Einstieg zu gewährleisten, zahlen wir den Flug, notwendige Sprachkurse sowie die Miete der ersten drei Monate. Eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist für unsere IT-Spezialisten meist leicht zu bewerkstelligen, da sie normalerweise alle Voraussetzungen für eine Blue Card erfüllen.«



Dr. Verena Andrej, WRS

Dr. Andreas Streit
Geschäftsführer

» Welche Abschlüsse die ausländischen Beschäftigten mitbringen, ist für uns nicht primär entscheidend: Wir schauen vielmehr darauf, was jemand fachlich kann und ob es auch menschlich passt. Unsere Mitarbeiter sollten sich für Technik begeistern, in der Softwareentwicklung fit sein sowie Software und Hardware integrieren können. Alles Weitere können sie bei uns lernen.«

In Deutschland eingetroffen, ging es vor allem darum, die indische Kollegin willkommen zu heißen und schrittweise an die neuen Gegebenheiten heranzuführen. Bei mm-lab läuft das alles sehr persönlich ab und beginnt damit, dass Jutta Kohlmann die Neankömmlinge am Flughafen abholt und in die angemietete Wohnung bringt. In der darauffolgenden Zeit kümmerte sich die Personalreferentin darum, die neue Mitarbeiterin in den Kollegenkreis einzuführen und half außerdem dabei mit, das private Leben in Deutschland zu organisieren. Die regelmäßigen Deutschkurse in der Firma durch eine Kollegin sind eine weitere Unterstützung, damit sich die ausländischen Beschäftigten möglichst schnell zurechtfinden. Sowohl die finanziellen Investitionen des Unternehmens als auch die offene und interkulturelle Unternehmenskultur zahlen sich aus, das macht das Beispiel der indischen Kollegin sehr deutlich: Bereits im ersten Jahr bei mm-lab übernahm sie die Aufgaben des Scrum Masters im Team – die damit verbundenen Reviews hält sie mittlerweile teilweise auf Deutsch ab.

Kontakt

mm-lab GmbH
Stammheimer Straße 10
70806 Kornwestheim
www.mm-lab.de

Ansprechpartner
Dr. Andreas Streit
Geschäftsführer
Telefon 07154 82 73 27
andreas.streit@mmlab.de

Welcome Service Region Stuttgart (WSRS)

Der Welcome Service Region Stuttgart (WSRS) unterstützt Unternehmen bei der Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte und hilft qualifizierten Einwanderern beim Ankommen. Unternehmen aus der Region werden per E-Mail, telefonisch oder vor Ort beraten. Internationale Fachkräfte und Studierende sowie ihre Familienangehörigen finden im Welcome Center Stuttgart und in den fünf Landkreisen Hilfestellung.

Die WSRS ist ein Angebot der WRS für die Fachkräfteallianz Region Stuttgart, unterstützt aus Mitteln des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg.



Rawpixel/Fotolia.com

Kontakt für Unternehmen

Welcome Service Region Stuttgart
 Charlottenplatz 17, 70173 Stuttgart
welcome@region-stuttgart.de
 Telefon 0711 228 35-876

welcome.region-stuttgart.de

Leitung: Dr. Verena Andrei
 Telefon 0711 228 35-880
verena.andrei@region-stuttgart.de

Gerne vereinbaren wir einen Beratungstermin vor Ort in Ihrem Unternehmen.



Kontakt und Öffnungszeiten für internationale Fachkräfte

Welcome Center Stuttgart
 Charlottenplatz 17, 70173 Stuttgart
 Telefon 0711 76 16 46-40
info@welcome-center-stuttgart.de

welcome-center-stuttgart.de

Öffnungszeiten
 Montag 8:30 – 13:00 Uhr
 Dienstag 14:00 – 18:00 Uhr
 Donnerstag 14:00 – 18:00 Uhr
 Freitag 8:30 – 13:00 Uhr

Termine und Veranstaltungen in der Region unter welcome.region-stuttgart.de

Unternehmensservices

Information und Beratung der Unternehmen

- Erstinformation zu Rekrutierungswegen und -strategien, Einreise und Formalitäten
- Integration ins Unternehmen, (Weiter-)Qualifizierung, Sprachförderung etc.
- Netzwerk und Lotsenberatung

Informationen und Veranstaltungen

- Veranstaltungen zum Thema Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte u. Studierender
- Newsletter
- Website welcome.region-stuttgart.de mit Dienstleisterdatenbank

Kontakte / Plattform zu internationalen Fachkräften

- Jobmessen
- Unternehmensbesuche
- Sichtbarmachung und Bewerbung Ihrer Stellen in der Fachkräfteberatung
- Einbeziehung in Veranstaltungen

Austausch / Networking

- Vernetzung und Austausch bei Veranstaltungen und im Rahmen von Netzwerken
- Wissenstransfer
- Best practice

Beratung und Angebote für internationale Fachkräfte und Familienangehörige

- Information zu Ankommen, Leben und Arbeiten in der Region Stuttgart, im Welcome Center Stuttgart und in den 5 Landkreisen
- Veranstaltungen in Stuttgart und der Region
- Dual Career Center Region Stuttgart

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentrale Ansprechpartnerin für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und der sechs Kreise der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber

Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart GmbH (WRS)
 Friedrichstraße 10
 70174 Stuttgart

Geschäftsführer
 Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Verantwortlich

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
 Telefon 0711 228 35-42
sabine.stuetze@region-stuttgart.de

Redaktion

Dr. Verena Andrei
 Meike Augustin
 Kathrin Limbacher

Autorin:
 Monika Nill
 Telefon 0711 60 19 39-05
monikanill@t-online.de

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Nächste Ausgabe

April 2019

Abonnement/Abbestellung

fachkraefte.region-stuttgart.de/talente

Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



**Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart**