

Podcast „Ganz sicher“

## Mit Offenheit und Ausdauer: Integration ausländischer Fachkräfte

### **Nicolas Busch**

Ich bin sehr froh sagen zu können, dass bei unserem Unternehmen so ziemlich alle Mitarbeiter da mitziehen. Und da bin ich auch sehr stolz drauf, weil es zum Beispiel bei der jungen Iranerin, die ich vorhin erwähnt hatte, so war, dass die Frau bei uns ankam und mit dem ÖPNV in Friesland konfrontiert wurde, der jetzt nicht optimal ausgebaut ist. Sie hat sich dann ein E-Bike gekauft, konnte aber noch gar kein Fahrrad fahren, weil das natürlich im Iran auch ein schwieriges Thema ist. Das hat sie dann mit Kolleginnen zusammen geübt und kann es mittlerweile hervorragend. Aber das sind so die kleinen Punkte, die man bei diesem ganzen Prozess berücksichtigen muss und die ein ganz wichtiger Bestandteil der Integration sind, dass es halt nicht nur um die Arbeit geht, sondern wirklich darum, den Menschen einen lebenswerten Platz zu bieten.

### **Intro**

„Ganz sicher“ – der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

### **Katrin Degenhardt**

Erfolg lässt sich nicht erzwingen, aber man kann viel dafür tun. Über Kommunikation, Führung, sicheres und gesundes Arbeiten und Motivation der Beschäftigten. Im Podcast der BG ETEM kommen Themen aus der betrieblichen Praxis vors Mikrofon. Herzlich willkommen, mein Name ist Katrin Degenhardt. Der Fachkräftemangel ist ja in vielen Branchen ein beherrschendes Thema und ein möglicher Ausweg das Anwerben ausländischer Fachkräfte oder Azubis. Doch wie können sie erfolgreich im Betrieb integriert werden? Worauf ist zu achten? Wo liegen die bürokratischen Hürden? Und was kommt sonst noch auf den Betrieb zu?

Dazu unterhalte ich mich mit meinen Gästen Dr. Marcel Schmutzler. Er ist Pressesprecher bei der Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung. Herzlich willkommen!

### **Dr. Marcel Schmutzler**

Danke für die Einladung.

### **Katrin Degenhardt**

Und er gibt uns Einblicke in den betrieblichen Alltag seiner Firma, die erfolgreich ausländische Fachkräfte angeworben und integriert hat. Ich begrüße ganz herzlich Nicolas Busch. Er ist Vertriebsleiter beim Familienunternehmen Langer E-Technik aus Varel mit den Geschäftsfeldern Energietechnik,

Schaltanlagen und Photovoltaik – mit rund 110 Mitarbeitenden, davon haben 16 eine andere Nationalität und acht sind eigens für den Job nach Varel gekommen. Herzlich willkommen!

### **Nicolas Busch**

Hallo! Vielen Dank für die Einladung.

### **Katrin Degenhardt**

Dann beginne ich mal mit Ihnen, Herr Dr. Schmutzler. Erklären Sie uns doch mal, was sind jetzt die Aufgaben der zentralen Auslands- und Fachvermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit?

### **Dr. Marcel Schmutzler**

Wir beraten zum einen Fachkräfte im Ausland oder Arbeitskräfte generell im Ausland, die gerne nach Deutschland kommen möchten, hier arbeiten möchten. Wie finde ich eine Stelle? Kann ich mit meiner Qualifikation überhaupt in Deutschland arbeiten? Werde ich gesucht und auch, was die rechtlichen Aspekte angeht. Und wir vermitteln auch entweder Bewerber, die sich initiativ an uns wenden, bei denen wir sehen, die können hier gut eine Stelle finden, die können wir gut vermitteln. Und wir führen auch Pilotprojekte und Programme durch zur aktiven Rekrutierung von Fachkräften in bestimmten Berufen und mit bestimmten Partnerländern.

### **Katrin Degenhardt**

Und wie viele Fachkräfte vermitteln Sie da pro Jahr? Und welche Branchen sind da besonders vertreten?

### **Dr. Marcel Schmutzler**

Also in den letzten beiden Jahren, das ist natürlich stetig angestiegen über die Jahre, sind wir jeweils so bei circa 3.000 Arbeitskräften, die wir konkret dabei unterstützt haben, eine Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen. Beraten haben wir natürlich sehr viel mehr. Also wahrscheinlich haben wir auch sehr viel mehr geholfen. Aber wir kriegen das dann natürlich nicht immer mit. Wenn sich die Leute dann selbst eine Stelle suchen mit unserer Hilfe oder mit unseren Tipps, dann melden die sich natürlich nachher nicht unbedingt bei uns und vermelden den Erfolg.

Wie gesagt, wir führen bestimmte Pilotprojekte und Programme durch, um auch erst mal zu sehen, wo funktioniert es überhaupt? Also da geht es auch gar nicht so darum, jetzt die großen Zahlen zu erwirtschaften. Wir bilden uns auch nicht ein, den Fachkräftemangel jetzt im Alleingang zu lösen, sondern es geht erst mal darum, in welchen Berufen und mit welchen Ländern funktioniert es überhaupt und welche Prozesse muss man aufsetzen? Erst mal etwas technisch gesprochen, damit das ganze Vorhaben und der Einsatz, den ja alle dazu beitragen, zum Erfolg führt.

Also Fokusbranche ist bei uns die Pflege, ganz klar wegen des großen Bedarfs in Deutschland. Wir vermitteln aber genauso IT-Fachkräfte, gewerblich technische Berufe, handwerkliche und Bauberufe und Hotel und Gastronomie. Also so die Hauptbranchen, wo auch der Bedarf am höchsten ist.

## **Katrin Degenhardt**

Und welche Voraussetzungen müssen die Leute mitbringen? Gibt es da bestimmte Regelungen?

## **Dr. Marcel Schmutzler**

Also sie brauchen im Moment noch eine Ausbildung aus ihrem Heimatland, die auch in Deutschland anerkannt ist. Bevor eine Fachkraft im Ausland ein Visum beantragen kann, muss sie also ihre im Ausland erworbene Berufsqualifikation hier in Deutschland anerkennen lassen. Das ist schon ein relativ komplexes Gebilde. Also das ist erst mal die Hauptvoraussetzung. Ohne das geht überhaupt nichts. Bei akademischen Berufen ist es ein bisschen anders. Da haben wir ja schon seit langem die blaue Karte. Aber bei Fachkräften in Ausbildungsberufen ist das, Stand heute, halt die Hauptvoraussetzung. Und als zweites kommt dann hinzu, dass es in vielen Konstellationen schon notwendig ist, dass die Fachkräfte auch Deutschkenntnisse bereits mitbringen, wenn sie nach Deutschland kommen, wenn sie zum Beispiel hier nachqualifiziert werden müssen.

## **Katrin Degenhardt**

Wie machen Sie denn im Ausland überhaupt auf sich aufmerksam?

## **Dr. Marcel Schmutzler**

Wir arbeiten immer mit unseren Partnerverwaltungen in den Ländern zusammen. Wir gehen auch in kein Land und wir rekrutieren da die Fachkräfte weg, die vielleicht selbst gebraucht werden. Wir haben also immer unser verwaltungstechnisches Pendant in den Ländern, mit denen wir alles absprechen, die auch oft in die Prozesse eingebunden sind. Und die übernehmen dann natürlich die Bewerberansprache vor Ort, weil, die kennen ja ihre Leute und haben den Draht zu ihren Kundinnen und Kunden. Und gleichzeitig führen wir auch noch über Social-Media-Kanäle Online-Marketing-Kampagnen zu unseren Rekrutierungsaktivitäten durch.

## **Katrin Degenhardt**

Jetzt wollen wir mal sehen, wie das in der Praxis aussieht, Herr Busch. Ihre Firma ist ja ihren ganz eigenen Weg gegangen, eben ausländische Fachkräfte zu rekrutieren. Erzählen Sie doch mal, wie war das bei Ihnen? Und vielleicht stellen Sie vorher noch mal ganz kurz Ihren Betrieb vor.

## **Nicolas Busch**

So ist es. Wir mussten unseren eigenen Weg so ein bisschen gehen oder sind ihn gegangen, mehr oder weniger durch Zufall. Das Unternehmen Langer E-Technik aus Varel an der Nordseeküste ist ein mittelständisches Unternehmen, wie man es so klassisch kennt, 110 Mitarbeiter aus einem Handwerksbetrieb heraus entstanden und wir schaffen Lösungen für Energieinfrastruktur, für Industrie

und Gewerbekunden. Also wir vertreiben Mittelspannungsschaltanlagen, Transformatoren und Niederspannungsschaltanlagen, um große Industrieanlagen anzubinden, genauso wie heutzutage die großen PV-Anlagen.

Dafür ist es erforderlich, dass wir enorm viele Fachkräfte rekrutieren. Und aus diesem Grund haben wir unsere Marketingstrategie für Social-Recruiting umgestellt und sind über soziale Netzwerke, ähnlich wie Herr Schmutzler schon sagte, ins Ausland oder einfach auf den Markt gegangen, um überhaupt Fachkräfte zu rekrutieren. Ursprünglich mit dem Ziel, deutsche Fachkräfte zu gewinnen und bekamen dann nach und nach immer mehr Bewerbungen aus dem Ausland, die wir aber zunächst gar nicht so ernst genommen haben, weil wir dachten, wie soll denn das funktionieren? Also sprachliche Barrieren wahrscheinlich gar nicht die Normenkenntnisse, die man benötigt in Deutschland. Bis wir eines Tages eine Bewerbung bekamen von einer jungen Iranerin, von der wir sehr überrascht waren, dass sie sowohl sprachlich als auch von den Qualifikationen sehr gut zu dem passte, was wir eigentlich benötigt haben zu dem Zeitpunkt.

Und dann haben wir uns gesagt, mit der jungen Dame sprechen wir mal und haben ein Teams-Meeting angesetzt, also ein Online-Meeting und diese Frau dann in ihrem Heimatland interviewt. Und um festzustellen, ob ihre Qualifikationen denn zu dem passen, was wir eigentlich für eine Aufgabe für sie haben, haben wir ihr eine Art Übungsaufgabe mitgegeben, dass sie einen Schaltplan zeichnen sollte mit einer speziellen Software.

Daraufhin dachten wir tatsächlich, dass das nicht klappen könnte und würde. Und nach einer Woche gab sie uns die Rückmeldung, sie bräuchte noch Zeit. Das hat unsere Euphorie nicht gerade gestärkt. Aber nach zwei Wochen hat sie tatsächlich die Rückmeldung gegeben: Ich bin fertig, hat das Resultat rübergeschickt und wir waren einfach fasziniert, dass diese junge Frau in einem Land, wo es Frauen eh schon nicht ganz einfach haben, sich Zugang zu einer Software beschafft hat, die auch nicht so frei verfügbar ist und einen solch komplexen Schaltplan dann nachgezeichnet hat, was uns dann erst mal sehr imponiert hat. Und die junge Dame arbeitet mittlerweile bei uns und ist jetzt im friesischen Winkelsheide angekommen.

## **Katrin Degenhardt**

Wunderbar. Eine schöne Geschichte. Eine Erfolgsgeschichte auf jeden Fall. Herr Dr. Schmutzler, wie sieht das denn aus mit Auszubildenden? Die fehlen ja hier auch überall. Gelten da eigentlich andere Regeln?

## **Dr. Marcel Schmutzler**

Es gelten natürlich etwas andere Regeln, weil Ausbildungsinteressierte, also bevor sie hier ihre Ausbildung aufnehmen, natürlich keine Anerkennung ihres Berufsabschlusses brauchen, weil sie den dann logischerweise noch nicht haben. Sie müssen aber trotzdem bestimmte Kenntnisse und Voraussetzungen mitbringen, vor allem auch gute Deutschkenntnisse, weil sie ja hier die Berufsschule absolvieren müssen. Und sie müssen nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt selbstständig bestreiten können – entweder über die Ausbildungsvergütung oder in schulischen Ausbildungen. Das gibt

es ja in Deutschland auch noch. Über ein Sperrkonto, also Geldguthaben, dass sie von zu Hause mitbringen zum Beispiel. Das sind so die Hauptvoraussetzungen.

### **Katrin Degenhardt**

Und da hat der Herr Busch auch ein tolles Beispiel, wo er uns wieder von berichten kann. In der etem haben wir ja über ihren Auszubildenden Oualid Mahboub berichtet. Der Marokkaner ist bei Ihnen jetzt im zweiten Lehrjahr und seine Integration lief ziemlich gut. Würden Sie uns das mal ganz kurz beschreiben?

### **Nicolas Busch**

Das kann ich nur so bestätigen. Genau. Oualid Mahboub ist auch ein wunderschönes Beispiel. Das ist ein junger Marokkaner, den wir ähnlich interviewt haben, auch in seinem Heimatland vor der Einstellung, was für uns ein sehr wichtiges Kriterium ist. Als Mittelstandsbetrieb haben wir hauptsächlich Mitarbeiter, die ausschließlich Deutsch sprechen und somit ist die Kommunikation sowohl mit Kunden als auch mit Mitarbeitern, aber auch im Hinblick auf Arbeitssicherheit enorm wichtig. Und wir haben den Oualid Mahboub in seiner Heimat interviewt und wir hatten das Gefühl, dass er einen Übersetzer im Ohr hätte. Der junge Mann konnte so gut Deutsch, dass wir das erst gar nicht glauben konnten. Und er hatte uns versichert, dass er wirklich nur über Youtube-Videos in den vorangegangenen vier Jahren diese Sprachkenntnisse aufgebaut hat. Und nachdem wir auch da überzeugt waren, nach dem Interview haben wir den jungen Mann dann rekrutiert, sind den ganzen Prozess durchlaufen des vereinfachten Fachkräfte-Einwanderungsverfahrens, was, wie Herr Schmutzler schon sagte, schon recht komplex ist. Aber wir haben den Aufwand auf uns genommen und mittlerweile ist der Oualid bei uns und hat sich super integriert, arbeitet eigenständig, macht auch alleine Projekte bei Kunden schon kleinere, weil er einfach sprachlich fit ist, total engagiert und motiviert und auch technisch, also auch in der Berufsschule super dabei ist.

### **Katrin Degenhardt**

Sie haben jetzt schon ein paar wichtige Punkte angesprochen, beide. Worauf müssen Betriebe Ihrer Meinung nach achten, die ausländische Fachkräfte einstellen wollen?

### **Nicolas Busch**

Ja, aus unserer Wahrnehmung heraus ist es halt so, dass man am Anfang sehr viel investieren muss. Also bei uns ist es so, dass tatsächlich mit dem Prozess vier Leute betraut sind im Unternehmen. Vom Marketing, der Anwerbung bis hin zu den Vertragsthemen und der Ausbildung nachher ist das sehr komplex und man muss da wirklich enorm viel Energie rein investieren. Allein auch schon bei dem Interview, bei der Auswahl der Menschen, weil man natürlich auch eine soziale Verantwortung hat für diese Leute, die man dann aus ihren Heimatländern herausholt, mehr oder weniger hier integriert. Und dementsprechend ist es sehr wichtig, im Vorfeld gute Arbeit zu leisten und da wirklich engagiert zu sein.

## **Dr. Marcel Schmutzler**

Ja, das Wichtigste ist eigentlich schon genannt worden. Es erfordert ein hohes Engagement des Unternehmens, aber auch von uns als Gesamtgesellschaft. Wir müssen uns vor Augen halten. Die Menschen kommen nicht zu uns, weil sie hier gebraucht werden, sondern sie kommen zu uns, weil wir ihnen etwas bieten. Und so müssen dann auch schon die Stellenangebote ausgeschrieben werden und entwickelt sein. Also eine Stellenausschreibung, wo drinsteht: Suchen Anlagenmechaniker, bieten attraktives Gehalt. Da wird sich niemand drauf bewerben. Also man muss auch den Menschen im Ausland, gerade den Menschen im Ausland, zeigen: Was ist überhaupt ihre Tätigkeit? Um was für einen Betrieb handelt es sich? Wie sieht der neue Lebensort aus? Die meisten kennen Deutschland ja auch gar nicht, auch wenn sie schon im voraus Deutsch lernen. Aber die meisten sind nicht hier gewesen und haben jetzt gar keinen Bezug dazu, wie Deutschland aussieht. Sie können sich vielleicht Berlin, Frankfurt, München, die großen Städte vorstellen. Aber viele deutsche Betriebe sind halt eher in ländlichen Bereichen oder in kleinen Städten angesiedelt. Das heißt, auch Standortmarketing spielt eine ganz große Rolle, wo man zum Beispiel mit kleinen Imagefilmen arbeiten kann. Also einfach den Menschen im Ausland, die man für sich gewinnen will, schon ein möglichst plastisches Bild davon zu vermitteln, was sie hier erwartet.

## **Katrin Degenhardt**

Und dann geht es auch weiter, Herr Busch, wenn sie dann da sind. Also das beschränkt sich wahrscheinlich nicht nur auf den Arbeitsplatz, sondern auch auf den Alltag und die Freizeit. Auch da hat man wahrscheinlich einen erhöhten Aufwand, sich auch zu kümmern, oder?

## **Nicolas Busch**

Absolut. Und das ist ein sehr wichtiger Punkt. Die Leute kommen halt zu uns, wie Herr Schmutzler schon sagte, nicht als Arbeitskräfte, sondern als Menschen. Und da tragen wir eine große Verantwortung. Ich bin sehr froh sagen zu können, dass bei unserem Unternehmen so ziemlich alle Mitarbeiter da mitziehen. Und da bin ich auch sehr stolz drauf, weil es zum Beispiel bei der jungen Iranerin, die ich vorhin erwähnt hatte, so war, dass die Frau bei uns ankam und mit dem ÖPNV in Friesland konfrontiert wurde, der jetzt nicht optimal ausgebaut ist und daraufhin natürlich erst mal ein Transportmittel, ein Bewegungsmittel brauchte. Sie hat sich dann ein E-Bike gekauft, konnte aber noch gar kein Fahrrad fahren, weil das natürlich im Iran auch ein schwieriges Thema ist. Das hat sie dann mit Kolleginnen zusammen geübt und kann es mittlerweile hervorragend. Also kommt super von A nach B. Aber das sind so die kleinen Punkte, die man bei diesem ganzen Prozess berücksichtigen muss und die ein ganz wichtiger Bestandteil der Integration sind, dass es halt nicht nur die Arbeit geht, sondern wirklich darum, den Menschen einen lebenswerten Platz zu bieten. Und da ist bestimmt Standortmarketing auch sehr wichtig, aber nicht jeder Standort kann damit viel werben. Von daher ist da auch wieder die Gesellschaft als Ganzes gefragt.

## **Katrin Degenhardt**

Und es geht ja auch kleinere oder mittelständische Betriebe. Gerade da ist ja auch ein großer Fachkräftemangel. Große Unternehmen haben da vielleicht andere Strukturen, die können das anders organisieren. Aber in kleineren oder mittleren Betrieben ist dann eben das ein ganz wichtiger Punkt. Herr Dr. Schmutzler, mit welchen Fragen, vielleicht auch Ängsten oder auch Bedenken kommen denn Unternehmen auf Sie zu, die eben Fach- oder Nachwuchskräfte aus dem Ausland gewinnen wollen?

## **Dr. Marcel Schmutzler**

Für viele Unternehmen ist natürlich immer die Frage, welche Garantien habe ich, dass sich die Investition auch lohnt oder wie hoch ist das Risiko, dass es nicht funktioniert? Da können wir halt nur sagen: Ein Risiko ist immer da. Es geht halt um Menschen, die freie Entscheidungen treffen können. Aber man kann das Risiko halt durch sein eigenes Engagement, indem man die Fachkräfte von vornherein unterstützt und damit ja auch Loyalität aufbaut, doch sehr gut an sich binden. Also einfach die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass es auch zu einem Erfolg wird.

Die Fragen betreffen natürlich genauso einfach den Prozessweg. Was muss ich machen? Welche bürokratischen Hürden muss ich meistern, damit die Fachkraft dann auch irgendwann bei mir vor der Tür steht?

Und dann halt so Fragen, die dann eher so den... ja, so die weichen Faktoren betreffen. Wie kann ich denn Fachkräfte unterstützen? Was muss ich alles mitdenken, sie die klassischen 100 Tage, die ersten 100 Tage in Deutschland zu begleiten? Also zum Beispiel so Sachen wie ein Bankkonto mit ihnen eröffnen hier in Deutschland. Zum Einwohnermeldeamt gehen, ein Fahrrad stellen, zum Beispiel solche Sachen. Auch Wohnraum ist ja ganz wichtig, gerade in vielen Regionen in Deutschland. Der ist ja jetzt auch nicht überall so verfügbar, dass man für die Fachkräfte erst mal entweder eine Wohnung organisiert oder ihnen zumindest bei der Wohnungssuche behilflich ist.

Genau, also solche Sachen. Ganz klassisch. Wie muss ich es angehen? Das sind so die meisten Fragen und halt wie gesagt die Befürchtung, dass man am Ende viel investiert und es sich nicht lohnt. Aber dem kann man halt entsprechend entgegenwirken.

## **Nicolas Busch**

Zu dem Thema fällt mir ein, dass wir beispielsweise die jungen Auszubildenden in den ersten 100 Tagen begleiten beziehungsweise im ersten Jahr durch ein Patenprogramm. Das heißt, dass jeder Auszubildende einem Mitarbeiter des Unternehmens zugeordnet ist und somit halt auch über das Berufliche, den beruflichen Alltag hinaus ein bisschen begleitet wird, was natürlich Integration auch deutlich vereinfacht.

## **Katrin Degenhardt**

Herr Busch, jetzt noch mal eine spezielle Frage natürlich zum Arbeitsschutz. Wie thematisieren Sie diesen Arbeitsschutz im Zusammenspiel mit Ihren ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

## **Nicolas Busch**

Also grundsätzlich ist für uns der Arbeitsschutz nicht abhängig von der Herkunft eines Menschen. Es ist wichtig, egal für wen, einen guten Arbeitsschutz zu bieten und dafür alle Maßnahmen zu treffen. Natürlich, um das gewährleisten zu können, ist halt die Sprachbarriere unbedingt abzubauen im Vorfeld. Das gewährleisten wir dadurch, dass wir sagen, wir rekrutieren halt sowieso nur Personen, die mindestens dem B2-Sprachniveau entsprechen beziehungsweise das nachweisen können durch diese Interviews, die wir mit ihnen führen. Und im Nachgang haben wir auch ein Coaching beziehungsweise eine Sprachschule eingerichtet bei uns. Wir haben tatsächlich einen Sprachlehrer engagiert, der einmal die Woche unsere Auszubildenden coacht und das halt auch auf verschiedenen Sprachniveaus, damit wir die jungen Leute an die Sprache noch besser heranführen können, weil das der wichtigste Grundstein ist für eine gute Arbeitssicherheit.

Dann übergeordnet und das meine ich mit der Unabhängigkeit von der Herkunft, haben wir für alle Mitarbeiter und alle Auszubildenden intensive Einarbeitungsphasen. Insbesondere bei den Auszubildenden haben wir drei Wochen wirklich reine Theorie über Grundlagen, Elektrotechnik und die Arbeitssicherheit, was durchaus auch für den einen oder anderen bisschen abschreckend wirken kann, gerade aus dem Ausland. Aber das ist halt enorm wichtig, die Standards zu schaffen, die wir brauchen.

## **Katrin Degenhardt**

Manchmal kommt man ja auch aus Ländern, wo auf den Arbeitsschutz nicht so geachtet wird oder wo das nicht so ein Thema ist. Und dann ist das natürlich auch ganz wichtig, das zu verinnerlichen, oder?

## **Nicolas Busch**

Absolut. Also tatsächlich haben wir, glaube ich, manchmal falsche Vorstellungen von den Arbeitsschutzstandards in anderen Ländern. Die sind manchmal gar nicht so schlecht, wie wir es glauben. Nur was durchweg, glaube ich, der Fall ist, so viel formalisiert, wie wir es in Deutschland haben, hat es glaube ich kein anderes Land. Also das sind so die größten Knackpunkte. Aber natürlich gibt es da auch krasse Unterschiede im Arbeitsschutz. Aber das ist uns tatsächlich oder unseren Jungs sehr wichtig, dass man das auch herausstellt. Es ist nicht in jedem Land so prekär vom Arbeitsschutz her. Dennoch ist es halt wichtig, alle auf ein Level zu bringen. Und deshalb haben wir diese intensive Einarbeitung.

## **Katrin Degenhardt**

Ich wollte jetzt noch mal vielleicht so ein kleines Fazit von Ihnen, Herr Busch. Was würden Sie sagen? Hat sich der Aufwand bisher für Sie gelohnt und können Sie das auch anderen Betrieben empfehlen, da aktiv zu werden?

## **Nicolas Busch**

Unser Projekt ist ja noch recht jung. Also die erste Einstellung haben wir vorgenommen vor knapp drei Jahren und haben jetzt in Summe neun Leute aus dem Ausland direkt rekrutiert. Davon bisher nur eine Person verloren, weil sie sich aber einfach gesagt hat, sie möchte in einem anderen Bereich arbeiten, wo wir sagen, da stehen jedem die Türen offen und jeder soll das tun, wofür er gemacht ist. In Summe muss ich sagen, es hat sich für uns gelohnt, weil wir wie gesagt diesem Fachkräftemangel entgegenwirken konnten. Aber man muss ganz klarsehen, die Herausforderungen und der Invest, den man tätigt, der ist schon enorm. Und entweder macht man diese Sache ganz oder gar nicht. Man muss wirklich voller Überzeugung darangehen und vor allen Dingen auch die gesamte Belegschaft mitnehmen und nicht jemanden herholen und in die Truppe stecken. Das funktioniert so nicht.

## **Katrin Degenhardt**

Das ist auch der Rat, den Sie wahrscheinlich Unternehmen geben wollen. Herr Dr. Schmutzler, welchen Rat würden Sie Unternehmen geben, die ausländische Arbeitskräfte einstellen wollen?

## **Dr. Marcel Schmutzler**

Zum einen, also das kann ich auf jeden Fall voll unterschreiben. Ich würde mal eine Stufe darüber gehen, dass Unternehmen, die Fachkräftebedarf haben oder vielleicht sogar Fachkräftemangel, sich natürlich nicht nur auf die Zuwanderung verlassen dürfen – das ist kein Allheilmittel, sondern auch über Ausbildung gehen müssen, über Weiterqualifizierung. Ich denke mal, die meisten Unternehmen machen das auch. Aber es wird ja manchmal in den Medien so getan, als wäre jetzt Zuwanderung einfach die Lösung für alles. Das ist nicht der Fall, weil erst mal müssen die Leute auch hier hinkommen wollen. Und das ist das, da schließt sich dann der Kreis zu dem, was ich am Anfang gesagt habe. Es nutzt auch nichts rechtlich einfach die Tür immer weiter aufzumachen, wenn hinter der Tür nichts ist. Also deswegen ist es für Unternehmen und auch für uns als Gesellschaft über Welcome Center, über gute Beratungsstrukturen ganz wichtig, da Anlaufstellen zu bieten und wirklich von Anfang vom ersten Gespräch bis zur Einreise nach Deutschland zu unterstützen.

## **Katrin Degenhardt**

Wunderbar. Dann bedanke ich mich an dieser Stelle ganz herzlich für dieses Gespräch. Sie sind aber noch nicht ganz entlassen, denn am Ende unseres Podcasts „Ganz sicher“ werden wir noch einmal ganz spontan. Und ich stelle Ihnen eine Frage. Sie antworten kurz und spontan.

Herr Dr. Schmutzler, ich fange mal mit Ihnen an. Wenn Sie verreisen, eignen Sie sich vorher ein paar Sätze in der jeweiligen Landessprache an?

**Dr. Marcel Schmutzler**

Meistens. Ich verreise sehr viel nordeuropäisch. Ich kann Norwegisch und Englisch und damit bin ich dann eigentlich immer gut aufgehoben. Ein paar Sätze, bitte, danke ist natürlich immer vorteilhaft und wie man Bier bestellt, wenn man jetzt mal in Spanien oder Portugal oder anderen Ländern unterwegs ist, klar.

**Katrin Degenhardt**

Gut. Herr Busch, haben Sie selbst auch schon mal im Ausland gearbeitet und wenn nicht, wo würden Sie gerne mal arbeiten?

**Nicolas Busch**

Das habe ich noch nicht. Und mich würde es reizen, tatsächlich in Südeuropa mal zu arbeiten. Das finde ich einfach sehr spannend, weil die Kultur einfach anders ist, etwas offener ist als die deutsche Kultur. Das würde mich reizen.

**Katrin Degenhardt**

Herr Dr. Schmutzler, was ist Ihr liebstes Wort im Beamten Deutsch?

**Dr. Marcel Schmutzler**

Ach, das wechselt sich ja immer so schnell ab. Ich fand kaskadieren immer ganz toll. Also ironisch gesagt. Jetzt fällt mir ehrlich gesagt kein anderes ein. Ich sage „kaskadieren“.

**Katrin Degenhardt**

Kaskadieren. Was ist Ihr liebstes Wort, Herr Busch?

**Nicolas Busch**

Aktuell „Beschleunigtes Fachkräfte-Einwanderungsverfahren“. Aber da gäbe es mit Sicherheit auch noch andere.

**Katrin Degenhardt**

Letzte Frage an Sie beide. Wenn Sie, Herr Dr. Schmutzler, Werbung für Deutschland als Lebens-, Wohnsitz- und Arbeitsplatz machen sollten, was würden Sie sagen?

### **Dr. Marcel Schmutzler**

Das ist schwierig. Ich wäre auch Marketingexperte, wenn ich das beantworten könnte. Ich würde einfach sagen, dass es das Deutschland nicht gibt. Deutschland ist ganz verschieden. Deutschland hat viel zu bieten, für jeden etwas. Ja, genau. Ich glaube, das ist vielleicht ein guter Punkt. Deutschland hat für jeden etwas.

### **Katrin Degenhardt**

Herr Busch, was würden Sie sagen?

### **Nicolas Busch**

Ich würde sagen, es heißt ja nicht umsonst, dass Deutschland das Land der Dichter und Denker ist. Von daher glaube ich schon, dass gerade ausländischen Fachkräften hier viele Möglichkeiten offenstehen, wenn sie halt richtig integriert sind. Und von daher ist das, glaube ich, der größte Benefit, den ich in Deutschland sehe. Wir haben ein enormes Innovationspotenzial, gerade was diese Energiewende angeht, die Thematik. Von daher wäre das mein Plädoyer.

### **Katrin Degenhardt**

Und an dieser Stelle ein kurzer Hinweis an unsere Zuhörerinnen und Zuhörer. Wir freuen uns natürlich, wenn Sie uns auf dem Podcast-Kanal Ihrer Wahl abonnieren und uns eine Bewertung dalassen. Festzuhalten bleibt und da zitiere ich auch gerne Herrn Busch und Herrn Dr. Schmutzler, Sie haben es, glaube ich, beide auch gesagt, es kommen Menschen in unser Land, nicht Arbeitskräfte. Und um dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern, brauchen wir Menschen. Die Integration geht aber nicht im Vorübergehen. Man muss bereit sein, den Weg von Anfang bis Ende zu gehen. Und das ganz sicher.

### **Outro**

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.