



Welcome – Internationale Fachkräfte in der IHK-Region Ulm

gefördert durch



Editorial



Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Region wird in Zukunft wesentlich davon abhängen, ob es gelingt, qualifizierte Fachkräfte zu finden und zu binden. Ein großes Potenzial, um die wirtschaftliche Stärke zu sichern und auszubauen, bieten auch ausländische Fachkräfte.

Damit Fachkräfte aus dem Ausland gewonnen werden können, benötigen wir eine Willkommenskultur in Wirtschaft und Gesellschaft. Ein zentrales Informations- und Dienstleistungszentrum ist das Welcome Center Ulm/Oberschwaben, das anteilig von der IHK Ulm und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg finanziert wird. Seit mittlerweile fünf Jahren können sich internationale Fachkräfte und Studierende bei Fragen zum Leben und Arbeiten in der Region an die Ansprechpartnerinnen und -partner des Welcome Centers wenden. Es übernimmt eine Lotsenfunktion gegenüber Behörden und Organisationen.

Das Welcome Center betreut jedoch nicht nur ausländische Fachkräfte, es richtet sich auch an Unternehmen, die auf der Suche nach Mitarbeitenden sind. Es war bislang und wird auch zukünftig der erste Ansprechpartner zur Gewinnung und Bindung von internationalen Fachkräften und Studierenden in der IHK-Region Ulm sein.

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir Ihnen als Unternehmern die Potenziale von internationalen Fachkräften aufzeigen. Sie erhalten damit wertvolle Informationen und Tipps, wie eine Integration in das Unternehmen gelingen kann.

Dr. Jan Stefan Roell
Präsident IHK Ulm

Max-Martin Deinhard
Hauptgeschäftsführer IHK Ulm

Grußwort



Baden-Württemberg ist eines der wirtschaftsstärksten Länder Deutschlands und Europas. Weltbekannte Großunternehmen und innovative mittelständische Betriebe bieten gut ausgebildeten Fachkräften glänzende Perspektiven. Als industriestärkster Standort in Deutschland haben wir einen großen Fachkräftebedarf in technischen Berufen, beispielsweise im Bereich des Ingenieurwesen, der Informatik und der Softwareentwicklung. Unser weltoffenes Land verdankt seinen wirtschaftlichen Erfolg auch vielen aus dem Ausland zugewanderten Fachkräften. Qualifizierte Fachkräfte sind bei uns stark gefragt. Deshalb fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau das Welcome Center Ulm/Oberschwaben seit 2014 als eine von nunmehr zehn Anlaufstellen.

Das Welcome Center Ulm/Oberschwaben unterstützt die Unternehmen in der Region dabei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland zu gewinnen und zu integrieren. Außerdem unterstützt es internationale Fachkräfte sowie internationale Studierende sowie deren Familien bei ihrem beruflichen Start in Baden-Württemberg. Im Fokus der Beratung stehen etwa Fragen zur Einreise, zum Aufenthalt, zu Deutschkursen, zur Arbeitsplatzsuche oder zu Bewerbungsverfahren und der Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen.

Zum fünfjährigen Bestehen gratuliere ich dem Welcome Center Ulm/Oberschwaben ganz herzlich und bedanke mich für die erfolgreiche Arbeit der letzten Jahre. Diese Broschüre spiegelt die wichtige Arbeit anhand zahlreicher Erfolgsgeschichten wider, die für eine gelungene Integration stehen – darauf sind wir sehr stolz.

Talente aus aller Welt sind bei uns willkommen, denn mit ihrem Wissen, ihrem Engagement und ihrer Kultur bereichern sie unsere Wirtschaft und unsere Gesellschaft.

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL, Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg

gefördert durch



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU

Vorwort Welcome Center Ulm/Oberschwaben

Das Welcome Center Ulm/Oberschwaben, das bei der IHK Ulm angesiedelt ist und vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg gefördert wird, feiert im Jahr 2019 bereits sein fünfjähriges Bestehen – zeitgleich hat der Deutsche Bundestag ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) zur Einreise von beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten beschlossen. Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird erstmals der Arbeitsmarktzugang von beruflich qualifizierten Fachkräften einheitlich geregelt.

Diese zwei Ereignisse möchten wir zum Anlass nehmen, um in Zeiten des Fachkräftemangels auf die zunehmende Bedeutung von internationalen Fachkräften für die Wirtschaft der IHK-Region Ulm hinzuweisen: Die aktuellen Zahlen des Fachkräftemonitors Baden-Württemberg, einem Analyseinstrument der zwölf IHKs in Baden-Württemberg zur Prognose der Fachkräftesituation, zeigen, dass zwischen 2018 und 2030 zu jedem Zeitpunkt mehr als 16.000 Fachkräfte in der IHK-Region Ulm fehlen werden. Durch die Demografie wird sich dieser Engpass ab 2020 weiter verschärfen. Weder die stille Reserve, also erwerbsfähige, aber nicht erwerbstätige Menschen, noch der ausgebildete Nachwuchs werden dieser Entwicklung entgegenwirken können.

In der Bertelsmann-Studie „Zuwanderung und Digitalisierung“ hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) berechnet, dass die Bundesrepublik Deutschland bis 2060 jedes Jahr netto 260.000 Menschen benötigt, die nach Deutschland einwandern, um den Fachkräftebedarf zu decken. Diesen Bedarf hat die deutsche Bundesregierung ebenfalls erkannt und dem Bundestag deshalb noch vor der Sommerpause 2019 einen Gesetzesentwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz zur Abstimmung vorgelegt.

Dieser wurde am 7. Juni 2019 beschlossen und wird zum 1. März 2020 in Kraft treten. Allerdings wird die Umsetzung des Gesetzes in der Praxis über dessen Erfolg oder Misserfolg entscheiden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Welcome Center Ulm/Oberschwaben werden Sie bei der Umsetzung tatkräftig unterstützen.

Mit der vorliegenden Broschüre stellen wir Ihnen Unternehmen und internationale Fachkräfte vor, die bereits heute gemeinsam am Erfolg ihres Unternehmens arbeiten. Anhand kurzer Artikel zeigen wir Beispiele auf,

- wie Kontakte ins Ausland geknüpft,
- internationale Fachkräfte gewonnen,
- die Einarbeitung und Integration erleichtert,
- Mitarbeiter gebunden
- und Karrierewege gemeinsam besprochen

wurden.

Zu all diesen Punkten unterstützt das Welcome Center Ulm/Oberschwaben Sie sehr gerne. Kommen Sie auf uns zu, fordern Sie uns – wir unterstützen Sie gerne bei der Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften und Studierenden für und in Ihr Unternehmen.

Katrin Hamm, Nicole Bühlbecker und Armin Speidel
Das Team des Welcome Centers Ulm/Oberschwaben

Inhaltsverzeichnis

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG	Seite 06
Nokia Solutions and Networks GmbH & Co. KG	Seite 08
Rapp Architekten	Seite 10
Rayher Hobby GmbH	Seite 12
Rehm Thermal Systems GmbH	Seite 14
Seifert Logistik GmbH	Seite 16
SÜDPACK Verpackungen GmbH & Co. KG	Seite 18
ZwickRoell GmbH & Co. KG	Seite 20
Checkliste	Seite 22



Impressum

Herausgeber: Industrie- und Handelskammer Ulm,
Olgastraße 95 - 101, 89073 Ulm

Autoren:

Armin Speidel
Nicole Bühlbecker
Team des Welcome Centers
IHK Ulm
Haus der Wirtschaft
Olgastraße 95 - 101, 89073 Ulm
Telefon 0731 173-304

Lisa Buck
Presse und Öffentlichkeitsarbeit
IHK Ulm Haus der Wirtschaft
Olgastraße 95 - 101, 89073 Ulm
Telefon 0731 173-168

Oktober 2019

Industrie- und Handelskammer Ulm

Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier und elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze (auch auszugsweise) nur mit Genehmigung des Herausgebers. Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen kann dennoch keine Gewähr übernommen werden.

Büro für Gestaltung Köhl, gestaltung-koehl.de

Fotonachweis:

Armin Buhl, photodesign-buhl.de

Seite 2, Lorenz Bee, derbee.de

Seite 3, Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

Seite 5, Armin Buhl, photodesign-buhl.de

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

»Bei uns arbeiten Fachkräfte, die aus aller Welt kommen. Sie in Biberach zu haben ist eine Bereicherung für die Zusammenarbeit und das Miteinander der Belegschaft.«

Petra Romer-Aschenbrenner,
Referatsleitung Ausbildungsmarketing

Traum-Jobs. Traum-Mitarbeiterinnen. Eine Win-Win-Situation.

Maryam Esmailzadeh kam 2011 gemeinsam mit ihrem Mann nach Deutschland. Die gebürtige Iranerin hat in ihrer Heimat Chemie studiert und konnte sich das Studium in Deutschland anerkennen lassen. Seit dem 1. März 2017 absolviert sie nun eine Ausbildung als Chemielaborantin bei Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG. Sie ist sehr zufrieden über die Anerkennung ihres Studiums in Deutschland und die praktische Vertiefung in der Ausbildung. „Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern wirklich viel. Ich erlebe hier viel Offenheit und eine multikulturelle Arbeitsatmosphäre. Alle wollen, dass es mir hier gut geht.“

Zufrieden bei ihrem Arbeitgeber ist auch Dr. Kelly Allers. Sie ist als Laborleiterin bei Boehringer Ingelheim tätig. Zuvor arbeitete die Amerikanerin u.a. in Oxford und in Washington. Ihr Studium hat sie in Albuquerque und Atlanta absolviert und dort ihren Dokortitel in Neurowissenschaften erworben. Zurückerinnernd an ihre damalige Entscheidung für das Biberacher Pharmaunternehmen sagt sie: „Einer der wesentlichen Gründe, warum ich mich für die Position bei Boehringer entschieden habe, war die Tatsache, dass die Mitarbeiter so zufrieden wirkten und unterstützt werden. Denn zu Beginn ihrer Zeit in Biberach stellten sie schon die kleinen Dinge des Alltags vor sprachliche Herausforderungen, beispielsweise die strikten Mülltrennungsvorschriften oder die deutsche Steuererklärung. „Zum Glück wurde ich bei diesen Themen vom Boehringer-Relocationsservice unterstützt, denn die Sprache in der deutschen Steuerklärung werde ich vermutlich niemals verstehen,“ lacht Dr. Allers.

Petra Romer-Aschenbrenner aus der Ausbildungsabteilung des Unternehmens ergänzt: „Auch der schwäbische Dialekt ist bei der Einarbeitung ab und an eine Hürde für internationale Fachkräfte, doch mit dem Willen von beiden Seiten und etwas Zeit zum Eingewöhnen gelingt die Kommunikation immer.“

Global Player mit internationaler Belegschaft.

Am Standort Biberach von Boehringer Ingelheim arbeiten über 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vieler verschiedener Nationen. „Über 90 Prozent unserer Produkte gehen in den Export. Deswegen ist es für uns wichtig, einen engen Austausch mit anderen Ländern und Kulturen zu pflegen“, erklärt Romer-Aschenbrenner. Boehringer Ingelheim versorgt Patienten in aller Welt mit Medikamenten. Für Dr. Lothar Kussmaul, HR Talent Manager, sind diverse Teams dabei ein großer Erfolgsfaktor: „Sie können es in jeder Arbeitsgruppe feststellen: Umso diverser das Team ist, desto unterschiedlichere Perspektiven und Sichtweisen werden eingebracht. Auch wenn die Berücksichtigung vieler Perspektiven in Teams durchaus Herausforderungen mit sich bringt, kommt dabei meist ein besseres Ergebnis raus – sowohl für das Projekt, als auch für die Mitarbeiter.“ Um die Mitarbeiter langfristig zu binden sei es zudem sehr wichtig, mitgezogene Partner und die Familie im Blick zu haben: „Wichtig ist die Frage: Finden beide Partner in der Region eine attraktive und sinnvolle Tätigkeit? Berufsbedingte Fernbeziehungen sind vermeidbar. Damit unsere Mitarbeitenden auch privat ankommen können, möchten wir hier wo immer möglich mit unserem Netzwerk unterstützen“, so Kussmaul.



DATEN UND FAKTEN

Boehringer Ingelheim Pharma
GmbH & Co. KG

Standort: Biberach

Mitarbeiteranzahl: ca. 6.200
am Standort Biberach

Davon internationale Belegschaft:
78 unterschiedliche Nationalitäten
arbeiten an den deutschen Standorten
Maßnahmen zur Integration von neuen
Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland:
Diversity & Inclusion-Aktionsplan,
der Vielfalt und notwendige
Rahmenbedingungen fördert



Nokia Solutions and Networks GmbH & Co. KG

»Die internationalen Studierenden an den regionalen Universitäten und Hochschulen liefern einen wesentlichen Beitrag: Sie haben eine globale Denkweise und ihre Vertrautheit mit Deutschland und ihrem Heimatland kann unser Unternehmen mit neuen Kenntnissen bereichern.«

Thomas Roth, Technology Center Ulm Head

»Bei Nokia gibt es viele Möglichkeiten, um mich beruflich weiterzuentwickeln.«

Muhammad Qureshi, Systemingenieur aus Pakistan



Internationale Studierende als Chance.

Nokia nutzt verschiedene Maßnahmen, um geeignete Fachkräfte zu finden: So bietet das Unternehmen z.B. Werkstudententätigkeiten, Stellen für Bachelor- oder Masterarbeiten oder Duale Studiengänge in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) an. Als globales Unternehmen nutzen wir auch die Nokia-Career-Website und LinkedIn dafür, internationale Fachkräfte zu finden. „Wenn wir für uns in Deutschland internationale Fachkräfte einstellen, dann ist es wichtig, dass wir sie längerfristig binden. Alles andere ist nicht wirtschaftlich“, so der Technology Center Ulm Head von Nokia am Standort Ulm, Thomas Roth.

Onboarding bei Nokia. Wie Ankommen erleichtert wird.

Das Unternehmen bietet viele Onboarding-Maßnahmen: „Jeder neue Mitarbeiter und jede neue Mitarbeiterin bekommt zu Beginn ein Welcome Package: In dieser Mappe sind alle wichtigen Informationen aufgelistet, die man zum Ankommen in der Region benötigt: die Ansprechpartner/-innen bei den Behörden für Anmeldungen, der öffentliche Nahverkehr, sowie wichtige Informationen über Nokias Intranet etc. „So bekommen unsere internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits zu Beginn eine Übersicht über die ersten wesentlichen Schritte“ so Roth. Neben dieser Maßnahme organisiert das Unternehmen auch interne Basis- und Fortgeschrittenen-Deutschkurse, um die sprachliche Entwicklung zu fördern. Ein Buddy-Programm und regelmäßige Stammtische sowie Aktivitäten, wie z.B. die gemeinsame Teilnahme am Einstein-Marathon oder am Ulmer Frauenlauf, sollen die langfristige Bindung fördern. „Wir brauchen stets kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein anderer Kulturkreis bringt andere Ideen und andere Sichtweisen. Dies hilft uns, die Innovation bei Nokia zu steigern“, so Roth.

So hatte Muhammad Qureshi beispielsweise im Rahmen eines Projektes die Möglichkeit, für drei Monate in Dallas, USA, bei Nokia zu arbeiten. „Ich habe zwei Kinder und eine Frau. Bei Nokia gibt es eine ausgeglichene Work-Life-Balance, so dass meine Familie nicht zu kurz kommt. Das ist mir wichtig.“



DATEN UND FAKTEN

Nokia Solutions and Networks GmbH & Co. KG

Standort: Ulm

Mitarbeiteranzahl: ca. 750 am Standort Ulm

Davon Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland: 24 %

Maßnahmen zur Integration von neuen

Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland:

- Welcome Day für neue Angestellte
- Onboarding Kurse
- Buddy Programm
- Talent Programm
- Deutschkurse und Conversation-Club
- Nokia Culture Workshops
- Sport Aktivitäten als Nokia Team: Firmenlauf, Einstein-Marathon, Frauenlauf, Science Cup
- Coffee Talks mit der Führungskraft
- Nokia Young Professionals Netz

DATEN UND FAKTEN

Rapp Architekten

Standort: Ulm

Mitarbeiteranzahl: 20

Davon Mitarbeiter/-innen aus
dem Ausland: 3 Personen

Maßnahmen zur Integration von
neuen Mitarbeiter/-innen aus dem
Ausland: Intensiver Deutschkurs mit
Einzelunterricht



Rapp Architekten

Einstieg als Werkstudent

»Ich war während meiner Schulzeit bereits für ein Auslandsjahr in Deutschland. Ich wusste immer, dass ich wieder zurückwollte.«

Juan Daza, Architekturstudent aus Kolumbien

Zusammenarbeit mit Zukunftsperspektive.

Der Kolumbianer Juan Daza kam vor knapp zwei Jahren nach Deutschland, um hier den Masterstudiengang Architektur an der Hochschule in Biberach zu belegen. „Beim Deutschkurs an der Volkshochschule wurde ich auf die Angebote des Welcome Centers aufmerksam. Von den Ansprechpartnern bei der IHK Ulm bekam ich hilfreiche Tipps zu den visarechtlichen Bedingungen und zu meinen Arbeitsmöglichkeiten in der Region.“ Der Kontakt zum Architekturbüro kam über einen Bekannten zustande. Juan Daza arbeitet seit dem Frühjahr 2018 bei Rapp Architekten als Werkstudent.

Erfolgsstrategie mit interkulturellem Input.

Das Unternehmen weiß die Arbeit des Kolumbianers zu schätzen. „Je vielfältiger die Wurzeln eines Mitarbeiters sind, desto spannender ist auch der Input, der kommt“, so Stefan Rapp, Geschäftsführer des Architekturbüros. Neben Juan Daza hat das Unternehmen auch schon Erfahrungen mit Fachkräften aus Indien und Syrien gemacht. Vor allem die Sprache sei in dieser Branche der Knackpunkt. Diese sei bei Juan Daza jedoch nie ein Problem gewesen. „Er ist ein Sprachtalent“, so Rapp. Juan Daza hat vor seinem Studium in Deutschland Einzelunterricht genommen, um das für die Hochschule notwendige C1-Niveau zu erreichen. Die Chancen stehen gut, dass Juan Daza auch nach dem Abschluss bei dem Architekturbüro bleiben wird. Seine Freundin ist mittlerweile auch nach Deutschland nachgekommen und nimmt gerade an einem Deutschkurs teil. Auch sie wurde vom Welcome Center über ihre beruflichen Perspektiven in der Region beraten.



DATEN UND FAKTEN

Rayher Hobby GmbH

Standort: Laupheim

Mitarbeiteranzahl: 270

Davon Mitarbeiter/-innen aus dem
Ausland: 24 Personen aus 19 Ländern

Maßnahmen zur Integration von neuen
Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland:
Buddy Programm, Einarbeitungsplan



Rayher Hobby GmbH

»Ich bin davon überzeugt, dass jede Kommunikation ein Wechselspiel ist. Und oft geht es vor allem um offene Kommunikation und um Verständnis. Mein Tipp an andere Unternehmen: Der Schlüssel liegt in der Unvoreingenommenheit. Kümmere Dich um diese Menschen, zeige ihnen, dass sie willkommen sind und mach Dir persönlich Gedanken, wie du es ihnen zeigst.«

Bernd Bömicke, Personalleiter

Gekommen, geblieben, durchgestartet. Ein Karriereweg.

Jarek Sordyl kommt aus Polen. „Der Anfang in Deutschland war für mich und meine Frau sehr schwer. Meine Frau hatte relativ schnell einen Job gefunden, während ich zuhause sitzen musste“, erzählt Jarek Sordyl. So habe er zunächst über eine Arbeitsvermittlung eine Stelle im Bereich der Montage gefunden. Über diese Agentur kam er dann Ende Mai 2005 schließlich zu Rayher in Laupheim. Damals startete er zunächst in der Produkti-

on. Der Abteilungsleiter merkte schnell, dass Jarek Sordyl bereit war, noch mehr Verantwortung zu übernehmen. Also wechselte Herr Sordyl in den Etikettendruck, wo er zwei Jahre lang blieb. Nächster Schritt: Intern wurde eine Stellenausschreibung für die IT-Abteilung im Rahmen der Systemadministration ausgeschrieben. „Seinerzeit kam das Unternehmen auf mich zu. Ich wurde gefragt, ob ich Interesse an der Position habe. So wurde ich dann erster IT-Ansprechpartner für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die neue Chance bot einige Herausforderungen, deshalb ergänzte Herr Sordyl seine Kenntnisse. „Ich brauchte vertieftes Spezialwissen, deshalb habe ich damals noch eine IT-Weiterbildung bei der IHK belegt. So kam ich dann auch zu mehr theoretischem Wissen. Jarek Sordyl fühlt sich in seinem Wohnort Laupheim und bei Rayher wohl: „Wir sind ein gutes Team. Ich bin mit jedem im Haus in Kontakt. Auch in Laupheim. Ich treffe immer jemanden, wenn ich in der Stadt unterwegs bin.“

Zusammenarbeit mit Perspektive. Internationale Belegschaft als Bereicherung.

Das Unternehmen Rayher hat seinen Standort in Laupheim. Die Kunden kommen aus ganz Europa. Im Verwaltungsbereich braucht das Unternehmen deshalb hohe Sprachkompetenzen. „Wenn wir als Unternehmen internationale Mitarbeiter einstellen, dann ist dies eine Bereicherung“, so Personalleiter Bernd Bömicke. Aber er sagt auch, dass es Hürden gibt: „Das müssen die Unternehmen wissen: Die Integration in das Unternehmen braucht Zeit. Von einer offenen Einstellung der Geschäftsleitung profitiert jedoch das ganze Unternehmen. Die Integration muss gelebt werden.“

Bernd Bömicke erinnert sich noch gerne an ein besonders Ereignis bei Rayher: „Wir hatten vor ein paar Jahren ein großes internationales gemeinsames Essen, bei dem alle einheimischen und internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwas Typisches und Leckeres aus Ihrer Heimatküche mitgebracht haben. „Das ist uns allen noch heute in lebhafter Erinnerung.“



A photograph of two men in a factory setting. The man on the left is wearing a red polo shirt and is looking towards the man on the right. The man on the right is wearing a blue and white checkered button-down shirt and is pointing at a document held by the man on the left. The background shows industrial machinery and a factory floor.

DATEN UND FAKTEN

Rehm Thermal Systems GmbH

Standort: Blaubeuren

Mitarbeiteranzahl: 280

Internationale Belegschaft: 26 unterschiedliche Nationalitäten

Maßnahmen zur Integration von neuen Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland: Enge und persönliche Begleitung während der ersten Monate im Unternehmen z. B. Unterstützung bei Behörden-gängen, persönliche Abholung am Flughafen etc.

Rehm Thermal Systems GmbH

»Wegen der guten deutschen Standards im Bereich Electronics und Communications war es schon immer mein Ziel, in Deutschland zu arbeiten.«

Poornachandra Bekal, Softwareentwickler aus Indien

»Wir sind sowohl menschlich als auch fachlich sehr glücklich darüber, dass Bekal nun bei uns in Blaubeuren arbeitet.«

Joachim Erhard, Personalleiter

Wer interkulturell kommuniziert, bringt Menschen und Unternehmen zusammen.

Poornachandra Bekal absolvierte in Indien seinen Bachelor in Electronics and Communications. Danach arbeitete er vier Jahre in einem Software-Unternehmen in China. Poornachandra Bekal arbeitet seit dem 15. Januar 2019 bei Rehm Thermal Systems in Blaubeuren. In China kam Bekal über seinen damaligen Arbeitgeber in Kontakt mit einem türkischen Mitarbeiter von Rehm Thermal Systems. Aufgrund der guten Kooperation wurde Personalleiter Joachim Erhard auf die Fachkraft aufmerksam und gewann ihn für die Mitarbeit in Deutschland.

Fachkraft finden.

Zum Beispiel in Indien.

Internationale Fachkräfte werden bei Rehm Thermal Systems unterstützt. „Unternehmen müssen die Willkommenskultur auf allen Ebenen leben, nicht nur im Management. Unser großer Vorteil ist es, dass bereits viele internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rehm tätig sind und wir internationale Kunden haben. Unsere Belegschaft am Standort Blaubeuren kommt aus der ganzen Welt“ so Erhard. Bekal wurde nach seiner Landung in Deutschland von Joachim Erhard am Flughafen willkommen geheißen und abgeholt. Die ersten Wochen blieb Bekal in einem Hotel in Blaubeuren.

Gemeinsam mit seinen Kollegen suchte er nach einer Bleibe in Ulm. Vor ein paar Wochen konnte er nun in seine eigene Wohnung umziehen.

Die IHK Ulm als Ansprechpartner und Wegbereiter. Hilfe durch den Paragrafen-Dschungel.

„Die Beschäftigung internationaler Fachkräfte bringt viele Vorteile. Sie ermöglicht uns Einblicke in fremde Kulturen und bietet uns die Chance, neue Sichtweisen kennenzulernen.

Außerdem bietet es uns die Möglichkeit bei internationalen Einsätzen auf Muttersprachler zurückzugreifen – was auch unsere Kunden sehr begrüßen“, so Personalleiter Joachim Erhard.

Außerdem bietet es uns die Möglichkeit bei internationalen Einsätzen auf Muttersprachler zurückzugreifen – was auch unsere Kunden sehr begrüßen.

Hürden sieht Joachim Erhard bei den fehlenden Deutschkenntnissen und den langen Anerkennungs- und Visa-Laufzeiten. „Die Sprachförderung muss bereits im Ausland stattfinden. Herr Bekal hat zum Glück viel Ausdauer während der zähen Verfahren gezeigt. Er hätte sich auch in einem anderen europäischen Land bewerben können.“

Herr Bekal arbeitet bei Rehm nun an der Schnittstelle von Elektrotechnik und IT und besucht zeitgleich einen Deutschkurs, um seine fehlenden Deutschkenntnisse zu verbessern. Joachim Erhard schätzt es sehr, dass es das Welcome Center bei der IHK Ulm gibt. „Wir sind auf internationales Personal angewiesen. Dafür brauchen wir einen kompetenten Ansprechpartner.“



Seifert Logistics GmbH

»Beim Ankommen in der Region haben uns die Ansprechpartner der IHK Ulm sehr unterstützt.«

Marko Vrhovac und Davor Lovrenovic,
Logistikfachkräfte bei Seifert Logistics GmbH

Ausbildung in Ulm. Junge EU-Bürgerinnen und - Bürger kommen in die Region.

Die IHK Ulm war bis 2018 Projektträgerin für das Projekt zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“. Das Programm zielte darauf ab, einen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu leisten und gleichzeitig dem Fachkräftemangel in der Region zu begegnen. So wurden seit 2013 junge Erwachsene und Jugendliche aus der EU dabei unterstützt, eine Berufsausbildung in Deutschland zu absolvieren. Das Programm wurde aus den Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanziert. Davor Lovrenovic und Marko Vrhovac sind vor knapp 4 Jahren im Namen des bundesweiten MobiPro-EU-Programms mit dem Ziel nach Ulm gekommen, eine Ausbildung in der Region abzuschließen.

Hinaus in die Welt. Hinein in den Job.

Marko war der Erste von beiden, der den Schritt nach Deutschland wagte. „Damals habe ich in Kroatien an einem Seminar der Arbeitsagentur teilgenommen und dort für das MobiPro-Projekt meine Unterlagen eingereicht. Im Anschluss trafen dann Anfragen aus Deutschland ein. Ich entschied mich für das Angebot aus Ulm.“ Marko begann im Jahre 2015 mit der Ausbildung zum Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistungen. Zuvor hatte er in Kroatien bereits eine fünfjährige Ausbildung im Logistikbereich absolviert. „Während der Zeit in der Berufsschule merkte ich schnell, dass ich mit den Themen schon sehr vertraut war. Deshalb habe ich bei der IHK FOSA das Anerkennungsverfahren bean-



tragt. Ich erhielt den Bescheid über eine Teilanerkennung, es fehlte mir nur noch der Praxisteil," so Marko. Das Unternehmen Seifert Logistics bot ihm dann ein siebenmonatiges Praktikum an, um diesen praktischen Anteil nachzuholen. Nach dem Abschluss des Praktikums wurde er dann fester Mitarbeiter bei dem Unternehmen und arbeitet dort nun als Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistungen.

„Beim Ankommen in der Region haben uns die Ansprechpartner/-innen der IHK Ulm sehr unterstützt. So haben sie uns z.B. die Stadt gezeigt, wo die Berufsschule ist, wie man eine Busfahrkarte kauft und erklärt, was uns in der Ausbildung erwartet“, schildert Marko.

Mit Engagement zur Fachkraft.

Der Kroat Davor Lovrenovic erfuhr durch seinen Freund Marko vom MobiPro-EU-Programm. „Damals war Marko schon für einen Monat in Deutschland. Er erzählte mir von den notwendigen Schritten, um am MobiPro-EU-Programm teilzunehmen. Mir gefiel, was ich hörte.“ So bewarb er sich für die Teilnahme: Kurze Zeit später erhielt auch er die Zusage für die Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik bei Seifert Logistics. Die Ausbildung hat er innerhalb von drei Jahren abgeschlossen. Zukünftig würde er gerne eine Weiterbildung zum Meister Industrielogistik absolvieren.

DATEN UND FAKTEN

Seifert Logistics GmbH

Standort: Ulm

Mitarbeiteranzahl: ca. 1.900

Maßnahmen zur Integration von neuen

Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland:

Buddy Programm, spezielle Einarbeitung



SÜDPACK Verpackungen GmbH & Co. KG

»Es ist wichtig, sich der verschiedenen Kulturen, Prägungen und Mentalitäten bewusst zu sein. Das hilft immens bei der Kommunikation im Alltag.«

Dr. Stephanie Würfl, Leiterin Ausbildung

Mit Auszubildenden aus Albanien gegen den Fachkräftemangel

Es war kurz nach Neujahr 2016, als Johannes Remmele, Geschäftsführender Gesellschafter der SÜDPACK Verpackungen GmbH & Co. KG entschied, in Albanien nach neuen Fachkräften zu suchen. Er hatte zum Jahreswechsel zufällig Kontakt zu einer Mitarbeiterin der deutschen Botschaft in Tirana, der Hauptstadt Albanien, die ihm von den sehr gut ausgebildeten und fleißigen Schülerinnen und Schülern einer österreichischen Schule in Skhoder (Albanien) berichtete. An der Schule werden die Schülerinnen und Schüler auf Deutsch unterrichtet, so dass die Deutschkenntnisse, die für eine Ausbildung in Deutschland unbedingte Voraussetzung sind, erfüllt waren.

So entstand die Idee, dort Auszubildende für den Beruf des Verfahrensmechanikers für Kunststoff- und Kautschuktechnik zu rekrutieren. Im Juli 2016 waren ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber für zwei Wochen zum Praktikum in Deutschland und im Januar 2017 starteten die ersten fünf Auszubildenden mit ihrer Ausbildung. Für Stephanie Würfl, die bei SÜDPACK die Ausbildung verantwortet, ist das anfängliche „Experiment“ ein voller Erfolg. Denn diese fünf albanischen Auszubildenden haben alle Ende Juli 2019 erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen. „Wir freuen uns riesig über den Abschluss der fünf Auszubildenden“, berichtet sie. „Wir mussten viel miteinander sprechen und oft waren es Kleinigkeiten, die wir im Umgang miteinander beachten mussten. Es ist immens wichtig, sich im Alltag immer wieder die verschiedenen kulturellen Prägungen bewusst zu machen. Deshalb haben wir während der Ausbildung gemeinsam mit dem Welcome Center Ulm/Oberschwaben ein Interkulturelles Training für alle Beteiligten

durchgeführt. Im Oktober 2018 haben weitere fünf Auszubildende aus Albanien im Unternehmen eine Ausbildung begonnen und man merkt, dass es beim zweiten Mal bereits einfacher geworden ist, weil man aus den Erfahrungen gelernt hat.“

Zwei Schwestern, ein Weg.

Zwei der inzwischen zehn albanischen Auszubildenden beziehungsweise Fachkräfte sind die Schwestern Marina und Simona Simoni. Marina Simoni war unter den ersten fünf Auszubildenden, die im Januar 2017 eine Ausbildung bei SÜDPACK begannen. Inzwischen hat sie ihre Ausbildung zur Verfahrensmechanikerin erfolgreich abgeschlossen und wurde – wie die anderen vier Auszubildenden – in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Aufgrund ihrer sehr guten Leistung in der Ausbildung und ihrem IT-Hintergrundwissen ermöglicht SÜDPACK ihr ab Oktober 2019 ein duales Studium der Wirtschaftsinformatik. In der IT-Abteilung wird sie dann wieder mit ihrer Schwester Simona vereint sein, die 2018 eine Ausbildung zur Fachinformatikerin für Systemintegration begonnen hat. Natürlich auf Empfehlung ihrer Schwester. Auch hier wurden die schulischen Vorkenntnisse berücksichtigt, so dass Simona gleich ins zweite Ausbildungsjahr starten durfte. Darauf angesprochen, was ihr neben der Anwesenheit ihrer Schwester bei der Integration in das Unternehmen geholfen hat, antwortet Simona Simoni begeistert: „Die Einführungswoche zu Beginn meiner Ausbildung war klasse. Dort haben wir Auszubildenden uns richtig gut kennengelernt und man konnte gleich Freundschaften knüpfen.“





DATEN UND FAKTEN

SÜDPACK Verpackungen GmbH & Co. KG

Standort: Ochsenhausen

Mitarbeiteranzahl: 1.000 am Standort Ochsenhausen
(1.400 in der Gruppe)

Internationale Belegschaft: 30 unterschiedliche Nationalitäten

Maßnahmen zur Integration von neuen Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland: Einführungswoche für Auszubildende, zentrale Ansprechpartner/-innen schaffen und Vertrauen aufbauen, Interkulturelle Trainings, Seminare zur beruflichen und persönlichen Entwicklung, stetige Begleitung und Austausch

ZwickRoell GmbH & Co. KG

»Mein Arbeitgeber möchte, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für lange Zeit bleiben. Das finde ich wichtig.«

Gabriel Jiménez, Produkttrainer

»Unternehmen und die internationalen Fachkräfte müssen mit einer ganz großen Offenheit an die Beschäftigung herangehen.«

Wolfgang Bierer, Personalleiter

Mit der Blauen Karte alles im grünen Bereich. Von Mexiko in den Ulmer Stadtteil Einsingen.

Im Januar 2018 ist der Mexikaner Gabriel Jiménez nach Deutschland gekommen. Vorher schloss er sein Mechatronik-Studium in Mexiko ab und arbeitete drei Jahre in seinem Heimatland. Über persönliche Kontakte wurde er auf das Unternehmen ZwickRoell in Mexiko aufmerksam. „Meine Beschäftigung in Deutschland war nicht wirklich geplant, ich habe mich erkundigt, wie ich nach Deutschland kommen könnte. Und dann habe ich mit der Personalabteilung am Standort Ulm gesprochen. Danach ging alles sehr schnell“, so Gabriel Jiménez. Das Unternehmen ermöglichte ihm, seine Tätigkeit als Servicetechniker im Außendienst nach Ulm zu verlegen. So reiste er schließlich mit einer Aufenthaltsgenehmigung nach Deutschland ein und konnte hier vor Ort die Blaue Karte beantragen. „Der Prozess in Mexiko hat insgesamt zwischen sechs und acht Monaten gedauert. Hätte ich den Arbeitsvertrag nicht so schnell vorliegen gehabt, hätte das Verfahren noch viel länger gedauert“, berichtet der Mexikaner. „Zunächst hatte ich einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag. Dies stellte bei der Wohnungssuche jedoch eine Hürde dar. Ich bekam Absagen. Nach guten Arbeitsergebnissen habe ich mit dem Unternehmen gesprochen und mir wurde eine unbefristete Anstellung ermöglicht.“ Auch die Anerkennung seines internationalen Führerscheins war eine Herausforderung, weil dieser z.B. in der Schweiz nicht akzeptiert

wurde. Heute gibt Gabriel Jiménez weltweit technische Trainings für ZwickRoell-Mitarbeiter. „Ich schule die Außendienstmitarbeiter in Bezug auf Maschinen-Funktionen oder die technischen Standards.“

Integration leben. Unternehmensentwicklung voranbringen.

Am Standort Ulm arbeiten knapp 1.100 Mitarbeiter aus über 30 Ländern. ZwickRoell ist mit Tochtergesellschaften und Partnern in 60 Ländern vertreten. Auch Menschen mit Fluchthintergrund arbeiten für das Unternehmen. Für ZwickRoell ist laut Personalleiter Wolfgang Bierer die Einstellung internationalen Personals ein Gewinn: „Neben der Internationalisierung der Belegschaft, ist auch der Blick über den Tellerrand von Vorteil sowie die Veränderung des Denkens und des Verständnisses für andere Kulturen und Bedürfnisse.“

Dass Integration gelebt werden muss, da ist sich Wolfgang Bierer sicher. „Integration ist nie eine Einbahnstraße. Diese muss von beiden Seiten gewollt sein.“ Auch der unternehmensinterne Personaltransfer wird von ZwickRoell stets weiterentwickelt. So besteht auch die Möglichkeit, internationale Fachkräfte für eine Ausbildung an den Standort Ulm zu holen, um sie hier ausreichend zu qualifizieren. Nach ein paar Jahren der Beschäftigung in Deutschland können sie dann das Know-how an unsere Standorte in deren Heimatländern bringen, z.B. nach China. Der Personalleiter sieht vor allem die Anerkennung der Abschlüsse als Knackpunkt an. „Das, was der Mensch tatsächlich kann, theoretisch und praktisch, ist das Entscheidende.“



DATEN UND FAKTEN

ZwickRoell GmbH & Co. KG

Standort: Ulm

Mitarbeiteranzahl: ca. 1.100 am Standort Ulm

Davon Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland:

rund 80 Beschäftigte

Maßnahmen zur Integration von neuen Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland: Individueller Einarbeitungsplan und Betreuung durch Vorgesetzte und Kollegen



Checkliste zur Einstellung und Integration von internationalen Fachkräften

Diese Checkliste bietet Ihnen einen Überblick, welche Punkte bei der Einstellung und Integration von internationalen Fachkräften von Relevanz sind.

Vorbereitungsmaßnahmen

Land für Personalsuche auswählen

Wählen Sie eines oder mehrere Länder aus, in denen Sie internationale Fachkräfte rekrutieren wollen. Folgende Fragen können Ihnen bei der Auswahl helfen:

- Wo sind qualifizierte Fachkräfte verfügbar und sind diese bereit auszuwandern?
- Wo bestehen bereits Kontakte ins Ausland? Lässt sich darauf aufbauen?
- Wie ist die Situation auf dem dortigen Arbeitsmarkt?
- Wie intensiv ist der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte?
- Sind deutsche/englische Sprachkenntnisse verbreitet (sofern Englisch ausreichend ist)?
- Beschäftigen Sie bereits Fachkräfte aus dem Ausland? Wenn ja, woher?

Auf der Website www.gtai.de können Sie auf kostenlose Informationen über internationale Märkte, knapp 7.000 Marktberichte, Länderinformationen und Branchenstudien zugreifen.

Zudem stehen Ihnen die deutschen Auslandshandelskammern (AHKs) für eine Erstberatung über einen speziellen internationalen Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Visarechtliche Bestimmungen beachten

Für internationale Fachkräfte aus Drittstaaten (keine EU-Mitgliedsstaaten) gelten unterschiedliche Einreisebestimmungen. Das bedeutet, dass für die Einreise nach Deutschland ein Visum bzw. für den Aufenthalt in Deutschland ein Aufenthaltstitel erforderlich ist. Ihre zukünftige Fachkraft benötigt somit eine Erlaubnis von einer staatlichen Stelle. Eine Übersicht über die zuständigen Botschaften und Konsulate finden Sie hier:

www.make-it-in-germany.com/de/visum/ansprechpartner-vor-ort/weltkarte/

Ob Ihre internationale Fachkraft eine Arbeiterlaubnis für die Tätigkeit in Deutschland benötigt, können Sie schnell mit dem **„Migration-Check für Arbeitgeber“** der Bundesagentur für Arbeit herausfinden: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/arbeiterlaubnis-migration-check-arbeitgeber

Verfahrensdauer einkalkulieren

Für den Einstellungsprozess einer internationalen Fachkraft sollten Sie ausreichend Zeit einplanen. Denn zu der Verfahrensdauer gehören sowohl Termine bei deutschen Auslandsvertretungen als auch Zeiten für die Durchführung eines beruflichen Anerkennungsverfahrens bzw. einer Zeugnisbewertung.

Anerkennungsverfahren und Zeugnisbewertung

Anerkannte Berufs- oder Hochschulabschlüsse können die Voraussetzung für die Erwerbsmigration nach Deutschland sein. In einem beruflichen Anerkennungsverfahren wird überprüft, ob die ausländische Qualifikation dem deutschen Referenzberuf entspricht. Die zuständige Stelle benötigt dafür Zeugnisse und Dokumente, die u.a. über Inhalt und Dauer der Qualifikation informieren. Über den Anerkennungs-Finder kann die zuständige Stelle schnell identifiziert werden: www.anerkennung-in-deutschland.de

Bei akademischen Abschlüssen kann eine sogenannte Zeugnisbewertung Grundlage für die Einreise sein. Die Zeugnisbewertung ist ein offizielles Dokument der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB), mit dem eine ausländische Hochschulqualifikation beschrieben und ihre beruflichen und akademischen Verwendungsmöglichkeiten bescheinigt wird.

www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen

Ausländische Abschlüsse richtig einschätzen

Das BQ-Portal (www.bq-portal.de) – das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen – bietet Ihnen Informationen, mit denen Sie ausländische Aus- und Weiterbildungsabschlüsse einschätzen können. Für akademische Abschlüsse finden Sie Informationen in der Online-Datenbank der Zentrale für ausländisches Bildungswesen (ZAB).

Unterkunft / Wohnung suchen

Gibt es eine Wohnmöglichkeit in der Nähe? Wie findet der neue Mitarbeiter eine Wohnung und wie viel kostet diese? Können Sie ihn bei der Suche beraten oder unterstützen? Könnte ggf. auch ein unbefristeter Arbeitsvertrag bei der Wohnungssuche hilfreich sein?

Sprachbarrieren berücksichtigen

Wie gut beherrscht der Bewerber bereits die Arbeitssprache und wie gut sollte sie beherrscht werden? Reicht es aus, wenn es noch nicht fließend ist? Falls es noch nicht ausreichend ist, sollten Sie überlegen, wie die Kommunikation ablaufen soll und wie beim Spracherwerb unterstützt werden kann.

Integrationsmaßnahmen

Begrüßungspaket

Ein Begrüßungspaket kann ihrem neuen Mitarbeiter den Start erleichtern. Nützliche Informationen für den Alltag wie Bus- und Bahnverbindungen, Wegbeschreibung zum Arbeitsplatz und Informationen zu den wichtigsten Einrichtungen in der Umgebung können sehr wertvoll sein. Das persönliche In-Empfang-Nehmen bei der Ankunft in der Region (z.B. am Flughafen) oder ein Welcome Day können auch einen positiven Effekt haben.

Unterstützung bei rechtlichen und Verwaltungsvorschriften

Nach der Ankunft Ihrer internationalen Fachkraft muss sie z.B. zur Anmeldung des Wohnsitzes oder der Renten- und Krankenversicherung zu verschiedenen Ämtern. Zusätzlich müssen internationale Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern nach Beginn der Tätigkeit vor Ort die Aufenthaltserlaubnis beantragen. Verfügt Ihre Fachkraft noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse, so ist es sinnvoll, sie bei behördlichen und rechtlichen Angelegenheiten zu unterstützen.

Familien- und Einrichtungsangelegenheiten

Berücksichtigen Sie unter Umständen die veränderten Lebensumstände und bedenken, dass neue Mitarbeiter möglicherweise Zeit benötigen, um eine Wohnung zu suchen, geeignete Schulen für die Kinder zu finden bzw. der Familie behilflich zu sein.

Die Belegschaft vorbereiten

Nutzen Sie jede Möglichkeit, die vorhandene Belegschaft auf die Einstellung ausländischer Mitarbeiter vorzubereiten. Erklären Sie, was Sie vorhaben und weshalb. Hierfür könnten z.B. interkulturelle Trainings nützlich oder Seminare zur persönlichen Entwicklung sinnvoll sein.

Patenschaften / Buddy-Programme

Sie können Ihren neuen Mitarbeitern den Start erleichtern, indem Sie ihnen einen Paten zuweisen, der sie in Arbeitskultur, routinemäßige Abläufe und soziale Aspekte des neuen Arbeitsumfelds einweist. Als Paten kommen insbesondere Mitarbeiter infrage, die selbst vor einer ähnlichen Situation gestanden haben.

Mitarbeiterbindung

Überlegen Sie sich im Vorfeld, wo Schwierigkeiten auftreten könnten. Wollen Ihre Mitarbeiter zu bestimmten Feiertagen in ihr Heimatland reisen oder werden sie gut mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen zurechtkommen? Diese Überlegungen können Ihnen dabei helfen, die neuen Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen zu binden.

Zu all den genannten Themen steht Ihnen das Team des Welcome Center Ulm/Oberschwaben als Ansprechpartner gerne zur Verfügung.

Kontaktdaten:

Welcome Center Ulm/Oberschwaben

Tel. 0731 / 173-304

welcomecenter@ulm.ihk.de



gefördert durch



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU