

Talente

ABONNEMENT UNTER
fachkraefte.region-stuttgart.de/
 newsletter

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg
 Geschäftsführer der
 Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart
 GmbH (WRS)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

global agierende Firmen haben Kunden und Niederlassungen in der ganzen Welt und dementsprechend auch internationale Belegschaften, die sich immer mehr mischen. Dass Menschen aus verschiedenen Nationen in Teams erfolgreich zusammenarbeiten, ist deshalb in größeren Unternehmen längst an der Tagesordnung. Aber auch kleinere Betriebe richten bei der Personalrekrutierung ihren Blick zunehmend über die Ländergrenzen hinweg, weil sie ihren Bedarf an Fachkräften im Inland nicht mehr ausreichend decken können. Die Einstellung ausländischer Mitarbeiter ist für sie ein möglicher Weg, um offene Stellen mit geeigneten Spezialisten zu besetzen.

Die Chancen, die sich daraus ergeben, gehen jedoch weit über die Besetzungsfrage hinaus. Denn Mitarbeiter mit verschiedenen Nationalitäten und kulturellen Hintergründen bringen einen Fundus an Fähigkeiten und Erfahrungen mit in die Unternehmen, die sich gewinnbringend nutzen lassen. Die daraus resultierende Vielfalt schafft wichtige Impulse für kreative Prozesse und Problemlösungen und bietet neue Möglichkeiten im Umgang mit Kunden und Märkten. Voraussetzung dafür ist jedoch eine offene und wertschätzende Firmenkultur, die unterschiedliche Denk- und Herangehensweisen zulässt und die Mitarbeiter entsprechend ihren verschiedenen Kenntnissen individuell fördert. In der Unternehmenspraxis geht das natürlich nicht immer reibungslos und fordert insbesondere von den Managern und Führungskräften neue Kompetenzen, um die Menschen mit ihren vielfältigen Ausbildungs-, Erfahrungs- und Lebenshintergründen zielgerichtet zu steuern. Wie mittelständische Unternehmen aus der Region mit diesen Herausforderungen umgehen und das geforderte „Diversity Management“ ganz praktisch umsetzen, können Sie auf den folgenden Seiten lesen.

It's Wake Waq.

Rekrutieren weltweit: Wege zur Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland

Zahlreiche Unternehmen wollen künftig ausländische Fachleute einstellen, um ihren Bedarf an qualifizierten Kräften zu decken. Neben der noch gezielteren und intensiveren Ausbildung von inländischen Arbeitskräften sowie der besseren Integration von Frauen, Migranten und älteren Menschen sehen sie darin eine wirkungsvolle Strategie, um den drohenden Fachkräftemangel zu bekämpfen.

Abhängig davon, aus welchem Land die potenziellen Arbeitskräfte kommen und welchen Aufenthaltsstatus sie haben, müssen unterschiedliche Voraussetzungen für ihre Beschäftigung erfüllt sein:

Arbeitnehmer aus EU, EWR und der Schweiz

Am einfachsten ist die Anstellung von Arbeitnehmern aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR: die EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen und Liechtenstein) und der Schweiz: Diese Personen genießen uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit und können ohne die Zustimmung der Agentur für Arbeit eine Beschäftigung aufnehmen. Dafür benötigen sie lediglich einen gültigen Pass und müssen sich bei der zuständigen Ausländerbehörde melden. Dort wird ihnen dann eine Bescheinigung über das gemeinschaftliche Aufenthaltsrecht ausgestellt.

Übergangsregelung für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien

Arbeitskräfte aus den neuen EU-Staaten Bulgarien und Rumänien können ebenfalls ohne Visum in Deutschland einreisen und benötigen keinen Aufenthaltstitel, um hier



zu leben. Allerdings brauchen sie noch für eine Übergangszeit bis 31.12.2013 eine Arbeitserlaubnis-EU. Diese Genehmigung erteilt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Die Ausländerbehörde ist an der Ausstellung der Arbeitserlaubnis nicht beteiligt. Unabhängig davon müssen sich auch die bulgarischen und rumänischen Arbeitskräfte im Rahmen der allgemeinen Meldepflicht bei der Ausländerbehörde melden. Für einige Berufsgruppen ist die Arbeitsgenehmigungspflicht bereits zum 1. Januar 2012 entfallen.

Schwerpunkt: Diversity Management

Rekrutieren weltweit: Wege zur Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland	1-2
Interview: Fahrzeugentwicklungs- und Konstruktionsgesellschaft GOTECH	3
AQUARES Chancen für Frauen mit mittleren Qualifikationen	4
Best Practice: Heiler Software lebt Vielfalt mit Leidenschaft und Überzeugung	5
Servicestellen und Informationen	6



Zuständige Behörden

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) Duisburg

Dahlmannstraße 23, 47169 Duisburg
Telefon 0228 713 20 00
Fax 0203 9907 279 259
ZAV-Duisburg.AE-Team324@arbeitsagentur.de

Zuständig für:

- Ausstellung Arbeitserlaubnis-EU für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien
- Vermittlung von Ausländern mit Visum an die zuständige Ausländerbehörde in Deutschland, die dann weiterreichende Aufenthaltstitel vergibt
- Zustimmung zu Aufenthaltstiteln, die von der Ausländerbehörde vergeben werden

Bundesweite Beratungshotline der ZAV zum Arbeitsmarktzulassungsverfahren: 0228 713 20 00

Allgemeine Informationen über das Arbeitsmarktzulassungsverfahren und die Neuorganisation erhalten Sie auch im Internet unter der Navigation www.zav.de > **Arbeitsmarktzulassung**. Hier finden Sie außerdem das **Merkblatt 7**, das über die Zulassungsvoraussetzungen und das Zulassungsverfahren für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert.

Ausländerbehörde in den jeweiligen Kommunen, z. B. in Stuttgart:

Ausländer- und Staatsangehörigkeitsrecht Schwabenzentrum B4, Eberhardstraße 39 70173 Stuttgart, S-Mitte
Telefon 0711 216-91856, 0711 216-91857
auslaenderrecht@stuttgart.de
staatsangehoerigkeitsrecht@stuttgart.de

Zuständig für:

- Vergabe von Aufenthaltstiteln für Bürger aus Drittstaaten
- Meldepflicht der Bürger aus Ländern der EU, des EWR und der Schweiz
- Ausstellung der Bescheinigung über das gemeinschaftliche Aufenthaltsrecht

Arbeitnehmer aus Drittstaaten

Personen aus Drittstaaten brauchen grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, um in Deutschland arbeiten zu können. Zu den Aufenthaltstiteln gehören das Visum, die Aufenthaltserlaubnis, die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG. Ein Aufenthaltstitel wird nur erteilt, wenn Identität und Staatsangehörigkeit der ausländischen Arbeitskraft geklärt sind und sie einen gültigen Pass besitzt. Zusätzlich muss die betreffende Person nachweisen, dass ihr Lebensunterhalt gesichert ist. Außerdem darf auch kein Ausweisungsgrund gegen sie vorliegen.

Für Aufenthaltstitel zuständige Behörden

Ausländer aus Drittländern, die zur Arbeitsaufnahme erst nach Deutschland einreisen, brauchen grundsätzlich ein Visum, das sie bei der jeweiligen deutschen Botschaft oder dem Konsulat in ihrem Herkunftsland beantragen. Die Auslandsvertretung schaltet dann die zuständige Ausländerbehörde in Deutschland ein. Alle übrigen Aufenthaltstitel werden direkt bei der zuständigen deutschen Ausländerbehörde beantragt. Das Visum und die Aufenthaltserlaubnis werden befristet, die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG dagegen unbefristet erteilt. Abhängig von der Befristung gelten unterschiedliche Vorgehensweisen für die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis:

Zustimmung zur Beschäftigung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Personen aus Drittstaaten mit einem unbefristeten Aufenthaltstitel sind zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt, ohne dass die ZAV diese genehmigen muss. Bei einem befristeten Aufenthaltstitel muss die ZAV der geplanten Beschäftigung ausdrücklich zustimmen. Sie darf dies nur, wenn

- sich durch die Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben,
- nach einer Vorrangprüfung feststeht, dass deutsche Arbeitnehmer, Staatsangehörige aus EWR-Ländern, der Schweiz sowie rechtlich gleichgestellte Ausländer nicht zur Verfügung stehen,
- der ausländische Beschäftigte nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Weitere Informationen

Von der ZAV der Bundesagentur für Arbeit:

www.zav.de > Arbeitsmarktzulassung

zum Beispiel:

- Merkblatt 7: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer
- Merkblatt Praktikazulassung: Studienfachbezogene Praktika in Deutschland für Studierende aus dem Ausland – Information für Arbeitgeber

Von der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart:

www.stuttgart.ihk.de

zum Beispiel:

- „Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter“, DOKUMENT-NR. 24586
- „Erleichterungen bei der Beschäftigung bestimmter ausländischer Personengruppen“, DOKUMENT-NR. 27374

Von der Ausländerbehörde der Stadt Stuttgart:

www.stuttgart.de > Bürgerservice > Verwaltungsleistungen > Ausländerangelegenheiten

zum Beispiel:

- Menüpunkt: „Anwerbung ausländischer Mitarbeiter“ mit Informationen zu notwendigen Unterlagen bei Arbeitsaufenthalt und rund um den Familiennachzug
- Menüpunkt: „Aufenthaltserlaubnis für Studenten“

Arbeitgeber müssen der ZAV deshalb Auskunft über das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen des künftigen ausländischen Mitarbeiters erteilen.

Sonderregelungen

Für die besonders gefragten Berufsgruppen der Ärzte, Maschinenbau-, Fahrzeugbau- und Elektroingenieure wurde die Vorrangprüfung abgeschafft. Spezielle Regelungen gibt es zudem unter anderem für Praktikanten, Hochqualifizierte mit Niederlassungserlaubnis und leitende Führungskräfte mit bestimmten Befugnissen. Diese können eine Beschäftigung ohne die ausdrückliche Zustimmung der ZAV aufnehmen. Detaillierte Informationen dazu erteilen die nebenstehenden Ansprechstellen.

Wir werden zukünftig Ingenieure gezielt im Ausland rekrutieren

Berenice Gommel ist Geschäftsführerin der Fahrzeugentwicklungs- und Konstruktionsgesellschaft GOTECH in Weissach. Als Partner zahlreicher renommierter Automobilhersteller und -zulieferer entwickelt das Unternehmen Produkte und Leistungen von der ersten Konzeption bis zum Serienstart. Seit einiger Zeit gehören zum 30-köpfigen Team auch vier spanische Ingenieure und ein Kollege aus Kanada. Wir sprachen mit der Firmenchefin über ihre Erfahrungen mit Fachkräften aus dem Ausland.

Talente: Frau Gommel, viele kleinere und mittelständische Unternehmen denken noch darüber nach, wie sie mit dem Ingenieurmangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt umgehen sollen. Sie haben konkrete Maßnahmen ergriffen und mehrere ausländische Ingenieure eingestellt. Was hat Sie dazu motiviert?

Berenice Gommel: Als Entwicklungsdienstleister gehören qualifizierte Mitarbeiter zum wichtigsten Kapital unseres Unternehmens. Wir stehen hier in einem sehr harten Wettbewerb und konkurrieren unter anderem auch mit unseren eigenen Kunden um die besten Köpfe. In den letzten Jahren ist es immer schwieriger geworden, gute Leute zu finden. Zunehmend müssen wir uns außerdem mit aggressiven Abwerbeaktionen auseinandersetzen, die unsere besten Kräfte im Visier haben. Deshalb haben wir nach neuen Möglichkeiten gesucht, um zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen und entschieden, künftig auch gezielt im Ausland zu rekrutieren.

Ihr Unternehmen hat sich im Dezember 2011 an der „Aktion Nikolaus“ beteiligt, einem WRS-Pilotprojekt zur Anwerbung spanischer Ingenieure, und anschließend zwei Spanier eingestellt. Wie haben Sie Ihre übrigen ausländischen Arbeitskräfte angeworben?

Unseren kanadischen Mitarbeiter haben wir über unsere Tochterfirma in Detroit kennengelernt. Der erste spanische Kollege meldete sich auf eine Anzeige, die wir bei der zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Arbeitsagentur geschaltet hatten. Er war ein großer Glücksfall für uns, weil er aufgrund seiner deutschen Lebensgefährtin von Anfang an relativ gut deutsch konnte. Mit seiner Hilfe haben wir dann eine weitere Stelle direkt an den spanischen Hochschulen ausgeschrieben. Daraufhin sind mehr als 600 Bewerbungen bei uns eingegangen, aus denen wir schließlich unsere zweite spanische Mitarbeiterin ausgewählt haben.

Welche Erfahrungen haben Sie ganz praktisch gemacht, als es darum ging, die ausländischen Fachkräfte im Arbeitsalltag in Ihr Team zu integrieren?

Zu Beginn geht es ja vor allem darum, die ausländischen Kollegen willkommen zu heißen und Schritt für Schritt an unsere Gegebenheiten heranzuführen. Bei uns läuft das sehr persönlich ab und beginnt damit, dass ich die neuen Mitarbeiter am Flughafen abhole und in die von uns angemietete und ausgestattete Wohnung bringe. Anschließend haben sich bisher vor allem meine erwachsenen Kinder sehr intensiv darum gekümmert, die neuen Arbeitskräfte in den Kollegenkreis und das soziale und kulturelle Leben in Deutschland einzuführen.

Welche Rolle spielen Fachkenntnisse und die Beherrschung der deutschen Sprache bei der Zusammenarbeit in Ihrem internationalen Team?

Da wir als Dienstleister überwiegend für deutsche Automobilfirmen entwickeln, sind zumindest grundlegende Deutschkenntnisse notwendig, um bei uns erfolgreich arbeiten zu können. Ein anderer Aspekt sind die fachlichen Voraussetzungen. Hier wissen wir zwischenzeitlich, dass zum Beispiel die spanischen Absolventen hinsichtlich ihrer praktischen Kenntnisse nicht mit deutschen Abgängern vergleichbar sind. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass wir zunächst noch in die Ausbildung der ausländischen Fachkräfte investieren müssen, bevor wir sie vollwertig einsetzen können.

Wie beurteilen Sie den bürokratischen Aufwand, um ausländische Arbeitnehmer zu beschäftigen?

Wenn die Kandidaten aus dem Europäischen Wirtschaftsraum oder aus der Schweiz kommen, ist der Aufwand relativ gering und das Verfahren unkompliziert.



Berenice Gommel
Geschäftsführerin

Kontakt

GOTECH
Fahrzeugentwicklungs- und
Konstruktionsgesellschaft mbH
Bergkiefenstraße 1
71287 Weissach

Ansprechpartnerin
Berenice Gommel
Telefon 07044 90 43-0
b.gommel@gotech-cad.de
www.gotech-cad.de

Für Arbeitnehmer aus Drittstaaten ist es deutlich aufwendiger: Sie brauchen einen Aufenthaltstitel, der von der zuständigen Ausländerbehörde erteilt wird und in der Regel auf ein Jahr befristet sowie auf das Unternehmen beschränkt ist. Zusätzlich muss die Arbeitsagentur der Ausübung einer Beschäftigung zustimmen. Dazu müssen wir zum Beispiel den künftigen Arbeitsvertrag mit Gehalt und Arbeitszeiten vorlegen. Aufgrund der Befristung muss das Verfahren regelmäßig neu durchlaufen werden.

Würden Sie sich bei der Anwerbung und Einstellung ausländischer Arbeitnehmer mehr externe Unterstützung von den Behörden oder anderen Stellen wünschen?

Grundsätzlich wäre eine zentrale Ansprechstelle sehr hilfreich, die alle aktuellen Informationen bündelt und zu den notwendigen Schritten berät. Wir mussten uns anfangs alles selbst zusammensuchen und haben entsprechend viel Zeit investiert. Auch eine Unterstützung bei der Anwerbung wie bei der „Aktion Nikolaus“ begrüße ich sehr. Die erfolgte Vorauswahl und der organisatorische Rahmen erleichtern den Rekrutierungsprozess, insbesondere natürlich für Betriebe, die bisher noch wenig Erfahrung mit ausländischen Fachkräften haben.

Frau Gommel, vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen an Berenice Gommel stellte Monika Nill.

Erfahrungen nutzen, Ressourcen erweitern – Chancen für Frauen mit mittleren Qualifikationen

Die moderne Arbeitswelt verändert fortlaufend ihr Gesicht und führt zu neuen Anforderungsprofilen in nahezu allen Berufsgruppen und Erwerbsbereichen. Kaum beachtet werden bisher allerdings die spezifischen Risiken, die sich daraus für Frauen mit einer Berufsausbildung ergeben.

Gerade ihre traditionellen Arbeitsbereiche in Sekretariat, Buchhaltung oder Sachbearbeitung wandeln sich stark: Neue Tätigkeiten kommen dazu, andere fallen weg. Gleichzeitig ist das Potenzial dieser Beschäftigtengruppe durch Berufsausbildung, langjähriges betriebliches Erfahrungswissen und zusätzliche Schlüsselqualifikationen aus dem nichtberuflichen Umfeld oft nicht im Bewusstsein der betrieblichen Entscheidungsträger und bleibt entsprechend ungenutzt.

Dies zu ändern, ist Ziel des Projekts „Erfahrungen nutzen, Ressourcen erweitern“, das Qualifizierungsbedarfsanalysen und Bildungskonzepte speziell für Frauen mit einer Berufsausbildung erarbeitet und erprobt. Umgesetzt wird es durch das IMU Institut Stuttgart in Kooperation mit der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg im Zeitraum von Oktober 2010 bis Dezember 2012.

» *Das klassische Berufsbild einer Sekretärin ist immer weniger gefragt.*«

Statt des klassischen Berufsbilds einer Sekretärin ist heute beispielsweise eine stark projektbezogene Unterstützung der Führungskräfte gefragt. Die moderne Assistenzfunktion erfordert Know-how in Projektsteuerung und Organisationsmanagement und die perfekte Beherrschung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien. Auch in Rechnungswesen und Buchhaltung fallen durch den Einsatz moderner Software viele Vorgänge weg oder können in deutlich kürzerer Zeit bewältigt werden. Sich zusätzlich zu qualifizieren ist daher ein wichtiges Thema für die betroffenen Frauen.

In den Unternehmen werden sie allerdings seltener als ihre männlichen Kollegen für Weiterbildungen vorgesehen bzw. nehmen seltener daran teil. Dies birgt ein besonderes Risiko hinsichtlich ihrer zukünftigen Beschäftigungschancen. Hier setzt nun das Förderprojekt an, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt wurde. Es wird im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ gefördert und mit Mitteln des BMAS und des Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt.

» *Betriebliche Weiterbildungsangebote speziell für Assistentinnen sind notwendig.*«

Im ersten Schritt des Projekts wurde zunächst der Qualifikationsbedarf von Frauen mit Berufsausbildung ermittelt. Beim Stuttgarter Automobilzulieferer MAHLE, einem der Pilotunternehmen, lag der Fokus in der anschließenden Umsetzungsphase darauf, die bisherige Qualifizierungspraxis im Unternehmen zu ergänzen. Das Projektteam lud dazu Frauen aus der Zielgruppe (im mittleren Alter mit abgeschlossener Berufsausbildung) zu zwei Informationsveranstaltungen ein, um gemeinsam Verbesserungsvorschläge für künftige Qualifizierungskonzepte zu erarbeiten. Schnell wurde deutlich, dass sich das betriebliche Weiterbildungsangebot grundsätzlich mehr an Zielgruppen ausrichten und dabei ganz speziell auch die Assistentinnen im Blick haben sollte.

Ein erster praktischer Umsetzungsschritt bestand deshalb darin, aus dem umfangreichen Kursangebot bei MAHLE einen auf die konkreten Bedürfnisse der Beschäftigtengruppe abgestimmten Weiterbildungsengang mit Grundlagen- und Aufbau-seminaren zu schnüren. „Sowohl die Assistentinnen als auch ihre Vorgesetzten betonten in der Diskussion zudem die

In verschiedenen Initiativen und Projekten des „Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart – AQUARES“ unterstützt und berät die WRS ansässige Unternehmen zum Thema Qualifizierung. Ziel ist es, die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in der Region zu intensivieren.



goodluz/fotolia.com

große Bedeutung des Produkt- und Unternehmenswissens“, fasst Betriebsrätin und Projektleiterin Irmgard Hauff ein weiteres Ergebnis zusammen. Mit regelmäßigen und systematischen Weiterbildungsangeboten zu diesen Themen sollen Veränderungsprozesse im Unternehmen deshalb künftig besser bewältigt werden.

Dorthe Heinsohn, Bildungsreferentin am Standort Stuttgart, sieht in den Weiterbildungsgängen einen wichtigen Baustein zur Verbesserung der betrieblichen Personalentwicklung, „der Vorgesetzten und Beschäftigten gezielte Orientierung für künftige Entwicklungsmaßnahmen bietet.“ Bei MAHLE soll es deshalb in der Zukunft auch spezielle Förderangebote für andere Berufsgruppen geben. Begonnen wurde bereits damit, ein zweites Leistungspaket für technische Sachbearbeiterinnen zu schnüren. Insgesamt sind die Erfahrungen aus dem ersten Projektjahr für alle teilnehmenden Unternehmen sehr ermutigend. Ideen, Anregungen und konkrete Projektergebnisse sämtlicher Pilotunternehmen werden vom IMU Institut zusammengefasst und als systematischer Baukasten auch für andere Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Kontakt
IMU Institut Stuttgart GmbH
Hasenbergstraße 49, 70176 Stuttgart

Ansprechpartnerin
Sylvia Stieler
Telefon 0711 2 30 05-23 oder
sstieler@imu-institut.de

Heiler Software lebt Vielfalt mit Leidenschaft und Überzeugung

Die Stuttgarter Heiler Software AG gehört 2012 zu den führenden zehn Anbietern von Product Information Management (PIM) Software weltweit. Dies wurde im letzten Geschäftsjahr bereits zum fünften Mal in Folge von einem unabhängigen Marktforschungsinstitut bestätigt. Herstellern und Händlern aus unterschiedlichsten Branchen bietet das Unternehmen elektronische Lösungen für die Verwaltung sämtlicher Produktdaten aus einer zentralen Datenquelle. Außerdem entwickelt und vertreibt es branchenunabhängige Katalogsysteme für die automatisierte und kostensparende Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen.



Fotos: Heiler Software AG

Das Unternehmen wurde 1987 von Rolf J. Heiler gegründet, der noch heute Vorstandsvorsitzender des Unternehmens ist. Zwischenzeitlich hat sich die Heiler AG zu einem international agierenden Softwareunternehmen entwickelt, dessen Kunden auf dem ganzen Globus verteilt sind. Am Hauptsitz in Stuttgart und an den Standorten in den USA und Australien sind insgesamt 140 hochqualifizierte Spezialisten beschäftigt, die beispielsweise aus Bosnien, China, Russland, Griechenland, Kamerun und Indien kommen.

» *Wir denken nicht darüber nach, woher die Talente kommen, sondern wie wir die Besten für uns gewinnen.«*

Um die Erfolgsgeschichte der Firma weiterzuschreiben und einem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, rekrutiert das Unternehmen gezielt Talente aus der ganzen Welt. „Wir denken nicht darüber nach, woher die Bewerber kommen, sondern wie wir die Besten für uns gewinnen“, betont der Firmengründer.

Rolf J. Heiler ist davon überzeugt, dass sein Unternehmen auf mehreren Ebenen von der internationalen Zusammensetzung seiner Belegschaft profitiert. Begeistert berichtet er beispielsweise vom besonderen mathematischen Verständnis der sehr gut ausgebildeten russischen und chinesischen Informatiker, die mit ihrem Wissen häufig für entscheidende Lösungsimpulse sorgen. Auch in der Produktentwicklung sieht er Vorteile im Zusammenspiel der vielfältigen kulturellen Hintergründe und Mentalitäten seiner Mitarbeiter. Dies trägt wesentlich dazu bei, dass unterschiedliche Bedürfnisse der internationalen Zielgruppen richtig verstanden und bei der Entwicklung berücksichtigt werden.

» *Hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland wollen sich erfahrungsgemäß schnell ins kulturelle und soziale Leben vor Ort einfinden.«*

Bei der Frage nach dem unternehmensinternen Diversity Management legt Rolf J. Heiler trotzdem die Stirn in Falten: „Wir müssen unsere Diversität nicht managen“, formuliert er mit Nachdruck. „Bei Heiler leben wir Vielfalt.“ Er beschreibt die Firmenkultur als „offen und absolut tolerant“ und betont, dass er sich sofort von jedem Mitarbeiter trennen würde, der dieser Philosophie auch nur den geringsten Hauch von Skepsis entgegenbrächte. An den Standorten USA oder Australien stelle sich die Frage nach Diversität zudem überhaupt nicht, denn dort sei es völlig normal, dass Teamkollegen aus der ganzen Welt kämen. Eine weltoffene Grundhaltung müsse immer von der Führungsebene vorgelebt werden, ist seine Empfehlung.

Dass Sprachbarrieren dabei ein Hindernis darstellen könnten, lässt Rolf J. Heiler nicht gelten. „Wir interessieren uns für Hochqualifizierte, die in der Regel alle Englisch sprechen und aufgrund ihres Intellekts in der Lage sind, auch jede andere Sprache schnell zu lernen“, ist er überzeugt. Er hat persönlich außerdem immer wieder die Erfahrung gemacht, wie sehr die ausländischen Kollegen daran interessiert sind, sich möglichst schnell ins kulturelle und soziale Leben vor Ort einzufinden.



Die Fachkräfte aus dem Ausland willkommen zu heißen, ist Teil der Unternehmenskultur. Der Bereich Human Resources unterstützt die Neankömmlinge mit Sprachkursen und einem umfassenden Serviceangebot, beispielsweise bei der Suche nach Wohnungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder der Erledigung von Formalitäten. „Entscheidend ist aber vor allem die echte, warmherzige Freude, die das Team ausstrahlt, wenn die ausländischen Kollegen anfangen“, weiß der Firmenchef.

Als nicht besonders einladend bewertet der Unternehmer grundsätzlich die Formalitäten, die einer ausländischen Fachkraft blühen, wenn sie in Deutschland eine Beschäftigung anstrebe. Während man in den USA beispielweise nur einen Online-Antrag ausfüllt und innerhalb einer Stunde einen zentralen Ansprechpartner genannt bekommt, müssen hier mehrseitige Papiere und zahlreiche Behördengänge bewältigt werden. „Im Wettbewerb ziehen wir deshalb nach wie vor oft den Kürzeren“, betont Heiler und appelliert an die Politik, den Prozess weiter zu vereinfachen und eine zentrale Ansprechstation zu schaffen.

Kontakt

Heiler Software AG
Mittlerer Pfad 5, 70499 Stuttgart
www.heiler.de

Ansprechpartnerin
Tanja Hauser
Recruiting Spezialist/Personalmarketing
Telefon 0711 1 39 84-755
thausen@heiler.com



Von seinen ganz praktischen Erfahrungen mit Fachkräften aus dem Ausland berichtet der Vorstandsvorsitzende Rolf J. Heiler ausführlich beim nächsten Talente-Forum am 19. April 2012.

WING – Pilotprojekt zur Qualifizierung von Ingenieurinnen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg

Um Frauen mit einem Ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Studium nach der Familienpause oder einer Tätigkeit in einem berufsfremden Bereich beim Wiedereinstieg in ein technisch orientiertes Berufsfeld zu unterstützen, hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg das Pilotprojekt WING gestartet. Kern des dualen Weiterbildungsprojektes ist neben Workshops zu Präsentationstechniken, Selbstmanagement, Bewerbungstraining und dem Zertifikatslehrgang Projektmanagement ein sechs-monatiges Unternehmenspraktikum. Mit der Durchführung von WING wurde die German Aerospace Academy ASA beauftragt.

Das Projekt richtet sich sowohl an die Wiedereinsteigerinnen direkt als auch an die Personalverantwortlichen aus Technologieunternehmen, speziell aus der Automotive-, Maschinen- und Anlagenbau- sowie Luft- und Raumfahrtbranche.

Interessierte Firmen wenden sich an die Projektleiterin Beate Wittkopp unter 07031 30 69 75-0, WING@german-asa.de. Weitere Informationen unter www.german-asa.de/projekte/wing/.

Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT

Die Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. arbeitet an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Wissenschaft. Sie berät insbesondere kleine und mittelständische Firmen in Fragen der akademischen Weiterbildung. Hauptzielgruppe sind bereits berufserfahrene Mitarbeiter, die sich weiterbilden und zusätzliche akademische Kompetenzen aneignen wollen. Die Beratungsstelle erhebt den Weiterbildungsbedarf der Unternehmen und kommuniziert diesen den Hochschulen. Gleichzeitig vermittelt sie den Firmen passende Weiterbildungsangebote und vernetzt die beteiligten Akteure.

Weitere Informationen dazu bei Dr. Stefanie Nick-Magin unter 07141 29 89 76-16, nick-magin@biwe.de oder unter www.suedwestmetall.de, Suchbegriff „Servicestelle“.

Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ)

Das IQ Netzwerk Baden-Württemberg ist Teil des bundesweiten Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“, das auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gegründet wurde. Es fördert die Integration von Migranten/-innen in den deutschen Arbeitsmarkt und berät sowohl betroffene Personen als auch Arbeitsmarkteinrichtungen und Unternehmen zu relevanten Fragestellungen. Firmen erhalten hier gezielte Unterstützung zu Themen wie Diversity Management, Qualifizierung oder der Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

Ansprechpartnerin in der Region Stuttgart ist Stefanie Andersson unter 0711 2 16 97-021, Stefanie.Andersson@stuttgart.de oder unter www.netzwerk-iq-bw.de.



Messen Personal 2012 und Corporate Health Convention

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) informiert vom 24.–25.04.2012 auf der Personal 2012 über regionale Serviceangebote zur Fachkräftesicherung für kleine und mittelständische Unternehmen (Stand F.08 A). Zeitgleich findet auch die Corporate Health Convention, Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie, statt.

Für beide Messen vergibt die WRS je 200 Freikarten, die Sie über Ina Giersch, 0711 2 28 35-25 oder ina.giersch@region-stuttgart.de bestellen können. Hier erhalten Sie auch weitere Informationen zu den Veranstaltungen oder aber unter den Webadressen www.personal-sued.de, www.corporate-health-convention.de.

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner 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 sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs 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 2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion

Monika Nill, Stuttgart
Telefon 0711 60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de

Inge Wabersich
Telefon 0711 2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

Mai 2012

Abonnement/Abbestellung

fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter
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**