

Internationale Fachkräfte willkommen

Ob Grillparty oder Museumsbesuch, ob Firmenbesichtigung oder Wandern – der „Rhine-Neckar Welcome Club“ bringt Menschen zusammen und trägt dazu bei, dass sich internationale Fachkräfte in der Metropolregion schnell heimisch fühlen. **VON ULLA CRAMER**

Als Saied Fasihi vor vielen Jahren aus dem Iran nach Deutschland kam, war für ihn die Situation nicht einfach. „Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie sich das Ankommen in einem fremden Land anfühlt“, erinnert er sich heute. Doch er ließ sich nicht entmutigen und verwirklichte seinen Traum. Seine Fasihi GmbH in Ludwigshafen, ein Software-Spezialist für Portal-Lösungen, feiert in diesem Jahr ihren 25. Geburtstag und beschäftigt rund 50 Mitarbeiter.

IHK Rhein-Neckar unterstützt und koordiniert das Netzwerk

„Umso begeisterter war ich von der Idee des Rhine-Neckar Welcome Club. Ich bin überzeugt, dass diese von Unternehmen für ihre Mitarbeiter unterstützte Plattform, bei der sich internationale Fachkräfte treffen und austauschen können, zu einer besseren Integration ausländischer Fachkräfte in der Region beiträgt.“ Und so war es für ihn selbstverständlich, dem Club beizutreten. Eine Art gelebte Willkommenskultur hat Fasihi ohnehin schon lange im eigenen Unternehmen aufgebaut: Mitarbeiter unterschiedlicher Nationalitäten (Türkei, Italien, Frankreich, Iran, Polen, Griechenland und Bosnien) wurden von ihm eingestellt und fühlen sich ausgesprochen wohl in der Firma. „Im Mai

habe ich den Rhine-Neckar Welcome Club zu einem internationalen Barbecue auf mein Grundstück in Weisenheim/Sand eingeladen und wir hatten viel Spaß“, so Fasihi. „Rund 70 Gäste aus zwölf verschiedenen Ländern sind gekommen und nutzten die Gelegenheit, neue Kontakte zu knüpfen.“

„Kommen ausländische Fachkräfte mit ihren Familien in die Metropolregion Rhein-Neckar, fehlen ihnen gerade am Anfang soziale Kontakte und die Möglichkeit, mit Gleichgesinnten zu kommunizieren“, weiß Margret Suckale, Mitglied des Vorstands der BASF SE und Schirmherrin des Clubs. „Ich habe aus beruflichen Gründen selbst fünf Jahre im Ausland verbracht und dabei erlebt, wie einsam man sich vor allem am Anfang fühlen kann. Allerdings habe ich auch sehr positiv erfahren, was es bedeutet, herzlich aufgenommen zu werden. Deshalb setze ich mich gerne dafür ein, die Willkommenskultur in der Region weiter zu fördern.“

Allein am BASF-Standort in Ludwigshafen arbeiten Menschen aus über 90 Nationen. „Damit sie sich bei uns wohlfühlen, kommt es sehr darauf an, wie wir unsere internationalen Kollegen im Unternehmen und in der Region aufnehmen und einbeziehen. Außerdem ist

es wichtig, dass sie sich über das eigene Unternehmen hinaus mit den Menschen hier in der Metropolregion Rhein-Neckar vernetzen können – mit Deutschen genauso wie mit anderen Beschäftigten aus dem Ausland. Zu diesem Zweck haben wir mit anderen Unternehmen und Institutionen im März 2013 den „Rhine-Neckar Welcome Club“ gegründet.“

Der Club wurde vor zwei Jahren von der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH aus der Taufe gehoben und etabliert. Heute wird das Netzwerk von der IHK Rhein-Neckar unterstützt und koordiniert. Weitere Partner sind derzeit ABB, AbbVie, BASF, Cema, Fasihi, Fuchs Petrolub, HeidelbergCement, Heidelberger Druckmaschinen, John Deere, MLP, Roche Diagnostics, SAP, SCA und Wiley. Im Kernteam des Clubs, das die Aktivitäten plant, ist auch Carolin Recio Ovidio, Personalreferentin Fuchs Schmierstoffe, aktiv, deren Unternehmen zu den Gründungsmitgliedern gehört. Im Frühjahr sponserte Fuchs den Besuch der Ausstellung „Herzblut“ im Technozentrum in Mannheim. Gemeinsam mit ihrem Mann Adrian, der aus Mexiko kommt, präsentierte Carolin Recio Ovidio das lateinamerikanische Land auch bei einem Event



Vor allem am Anfang fehlen ausländischen Fachkräften oft die sozialen Kontakte. Der „Rhine-Neckar Welcome Club“ will das ändern und macht entsprechende Angebote. BILDER: FOTOLIA/PHOTOGRAFIE EU TRENABEENA

bei ABB. „Bei den rund zwei bis drei Firmenveranstaltungen, die der Club pro Jahr anbietet, erhalten die internationalen Fachkräfte durch Vorträge und den direkten Austausch Einblicke in das jeweilige Un-

Auch Wandern in der Pfalz steht auf dem Programm

ternehmen. Außerdem geht es immer um ein ausgewähltes Thema – bei ABB beispielsweise darum, die Kulturen verschiedener Länder vorzustellen.“ Auch eine Einladung zu dem Pharmaunternehmen AbbVie stieß auf großes Interesse, berichtet Dorothee Balke, die in der IHK Rhein-Neckar die gesamten Aktivitäten des Clubs koordiniert. „Bei dieser Gelegenheit haben wir die Ferienregion Rhein-Neckar vorgestellt – mit Highlights wie Freinsheim mit seinem Spielzeugmuseum, dem UNESCO Weltkulturerbe Kloster Lorsch oder Wanderwegen in der Pfalz und im Odenwald. Das ist gera-

de für die Familien mit Kindern interessant.“

Doch nicht nur Veranstaltungen in den Partnerunternehmen stehen auf der Agenda. So traf sich der Club in den letzten Monaten auch bei kulturellen Höhepunkten wie beim Festival des Deutschen Films in Ludwigshafen, zu einer Backstage-Tour bei den Nibelungen-Festspielen in Worms oder beim Heidelberg

Frühling. Bei einem gemeinsamen Kochevent wurden zudem eifrig Rezepte aus aller Herren Länder getauscht. „Ich glaube, dass es gerade diese Mischung ist, die gut ankommt“, ist Balke überzeugt. „Denn es liegt uns besonders am Herzen, die Familien miteinzubeziehen, für die es oft schwierig ist, sich in der neuen Heimat zurechtzufinden und ein neues Umfeld aufzubauen.“

Wachsendes Problem: Fachkräftemangel

Der deutsche Arbeitsmarkt ist im Umbruch: Während die vergangenen Jahrzehnte von Strukturwandel und hohen Arbeitslosenquoten geprägt waren, erlebt die Nachfrage nach Arbeitskräften derzeit einen regelrechten Boom.

In einigen Branchen und Regionen werden bereits heute die Fachkräfte – also Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem vergleichbaren Sekundärababschluss – knapp.

Dies ist keineswegs nur ein Strohhalm. Denn aufgrund der demogra-

fischen Entwicklung wird das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, also die Gesamtzahl von Personen in Deutschland, die theoretisch in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen, bis zum Jahr 2025 um rund 6,5 Millionen Personen sinken – und damit auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften.

Wenn nicht aktiv gegengesteuert wird, fehlt es in Zukunft also deutlich an jenen Fachkräften. So werden nach Berechnungen des Instituts zur Zukunft der Arbeit bis zum Jahr 2020 rund 240.000 Ingenieure fehlen.

Kampf um die besten Köpfe

Mit der Initiative „Vamos“ will die Metropolregion spanische Fachkräfte für den hiesigen Arbeitsmarkt gewinnen. **Von Barbara Klauß**

Die Region sorgt sich um den Fachkräfte-Nachwuchs. Zehntausende Mitarbeiter könnten den hiesigen Unternehmen in den kommenden Jahren fehlen, prognostizierte die Metropolregion Rhein-Neckar (MRN) bereits im Jahr 2012 – und rief daher die Initiative „Vamos“ ins Leben. Ziel war es, in Zeiten hoher Arbeitslosenzahlen in Südeuropa in Folge der Krise, in Spanien nach Fachkräften zu suchen.

Wie viele Fachkräfte aufgrund von „Vamos“ in die Region kamen, kann Stephanie Schmidt nicht in Zahlen ausdrücken. Sie betreut die Initiative bei der MRN. Doch zieht sie nach nun drei Jahren eine positive Zwischenbilanz: Man habe viele wichtige Kontakte geknüpft und ein

gutes Netzwerk aufgebaut, sagt sie zu Goethe-Instituten vor Ort, zu spanischen Auslandslandeshandelskammern und zu verschiedenen Hochschulen.

Die Vermittlung von Kontakten zwischen Unternehmen und Ansprechpartnern im Süden betrachtet sie als wichtigste Aufgabe der MRN.

Darüber hinaus stelle man interessierten Arbeitgebern auch die Erfahrungen der vergangenen drei Jahre zur Verfügung. Das Wichtigste aus ihrer Sicht: eine gründliche Vorbereitung und viele Informationen – „damit keine falschen Erwartungen entstehen“.

Die Mitarbeiter, die in Spanien angeworben worden seien, seien in aller Regel sehr gut qualifizierte Kräfte, sagt Schmidt. Etwa Ingenieure, die nicht unbedingt aus einer Notsituation kämen, sondern sich ihren künftigen Wohn- und Arbeitsort aussuchen könnten. „Wir haben den Kampf um die besten Köpfe deutlich zu spüren bekommen“, sagt sie. Da müsse man – neben dem Gehalt – auf jeden Fall auch mit den Vorzügen der Region werben: mit Urbanität, mit Kultur und Natur, mit Familienfreundlichkeit und guten Karriereperspektiven.

Um es den neuen Mitarbeitern leichter zu machen, sind im Laufe der Zeit neue Initiativen und Projekte entstanden, zum Teil unter Mitwirkung der MRN, etwa ein Welcome-Center, der Welcome-Club Rhein-Neckar oder das Dual-Career-Programm, das Partner der neuen Mitarbeiter dabei unterstützt, selbst einen Job zu finden. „All diese Dinge tragen langsam Früchte.“

Große Freunde

„Cleverlinge“ bringt Mentoren mit sozial benachteiligten Kindern zusammen. **Von Rüdiger Offenloch**

Grundschulkindern bekommen die Möglichkeit, ihrem „großen Freund“ bei der Arbeit über die Schulter zu schauen oder gemeinsam mit ihm Runden über den Sportplatz zu drehen: Das Mentoren-Programm „Cleverlinge“ bringt junge, sozial benachteiligte Menschen mit solchen zusammen, die ihnen Hilfe und Halt geben können. Initiiert wurde das Projekt 2012 durch das Walldorfer Software-Unternehmen SAP. Für die Metropolregion Rhein-Neckar GmbH ist der Erfolg Anlass gewesen, das Projekt auch auf andere Firmen ausweiten zu helfen und in Zukunft Mentoren auch außerhalb der SAP zu rekrutieren.

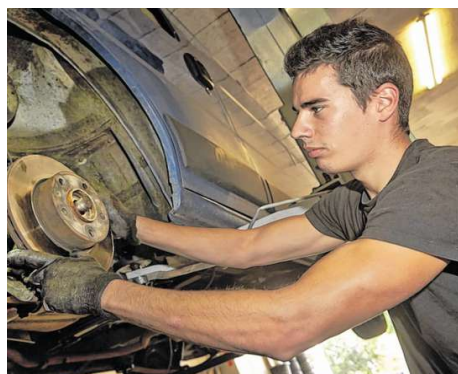
Metropolregion will SAP-Initiative für andere öffnen

Ihren Ursprung hat das Projekt in der Kooperation zwischen SAP und der Grundschule im Heidelberger Stadtteil Emmertsgrund. Dieser gilt als sozialer Brennpunkt, viele Familien leben hier am Rande der Gesellschaft. Ihren Kindern neue Perspektiven zu eröffnen, sei es in ihrer Umwelt oder für ihre Zukunft, fällt sozial

schwachen Eltern schwer – oder ist nahezu unmöglich. Genau hier setzen die Mentoren an: Sie bieten den Kindern eine starke Schulter, bringen sie raus aus dem Stadtteil und zeigen ihnen Dinge, die als Ansporn und Inspirationsquelle dienen können.

Die Treffen finden in der Regel nur zwischen Mentor und Kind statt. Am Anfang steht immer ein gemeinsames Mittagessen in der Firmenkantine. Wer mitmachen möchte, durchläuft ein Aufnahmeverfahren, zu dem natürlich auch ein persönliches Gespräch mit den Organisatoren gehört. Ziel des Projektes ist es, die Kinder spielerisch so zu stärken, dass sie ihren (Schul-)Alltag erfolgreich bestreiten und sich dafür für eine höhere Schullaufbahn bewerben können.

Eine Voraussetzung für Mentoren ist zum Beispiel Zuverlässigkeit: Die Projekt-Dauer beträgt ein Jahr. Außerdem sollte man natürlich gerne mit Kindern zu tun haben und arbeiten, sowie offen für Neues und andere Kulturen sein. Dem Kuratorium der „Cleverlinge“ gehört übrigens unter anderem Luka Mucic an, der passenderweise gleichzeitig Finanzvorstand der SAP und Vorsitzender des Vereins Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar ist.



Der spanische Auszubildende Carlos Prades wechselte 2014 in eine KFZ-Werkstatt in Rheinland-Pfalz. BILD: DPA

Keine falschen Erwartungen entstehen lassen

2012 gab es die erste Rekrutierungsveranstaltung in Barcelona, ein Jahr darauf folgte die Zweite: Im Goethe-Institut stellten Vertreter von Firmen aus der Region – darunter international bekannte Schwergewichte wie BASF, SAP, ABB, AbbVie und Roche Diagnostics – ihr Unternehmen vor und führten auch gleich Gespräche mit Bewerbern. Die Resonanz war laut MRN groß: Hunderte Interessenten bewarben sich, etliche wurden eingeladen und einige Arbeitsverträge unterschrieben.