

Vorbildliche Integration ausländischer Fachkräfte

Im Februar wurden im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) vier mittelständische Unternehmen für ihre Konzepte zur Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte mit dem Unternehmenspreis „Vielfalt. Wachstum. Wohlstand.“ ausgezeichnet. Die ausgezeichneten Unternehmen überzeugten die mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft besetzte Jury durch ihre kreativen Ideen zur Gewinnung und Unterstützung internationaler Fachkräfte und ihrer Familien.

Die AVL Software and Functions GmbH aus Regensburg, einer der vier Preisträger, veranstaltet mit ihren internationalen Fachkräften sofort nach deren Ankunft eine Behördenralley. Die neuen Mitarbeiter lernen so, sich mit Unterstützung selbst einzufinden. Der Ingenieurdienstleister organisiert Sprachkurse, kümmert sich um Kindergartenplätze und unterstützt auch die Partner der Angestellten bei der Jobsuche. „Wir glauben, dass wir im globalen Wettbewerb internationale Teams brauchen“, sagt Dr. Georg Schwab, Geschäftsführer des Unternehmens.

Ebenfalls aus Regensburg kommt die Preisträgerin Evopro Systems Engineering AG. Mit Eingang der Bewerbung wird den internationalen Fachkräften ein persönlicher Ansprechpartner zugeteilt, der sie durch den gesamten Bewerbungsprozess begleitet. Das Unternehmen sucht im Fall der Einstellung zudem eine Wohnung und begleitet die Mitarbeiter bei allen notwendigen Behördengängen.

Die HBS Elektrobau GmbH aus Oettersdorf hat für die internationalen Mitarbeiter (Auszubildende aus Rumänien, Spa-



Unterstützungsangebote für einreisende Fachkräfte greifen am besten sofort nach der Einreise und sollten sich nicht auf die obligatorischen Sprachkurse beschränken.

nien und Ungarn) ein Gebäude „nach modernstem Standard“, so Geschäftsführer Danny Schindler, mit Ein- und Zweibettzimmern umgebaut. Auch hier half das Unternehmen bei sämtlichen Formalitäten. „Unser wichtigstes Ziel war, die Leute hier so willkommen zu heißen, dass sie eigentlich nicht mehr nach Hause wollen“, sagt Schindler.

Der vierte Preisträger, mani Häusliche Pflege aus Lüdenscheid, hat sich in Portu-

gal ein eigenes Netzwerk aufgebaut, um Fachkräfte zu finden. Der heimische Markt decke den Bedarf nicht ab, erklärt Geschäftsführerin Myra Mani. Die Betreuung der internationalen Fachkräfte beginnt direkt am Flughafen mit der Ankunft. Wohnungen werden vorbereitet, sämtliche Behördengänge werden übernommen, und individuelle Sprachkurse unterstützen die Neuen, damit diese möglichst schnell die für die Tätigkeit notwendige Anerkennung bekommen. ●

Krippe, Kindergarten und Grundschule

Das auf industrielle Maschinennadeln, Präzisionsteile und Feinwerkzeuge sowie Systeme und Dienstleistungen für die Herstellung und Fügung textiler Flächen spezialisierte Unternehmen Groz-Beckert aus Albstadt wird zu Beginn des Schuljahres 2013 ein neues Sozialzentrum eröffnen. Dieses soll aus einer dreistufigen, aufeinander aufbauenden Bildungseinrichtung – Krippe, Kindergarten und Grundschule – sowie einem Gesundheitsbereich bestehen. Das Unternehmen reagiert damit zum einen auf die Wünsche seiner Mitarbeiter, zum anderen aber auch auf die Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels. „Es geht uns in diesem Projekt vor allem um den systematischen Aufbau einer familienfreundlichen Arbeits- und Unternehmenskultur und einer damit einhergehenden verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Frauen und Männer“, sagte Dr. Thomas Lindner, Vorsitzender der Geschäftsführung, zu dem Vorhaben. Lindner ist Präsident des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA).

Als Bildungspartner gewann das Maschinenbauunternehmen die Klett Gruppe. Die Klett Beteiligungsgesellschaft für Bildungseinrichtungen übernimmt sowohl die pädagogische Begleitung als auch die Leitung der Bildungseinrichtung. Träger der Schule bleibt jedoch Groz-Beckert. Die Kinder der Kita und der Grundschule werden unter einem Dach betreut und unterrichtet. Grundschule



Computergrafik des Sozialgebäudes und -zentrums von Groz-Beckert.



und Kita sollen im Vollausbau jeweils 80 Plätze bereitstellen. In der Kita wird eine Betreuung von Kindern zwischen einem und sechs Jahren angeboten. Die Grundschule nimmt zum Start Kinder der Klassen eins bis drei auf und wird anschließend jahrgangsweise wachsen.

Im Rahmen des Ganztageskonzepts werden Betreuungszeiten von 6.50 bis 17.00 Uhr angeboten. Ziel sei es, so heißt es von Unternehmensseite, jedem Kind eine exzellente Bildung unter Förderung all seiner Potenziale zukommen zu lassen, um einen optimalen Anschluss an die weiterführenden Schulen zu ermöglichen. Schulische Schwerpunkte sind eine solide Grundlagenbildung in den Bereichen Deutsch, Mathematik und Englisch, aber auch themenfeldorientiertes Lernen in den Bereichen Naturwissenschaften und Technik. Neben den MINT-Fächern liegt ein Schwerpunkt auf Musik. Muttersprachler sollen den Kindern die englische Sprache spielerisch in alltäglichen Lebenssituationen näherbringen.

Das etwa 8 000 Mitarbeiter starke Unternehmen investiert nach eigenen Angaben etwa 17,5 Millionen Euro in das Projekt. Davon verspricht es sich einen frühen und spielerischen Kontakt der Kinder mit technischen Themen. Zudem will Groz-Beckert so seine Attraktivität als Arbeitgeber steigern. ●



Wünscht sich familienfreundliche Arbeits- und Unternehmenskultur: Dr. Thomas Lindner, Vorsitzender der Geschäftsführung von Groz-Beckert.



Sicherheitskräfte nach dem Angriff islamistischer Geiselnahmer auf das Gasfeld Amenas in Algerien im Januar.

Fürsorgepflicht bei riskanten Auslandseinsätzen

Unternehmen tragen für das Wohlergehen ihrer ins Ausland entsendeten Mitarbeiter nicht nur eine moralische und ethische Verantwortung. Sie sind aufgrund ihres Vertragsverhältnisses auch rechtlichen Normen und Bestimmungen unterworfen, die die Fürsorgepflicht und Haftung des Arbeitgebers betreffen. Es handle sich um eine Rechtspflicht, schreiben die beiden auf Arbeitsrecht spezialisierten Schweizer Rechtsanwälte Michel Chavanne und Alec Crippa in ihrem für das Genfer Zentrum für Sicherheitspolitik verfassten Policy Paper „Können Sie in der Schweiz verklagt werden? Rechte und Pflichten von Schweizer Unternehmen und Organisationen gegenüber ihren Geschäftsreisenden und Expatriates“.

Chavanne und Crippa empfehlen eine akribische Präventionsarbeit: „Der Arbeitgeber muss Rechtsberatung in Anspruch nehmen, Informationen über die Arbeitsbedingungen einholen, das Betriebsumfeld analysieren, um einerseits präventive Maßnahmen ergreifen und andererseits im Falle von Unfällen und Problemen angemessen reagieren zu können.“ Und sämtliche Maßnahmen müssten nachweisbar sein. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber unter Umständen auch für Angehörige des Arbeitnehmers Verantwortung übernehmen muss. Dies gilt vor allem für ein schwieriges internationales Umfeld oder wenn die physische oder psychische Integrität des Partners oder der Kinder in Gefahr geraten könnte. Die beiden Anwälte betonen in ihrer Schlussbemerkung die Schlüsselrolle der Personalverantwortlichen: Sie müssten die Umsetzung von Empfehlungen gewährleisten, ihr Handeln sei entscheidend. ●