Jürgen Klocke, Redaktion AWV-Informationen

Exklusiv-Interview mit Margret Suckale, Mitglied des Vorstands der BASF SE*

Frau Suckale, Sie sind seit 2011 Arbeitsdirektorin der BASF. Davor waren Sie Leiterin der BASF-Zentraleinheit „Global Executive Human Resources". In wie vielen Ländern unterhält die BASF Niederlassungen, wie viele Mitarbeiter arbeiten dort, und wie wichtig ist Ihnen in diesem Zusammenhang das Thema Einreise-optimierung?

Margret Suckale: Wir sind ein internationales, global tätiges Unternehmen. Es gibt kaum ein Land, in dem wir nicht vertreten sind und nach neuen Mitarbeitern suchen. Allein an unserem Stammsitz in Ludwigshafen beschäftigen wir Mitarbeiter aus rund 80 verschiedenen Nationen. Unsere globale Ausrichtung und die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist unser großer Vorteil. Daher begrüßen wir jede Erleichterung, die zum Abbau bürokratischer Hürden bei der Einreise führt. Die Ausländerbehörden in der Metropolregion Rhein-Neckar (MRN) setzen sich bereits seit einigen Jahren dafür ein, Verwaltungsabläufe zu verbessern und sich dabei an den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Unternehmen zu orientieren. Die BASF hat sich hier von Beginn an aktiv in das Netzwerk für ausländische Fach- und Führungskräfte eingebracht und dort gemeinsam mit den Ausländerbehörden nach Optimierungsmöglichkeiten gesucht. Aber es bleibt auch in den kommenden Jahren in Sachen Bürokratieabbau noch viel zu tun. Deshalb ist dieser enge Austausch zwischen Wirtschaft und Verwaltung so wichtig.

Margret Suckale

Trotz der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise suchen in Deutschland Unternehmen händeringend nach qualifizierten Fach- und Führungskräften, insbesondere aus dem Ausland. Politik und Verwaltung haben auf die Erfordernisse der Wirtschaft reagiert und die Optimierung der Verwaltungspraxis beim Einreiseverfahren für ausländische Fach- und Führungskräfte eingeleitet. Erfüllen sich heute Ihre Erwartungen an die aktuelle Verwaltungspraxis? Können die von Politik und Verwaltung vorgeschlagenen Änderungen zur Einreiseoptimierung greifen? Welche bürokratischen Hemmnisse sind trotz der Verbesserung bei der Einreiseoptimierung Ihrer Auffassung nach noch vorhanden und müssten abgebaut werden?

Margret Suckale: Für EU-Bürger ist die Einstellung aufgrund der Freizügigkeitsregelung relativ unkompliziert. Umfangreichere Verfahren gibt es für Nicht EU-Bürger. Vor allem das Zusammenspiel von Konsulat, Ausländerbehörde und Agentur für Arbeit ist für ausländische Bewerber nicht immer leicht zu verstehen. Daher unterstützen wir unsere Mitarbeiter, die nach Deutschland kommen, bei Anträgen oder Behördengängen. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf. Vieles könnte einfacher funktionieren und schneller gehen. Manche Regelung, die den Verfahrensablauf beschleunigen und vereinfachen sollte, könnte noch konsequenter zur Anwendung gebracht und vor allem noch transparenter gemacht werden. Eine gute Kooperation und Kommunikation zwischen den am Einreiseverfahren beteiligten Stellen helfen dabei sehr.

Worauf kommt es für die Unternehmen insbesondere an, um erfolgreich ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen? Allein die Verbesserung rechtlicher Rahmenbedingungen für die Einreise von Fach- und Führungskräften führt ja erfah-

* Margret Suckale ist Mitglied des Vorstandsteams des Vereins Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar e. V. sowie Thementreiberin für die „Willkommenskultur" im Bereich Vitaler Arbeitsmarkt der MRN GmbH.

rungsgemäß nicht dazu, dass neue Fachkräfte auch kommen?

Margret Suckale: Natürlich werden Rechtsänderungen alleine nicht ausreichen, um Fachkräfte in unsere Region zu holen. Rechtsänderungen müssen aber in jedem Falle in Angriff genommen werden, um qualifizierte Zuwanderung zu erleichtern. Wenn das erreicht ist, dann müssen wir die geschaffenen Erleichterungen auch kommunizieren. Damit werben wir für den Standort Deutschland und erleichtern Fach- und Führungskräften die Entscheidung hierher zu kommen. Ziel der Firmen in der MRN ist es, die Fachkräfte nicht nur in die Region zu holen, sondern sie dauerhaft zu halten. Mit der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Einreise ist hier schon mal ein Anfang gemacht. Ein Augenmerk müssen wir auf die Regelungen und Maßnahmen rund um den Familiennachzug legen. Über die Attraktivität eines Arbeitgebers entscheiden heute nicht nur die gebotenen Karrieremöglichkeiten oder die Bezahlung. Themen wie Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung gewinnen immer mehr an Bedeutung.

Finden ausgebildete Fachkräfte und Studierende aus dem Ausland genügend materielle, soziale und kulturelle Anreize und Sicherheit, um in Deutschland längerfristig zu arbeiten?

Margret Suckale: Im globalen Vergleich schneidet Deutschland sehr gut ab. Wir bieten interessante und sichere Arbeitsplätze, eine stabile politische und wirtschaftliche Lage, soziale Sicherheit. Das sind wichtige Wettbewerbsfaktoren, um die uns viele andere Länder beneiden.

Besonders die Attraktivität der Metropolregion Rhein-Neckar wollen wir deutlich heraus stellen und bekannt machen.

Das haben wir zum Beispiel mit unserem Pilotprojekt [3]Vamos!, bereits erfolgreich getan und mit einer ersten Veranstaltung in Spanien den Grundstein für eine langjährige Zusammenarbeit gelegt.

In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und den Goethe-Instituten Mannheim-Heidelberg und Barcelona hat die MRN GmbH eine Veranstaltung organisiert, bei der sich rund 100 ausgewählte spanische Fachkräfte von den Stärken der Region überzeugen und in direkten Kontakt mit sechs attraktiven Arbeitgebern treten konnten. Die beteiligten Unternehmen, darunter auch die BASF, haben sich dabei gemeinsame Leitlinien gegeben. Danach haben sich die Unternehmen verpflichtet, die angeworbenen Beschäftigten und ihre Familien in jeder Form zu unterstützen, so dass sie sich am Arbeitsplatz und in der Region wohlfühlen können. Außerdem werden die beteiligten Firmen eine Infrastruktur schaffen, die das Ankommen erleichtert und Vergütung und vertragliche Rahmenbedingungen fair mit den Bewerbern verhandeln. Wichtig ist auch, dass die Firmen ihre Erwartungen an die Bewerber klar kommunizieren und sich darüber bewusst sind, dass manche Kompetenzen wie Deutschkenntnisse oder interkulturelle Orientierung sich erst mit der Zeit entwickeln können.

Wir sind der festen Überzeugung, dass Fachkräften aus dem Ausland auf diese Weise ein positiver Anreiz und die Sicherheit geboten werden kann, zu uns zu kommen.

Auf europäischer Ebene sind Kooperationsprojekte beispielsweise in Bezug auf die Gewinnung spanischer Jugendlicher für eine Ausbildung in Deutschland in Vorbereitung. Ist dieses Thema für die BASF aktuell?

Margret Suckale: Bereits seit vielen Jahren gewinnen wir bei der BASF Bewerber aus dem Ausland, Naturwissenschaftler im Bereich der Forschung und Entwicklung genauso wie Ingenieure im Anlagenbau und in der Instandhaltung. Dies gilt in zunehmendem Maße auch für kaufmännische Positionen. Wir agieren hier global und setzen gleichzeitig regionale Schwerpunkte, wo immer sich interessante Möglichkeiten bieten. Zurzeit verstärken wir zum Beispiel in Spanien unser Personalmarketing. Wir veranstalten Karrieremessen an Hochschulen, etwa in Madrid und Barcelona, oder laden Studenten und Young Professionals zu Veranstaltungen nach Deutschland ein, damit sie sich ein besseres Bild vom Leben und Arbeiten bei uns machen können.

„Willkommenskultur“ ist heute ein ganz aktuelles Schlagwort, aber eigentlich keine neue Frage. Was bedeutet Ihrer Auffassung nach „Willkommenskultur“ zu Beginn des 21. Jahrhunderts? Welche Erfahrungen liegen Ihnen da speziell aus der BASF vor?

Margret Suckale: Wenn wir jemanden bei uns in der Metropolregion Rhein-Neckar willkommen heißen, dann sollte das eine Herzensangelegenheit sein. Das gilt im Berufsleben genauso wie im Privaten. Eine offene und vorurteilsfreie Einstellung gegenüber Menschen, die zu uns kommen, ist dafür Grundvoraussetzung. Worte allein bewirken aber wenig. Es geht auch darum, ganz praktische Hilfe beim Einleben am neuen Arbeitsplatz und im Alltag anzubieten.

Wenn man sich in einer komplett neuen Umgebung zurecht finden muss, können selbst die einfachsten Dinge zum Problem werden. Daher sind hier nicht nur Behörden oder der Arbeitgeber gefragt, sondern die Hilfsbereitschaft von uns allen – ob als Arbeitskollege, Vorgesetzter oder Nachbar. Deshalb arbeitet die MRN GmbH mit ihren Partnern/innen intensiv an der Gestaltung einer gelebten Willkommenskultur für die gesamte Region.

In der MRN besteht ein regionales Netzwerk aus Unternehmen, Universitäten, Forschungseinrichtungen, Industrie- und Handelskammern, Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen der Region. Dahinter steht die Idee, mit Eigeninitiative, Fantasie und Wille zum Dialog, Möglichkeiten auszuschöpfen und Rahmenbedingungen zu verbessern. Das von mir bereits erwähnte Netzwerk „Internationale Fachkräfte in der MRN“ arbeitet bei Themen wie der internationalen Schulbildung und mehrsprachigen Kinderbetreuung oder den Beschäftigungsmöglichkeiten für den Ehepartner – Stichwort Dual Career Netzwerk – eng zusammen. Diese Kooperation widmet sich aber natürlich auch ganz profanen Dingen, wie z. B. dass Informationen rund um alle relevanten Fragen im Alltag wie Ärzte und Versicherungen transparent gemacht werden. Und sie kümmert sich um behördliche Verfahren, die allgemeine Förderung der Internationalität in der Region bis hin zu Marketing und Rekrutierung.

Ein konkretes Beispiel für die Arbeit in der MRN ist die Einrichtung einer Webseite „Wishyouwerehere“, die internationale Fach- und Führungskräfte anspricht, die Region nach außen attraktiv präsentieren will und das Ankommen und das Halten von Fachkräften unterstützen soll. Zudem ist ein gemeinsames „Willkommenspaket“ geplant, in dem Informationen zum Leben und Arbeiten für ankommende Fachkräfte und ihre Familien bereitgestellt werden. Dazu gehören aber auch die vielfältigen Freizeit- und Kulturangebote, die es in unserer Region gibt. Dies kann ich, sozusagen aus erster Hand, bestätigen, denn auch ich bin vor nicht allzu langer Zeit neu in die Metropolregion Rhein-Neckar gezogen, habe mich sehr schnell eingelebt und fühle mich hier sehr wohl.

Integrationsmanagement

Integration als Wirtschaftsfaktor ist im Fokus der Öffentlichkeit, nicht zuletzt aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen demografischer Entwicklung und Fachkräftemangel und den befürchteten Auswirkungen auf den Standort Deutschland. Vor allem

AWV-Verlag Eschborn 2012, 105 S:, 15,– €, AWV-Best.-Nr.: 01642, ISBN: 978-3-931193-74-4

kleine und mittlere Unternehmen können ihren Fachkräftebedarf kaum sichern. Ein noch zu wenig genutztes Potenzial ist der Bereich der potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund. Hier können sich Potenziale für Wirtschaft und Verwaltung ergeben, welche soziale Probleme zu mindern versuchen und gleichzeitig zu betriebswirtschaftlichen Vorteilen führen.

Angesprochen sind Verantwortliche, Interessenten und Multiplikatoren aus Wirtschaftsunternehmen, aus Industrie- und Handelskammern, aus Migrantenorganisationen, aus Berufsbildungs- und Fördereinrichtungen, aus der staatlichen Verwaltung auf allen drei Ebenen und nicht zuletzt aus dem Dritten Sektor, die für Fragen des Integrationsmanagements sensibilisiert werden sollen.

Behandelt werden Kernfragen des Integrationsmanagements, wie:

- Welche Rahmenbedingungen sind herzustellen und zu sichern, um den größtmöglichen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und anschließend in die Berufswelt zu bringen?
- Wie sichert man die Kooperation von Unternehmern mit Migrantenhintergrund im Rahmen des dualen Ausbildungssystems?
- Wie können Schule und Ausbildungsstätten noch enger miteinander verbunden werden? Gibt es Berufssparten, die eine stärkere Anziehungskraft für Menschen mit Migrationshintergrund haben als andere, und wie kann man diese nutzen?
- Wie kann die interkulturelle Kompetenz der Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch intensiver für ihre Ausbildung und die Integration in die Gesellschaft und in die Arbeitswelt genutzt werden?

Nutzen Sie die enormen Gestaltungspotenziale von Integration für die integrierende Organisation und den Integrierten und sein jeweiliges Umfeld.

Die Schrift ist ab September 2012 verfügbar. Bestellung über www.awv-net.de oder die AWV-Geschäftsstelle bei Christine Rose, Tel.: (06196) 77726-24.