



Interkulturelle Öffnung im Rhein-Hunsrück-Kreis

Impulse durch Unternehmen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Dokumentation zur Auftaktveranstaltung
„Interkulturelle Öffnung im Rhein-Hunsrück-Kreis – Impulse durch Unternehmen“
vom 2. Juni 2015, im Neuen Schloss in Simmern/Hunsrück

Herausgeber:

AGARP

Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration RLP

Frauenlobstraße 15–19

55118 Mainz

www.agarp.de

Redaktion:

Ingrid Hoensch

Havva Tor

Layout:

Petra Louis

Bilder:

Ramadan Basali

Ingrid Hoensch

Alle Rechte vorbehalten

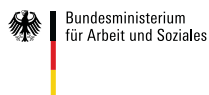
©2015



Beirat für Migration und Integration
der Verbandsgemeinde Simmern



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).



In Kooperation mit:



Das IQ Teilprojekt „IQ Rheinland-Pfalz - Fachkräfte für KMU und ethnische Ökonomen: Frauen mit Migrationshintergrund“ der AGARP ist Teil des IQ Landesnetzwerks Rheinland-Pfalz. Das Landesnetzwerk wird koordiniert vom ism – Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Eröffnung: <i>Nurhayat Canpolat, AGARP Geschäftsführerin und IQ Teilprojekt Leitung</i>	5
3. Grußworte: <i>Michael Boos, Bürgermeister der Verbandsgemeinde Simmern</i> <i>Tahir Sucubaşı, Vorsitzender des Beirates für Migration und Integration der Verbandsgemeinde Simmern</i>	7
4. Interkulturelle Öffnung in kleinen und mittleren Unternehmen: Erfolgsfaktoren, Zugangsstrategien und Hindernisse – <i>Marion Wartumjan, Geschäftsführerin Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten (ASM) Hamburg</i>	10
5. Aktivitäten und Herausforderungen im Rhein-Hunsrück-Kreis: Moderiertes Gespräch mit <i>Evelyn Brosowski, Vorsitzende Regionalrat Wirtschaft RHK</i> <i>Xenia Mager, Personalreferentin International BOMAG, Boppard</i> <i>Werner Bleidt, Geschäftsführer BEST gGmbH, Boppard</i> <i>Elife Zevrek, Inhaberin Friseursalon Simmern</i>	12

1. Einleitung

Am 2. Juni 2015 fand anlässlich des Deutschen Diversity Tages 2015 im Rahmen des IQ Teilprojektes der AGARP „IQ Rheinland-Pfalz: Fachkräfte für KMU und ethnische Ökonomien: Frauen mit Migrationshintergrund“ in Kooperation mit dem Beirat für Migration und Integration der Verbandsgemeinde Simmern die Veranstaltung „Interkulturelle Öffnung im Rhein-Hunsrück-Kreis – Impulse durch Unternehmen“ in Simmern statt. Vertreterinnen und Vertreter von Land, Kommune, Wirtschaft, (migrantischen) Unternehmen, Migrantenorganisationen, Handwerkskammern, Verbänden und Interessierte aus dem Rhein-Hunsrück-Kreis kamen zusammen, um sich dem Thema der Interkulturellen Öffnung (im folgenden IKÖ) in Unternehmen zu widmen.

Im Zentrum der Veranstaltung stand die Frage: Wie kann die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in der Region verbessert werden?

Partner für Vielfalt



Netzwerk
Integration durch
Qualifizierung



DEUTSCHER
DIVERSITY
TAG 2015
charta der vielfalt

Jede Region hat ihre Besonderheiten und Prägen, daher braucht auch jede Region ihr passendes Konzept. Der Rhein-Hunsrück-Kreis (RHK), mit seinen sechs Verbandsgemeinden und der verbandsfreien Stadt Boppard gehört zu den eher ländlich geprägten Landkreisen in Rheinland-Pfalz. Den RHK zeichnet eine gute Arbeitsmarktsituation aus, worin die Metallverarbeitenden Betriebe, der Maschinenbau und

die Holzindustrie dominieren. Seine wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und das vergleichsweise hohe Stellenangebot bieten einen günstigen Rahmen zur Integration von Fachkräften mit Migrationsgeschichte in den Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote liegt bei 4,1 % (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Juni 2015). Allerdings stellen der demographische Wandel und der ansteigende Arbeits- und Fachkräftebedarf zunehmend kleine und mittlere Unternehmen (im folgenden KMU) vor die Frage, wie sie ihre Personalstrategien auf die wachsende Vielfalt in Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt ausrichten können. Große Unternehmen setzen IKÖ oder Diversity Management bereits erfolgreich ein und um. Aber gerade für KMU sind zur Umsetzung von Maßnahmen der IKÖ oftmals kleinere Formate gefragt, die schnell zu Erfolg führen: praxisnah, kosten- und ressourcensparend.

Dem Beirat kommt bei der Arbeitsmarktintegration in der Region eine wichtige Schnittstellen- und Vermittlungsfunktion zu: er hat eine Scharnierfunktion zwischen den Menschen mit Migrationsgeschichte, arbeitsmarktrelevanten Akteuren, Unternehmen und der Verwaltung. Durch die Ansprache und den Zugang des Beirates zur Zielgruppe können oftmals fehlende berufliche und persönliche Netzwerke kompensiert werden.

Die Sichtbarmachung der Aktivitäten verschiedener Unternehmen im Bereich IKÖ und das Zusammenführen mit Migrantinnen und Migranten gilt als ein erster Schritt, um die Arbeitsmarktintegration in der Region zu verbessern. Diskutiert und vorgestellt wurden daher u. a. wie IKÖ in KMU gelingen kann, welchen Mehrwert sie den Unternehmen bringt und wie Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund gestärkt und vernetzt werden können, um intensiver an regionalen Initiativen und Strukturen teilhaben zu können.

2. Eröffnung

„Trotz vorhandener Qualifikationen finden Migrantinnen und Migranten nicht so leicht Zugang zum Arbeitsmarkt“



Nurhayat Canpolat begrüßte die Teilnehmenden und stellte das IQ Teilprojekt „IQ Rheinland-Pfalz – Fachkräfte für KMU und ethnische Ökonomien: Frauen mit Migrationshintergrund“ der AGARP vor.

Nurhayat Canpolat,
Geschäftsführerin der
AGARP

Das Projekt wird zunächst in der Modellregion Rhein-Hunsrück-Kreis am Standort Simmern in Kooperation mit dem Beirat für Migration und Integration der Verbandsgemeinde Simmern durchgeführt. Es richtet sich insbesondere an Frauen mit Migrationshintergrund mit Perspektive auf (Wieder-) Einstieg, Neuorientierung oder Existenzgründung. Denn Migrantinnen und Migranten sind etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie Personen ohne Migrationshintergrund. Trotz vorhandener Qualifikationen finden sie nicht den Zugang zur Arbeit. Frauen sind davon besonders betroffen.

Daher werden Frauen mit Migrationsgeschichte zunächst angesprochen und aktiviert. Bedarfsgerecht und prozessorientiert werden dann Informationsveranstaltungen, Workshops und Netzwerktreffen konzipiert und durchgeführt. Frauen mit Migrationshintergrund sollen informiert, gestärkt und in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Zudem sollen in der Region Unternehmen und Existenzgründungen von Menschen mit Migrationsgeschichte – sogenannte ethnische Ökonomien – sichtbarer gemacht werden, da diese zunehmend Arbeitsplätze schaffen und eine ökonomische Bedeutung haben. Ihre Anbindung an Initiativen und Strukturen an Arbeitsmarkttakteure sollen gefördert werden.

Teilprojektziele sind:

- Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte im RHK, insbesondere von Frauen
- Prozess der Interkulturellen Öffnung in KMU voranbringen
- Migrantische/Ethnische Ökonomien sichtbar machen
- Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen, den Migrantenorganisationen und der Zielgruppe stärken (s. Abb. 1)

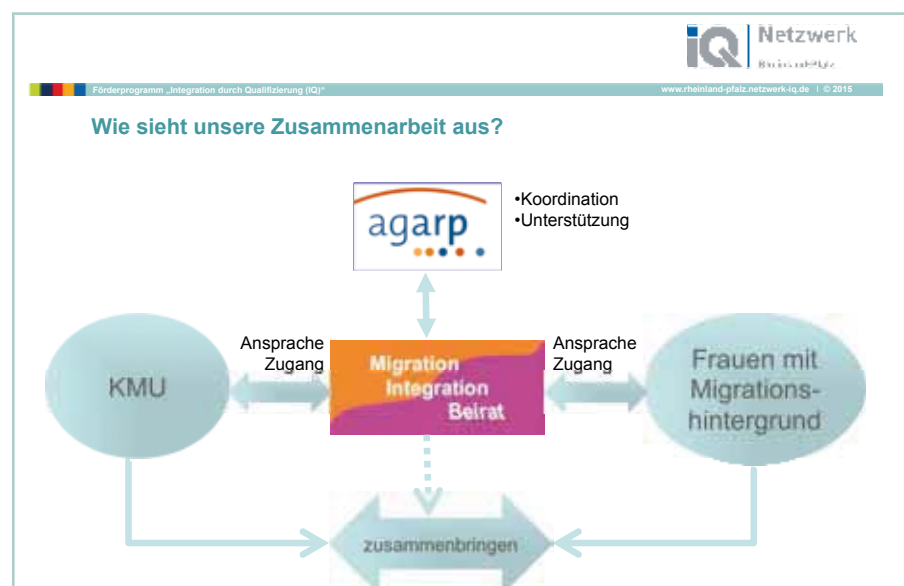
Das IQ Teilprojekt der AGARP ist Teil des IQ Landesnetzwerks Rheinland-Pfalz, das vom ism – Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. koordiniert wird. Es ist eines von insgesamt 16 Landesnetzwerken bundesweit. Innerhalb des IQ Landesnetzwerks RLP gibt es verschiedene Projekte, die die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten auf unterschiedliche Weise befördern, z. B. durch die Erstberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und Qualifizierungsmaßnahmen oder Schulungen zur Interkulturellen Öffnung von Unternehmen.

Die AGARP als Trägerin des Teilprojekts ist die Dachorganisation der Beiräte für Migration und Integration in Rheinland-Pfalz und vertritt gegenüber der Landesregierung, dem Landtag, den Parteien, in Gremien und der Öffentlichkeit die Interessen der Beiräte. Sie unterstützt die Beiräte vor Ort und fördert ihre Vernetzung mit landesweiten Regelinstitutionen und Initiativen. Sie engagiert sich für eine rheinland-pfälzische Migrationsgesellschaft, in der die Partizipation der Menschen mit Migrationsgeschichte in allen gesellschaftlichen Bereichen und deren Stärkung und Unterstützung vorangetrieben wird.

Nach den Ausführungen zur Struktur des IQ Förderprogramms und ihrer kurzen Darstellung der AGARP (www.agarp.de) warf Frau Canpolat folgende Fragen auf, die im Rahmen der Veranstaltung erläutert werden sollten:

- Was braucht es, um IKÖ in Unternehmen umzusetzen ? Wie aufwendig ist das?
- Welchen Nutzen haben Unternehmen durch den Prozess der IKÖ?
- Wie kann der Zugang von Menschen mit Migrationsgeschichte in Unternehmen gelingen?

Für die erfolgreiche Umsetzung des Teilprojektes bedürfte es einen verlässlichen Partner vor Ort. Daher wurde der Beirat für Migration und Integration der Verbandsgemeinde Simmern, als Kooperationspartner ausgewählt. Der Beirat ist schon länger im Bereich Arbeitsmarktpolitik aktiv, hat Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt von Migrantinnen identifiziert und bringt Kontakte zu Unternehmen vor Ort mit. Zudem hat der Beirat durch das gut ausgebaute Netzwerk den Zugang sowohl zu Migrantenorganisationen, zur Zielgruppe, als auch zur Verwaltung und zu den lokalen arbeitsmarktrelevanten Akteuren (s. Abb. 5). Frau Canpolat bedankte sich für die Unterstützung und die Zusammenarbeit bei dem Verbandsbürgermeister Michael Boos, dem Beirat für Migration und Integration der Verbandsgemeinde Simmern und allen weiteren Beteiligten.



3. Grußworte

„Dem Fachkräftemangel muss entgegengesteuert werden, indem arbeitsmarktrelevante Akteure mit vereinten Kräften Potenziale bergen und nutzen“



Verbandsbürgermeister Michael Boos begrüßte die Gäste und Anwesenden. Er lobte die Arbeit des Beirates für Migration und Integration und im Besonderen das unermüdliche Engagement des Vorsitzenden Tahir Sucubaşı. Er unterstützt und begleitet die Arbeit des Beirates, der aktuell mit seinen Schwerpunkten Arbeitsmarkt sowie Flucht und Asyl ein wichtiges beratendes Gremium für die Verwaltung vor Ort darstellt. Die vereinbarte Kooperation des Beirates mit der AGARP ist für ihn ein wichtiger Impuls für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Simmern.

Michael Boos,
Verbandsbürgermeister
Simmern

Simmern ist das wirtschaftliche Zentrum des Hunsrücks. Ca. 1.700 Gewerbetreibende haben sich aufgrund von Standortvorteilen für diesen Wirtschaftsraum entschieden. Vielfältige Branchen und unterschiedlich große Unternehmen sind in der Region ansässig. Er freute sich, dass diese Vielfalt auf dem heutigen Podium abgebildet sei; kleine und mittlere Unternehmen, die verschiedene Dienstleistungen und Produkte anbieten.

Herr Boos macht dann auf den Fachkräftemangel aufmerksam, der v.a. in den handwerklichen Berufen spürbar ist. „Wir sind in einer handwerklich geprägten Region. Es gibt kaum noch Auszubildende. Die HWK spricht uns an, dass sie händeringend Auszubildende sucht.“

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund unter den Arbeitslosen sei verhältnismäßig hoch, sodass hier mit dem Modellprojekt gegengesteuert werden kann. Arbeitsmarktakteure müssen eng zusammen arbeiten, um mit vereinten Kräften Potenziale zu bergen und zu nutzen. Herr Boos warf ein, dass viele der Unternehmen immer noch Vorurteile gegenüber interessierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hätten, die eine Migrationsgeschichte haben. Hier herrsche weiterhin eine teilweise Verunsicherung und ein defizitärer Blick, weshalb die Unternehmen in der Pflicht seien, sich mit dem Thema der IKÖ auseinanderzusetzen und Menschen mit Migrationsgeschichte beim Auswahlverfahren gleiche Chancen zu ermöglichen.

Vorsitzender des BMI Simmern, Tahir Sucubaşı

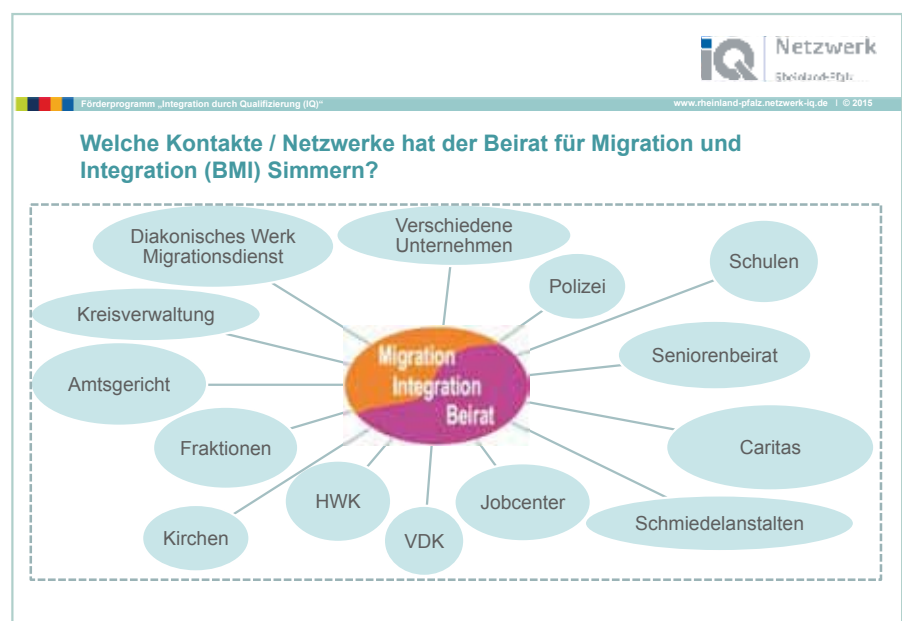
„Die Interkulturelle Öffnung ist zwingend notwendig geworden, vor allem für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen in unserer Region“



Tahir Sucubaşı,
Vorsitzender des BMI
Simmern

Der Vorsitzende des Beirates für Migration und Integration (BMI) der Verbandsgemeinde Simmern Tahir Sucubaşı benannte das Thema der IKÖ als ein Schwerpunkt der Beiratsarbeit. Der BMI existiert seit nun knapp zwei Jahren und habe bereits vielfältige migrationsspezifische Themen vor Ort für eine gleichberechtigte Teilhabe der Migrantinnen und Migranten eingebracht und sei sowohl auf Seiten der Migrantinnen und Migranten als auch auf Seiten der Verwaltung auf große Zustimmung gestoßen.

Der BMI setzt sich gegen Vorurteile und Diskriminierung ein und für eine Verbesserung der Situation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationsgeschichte in Kindergärten und Schulen sowie am Ausbildungsplatz. Ebenso setzt er sich für To-



leranz sowie für kulturelle und religiöse Freiheit ein. Desweiteren fördert der Beirat den Dialog zwischen den Kulturen und gilt mittlerweile als Experte in den Themen Migration und Integration, sodass er auf unterschiedlichen Veranstaltungen in beratender Funktion vertreten ist, z.B. in Schulen, in Unternehmen oder bei der Polizei.

Der BMI konnte in dieser Zeit sein Netzwerk gut ausbauen und arbeitet sehr eng mit verschiedenen Trägern zusammen, z.B. mit der Caritas, der HWK, mit Sportvereinen, Migrantenorganisationen, kirchlichen Einrichtungen, mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit.

Der BMI sei sehr darüber erfreut, dass das IQ Teilprojekt der AGARP als Modellprojekt in Simmern stattfindet. Er lobte die Zusammenarbeit und bedankte sich für die Unterstützung durch die AGARP. Weiter sagte Sucubaşı: „Fragen hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration sind ein Dauerthema, das die Menschen, insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Z. B.:

- Wie kann ich mich für eine Arbeit qualifizieren?
- Wie bewerbe ich mich?
- Was brauche ich, um hier arbeiten zu können?
- Wird mein ausländischer Berufsabschluss hier anerkannt?
- Wie kann ich mich selbständig machen?

Der Beirat kann die Menschen an die relevanten Träger und Institutionen verweisen und vermitteln, so Herr Sucubaşı. Ziel ist es, die Menschen, die hier arbeiten wollen zu qualifizieren und zu stärken. Dies gelingt nur mit kompetenten Partnerinnen und Partnern. Diese sind in Simmern vorhanden, daher freue sich Herr Sucubaşı über die weitere Zusammenarbeit mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren.

Auch bedankte sich Herr Sucubaşı bei allen ehrenamtlichen Beiratsmitgliedern des BMI der Verbandsgemeinde Simmern und dem Bürgermeister Herrn Michael Boos für die Unterstützung und die Stärkung der Beiratsarbeit.



Vorne: Dr. Marlon Bröhr, Tahir Sucubaşı,
Xenia Mager, Marion Wartumjan, Nurhayat Canpolat



Von links: Michael Maurer,
Evelyn Brosowski, Michael Boos

Marion Wartumjan, Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten in Hamburg (ASM e.V.)

4. Interkulturelle Öffnung in KMU: Erfolgsfaktoren, Zugangsstrategien und Hindernisse

„Eine der wichtigsten Erfolgsfaktoren unserer Organisation ist die große personelle Vielfalt“



Marion Wartumjan,
Geschäftsführerin
der Arbeitsgemein-
schaft selbstständiger
Migranten in Hamburg
(ASM e.V.)

Marion Wartumjan stieg in das Thema mit der Vorstellung ihrer Organisation, der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. in Hamburg, ein, um ein Beispiel erprobter, funktionierender Praxiserfahrung der IKÖ in kleinen Unternehmen darzustellen. Sie stellte die auf Diversity beruhende Personalstruktur, den Einsatz des Personals und die Vorteile für die Organisation dar.

Die ASM ist eine Informations- und Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen und bietet für Menschen mit Migrationsgeschichte Weiterbildung an. Zudem arbeitet die ASM daran, migrantische Ökonomien als Ausbilder für das Duale System der Berufsausbildung zu gewinnen. Sie berät Unternehmerinnen und Unternehmer über Berufsbilder nach dem Berufsbildungsgesetz, zu praktischen Fragen rund um das Thema Ausbildung.

- **Was bringt IKÖ den Unternehmen, vor allem kleinen und mittleren Unternehmen?**
Die Prozesse und Strategien haben für die Unternehmen einen wirtschaftlichen Mehrwert. IKÖ erhöht die Zahl potenzieller Fachkräfte um bis zu vier Millionen. Allein wenn Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie ältere Menschen besser in den Arbeitsmarkt eingebunden sind.

Die Umsetzung von IKÖ erhöht nachweislich die Attraktivität des Unternehmens bei Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, denn für diese ist, neben einem attraktiven Gehalt, ein wertschätzendes und kollegiales Arbeitsklima wichtig, in dem sie sich optimal entwickeln können.

Ein weiterer wirtschaftlicher Nutzen ist die Bindung der Fachkräfte. Laut einer Studie der Roland Berger Strategy Consultants könnten Unternehmen bis zu 21 Milliarden Euro beim Recruiting sparen. Ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsklima senkt die Fluktuation der Beschäftigten.

Die Umsetzung von Diversity Management steigert Umsatz und Gewinn, wenn das Management vielfältig besetzt ist, so eine Studie von McKinsey & Company.

- **Was sind Erfolgsfaktoren?** Zudem bringt IKÖ oder Diversity Management Vorteile **persönlicher und gesellschaftspolitischer Dimensionen**. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in einem kollegialen Arbeitsklima, haben Entwicklungschancen, agieren in einem internationalen Umfeld, können flexibel arbeiten und haben Perspektiven bis ins hohe Alter. Beschäftigte, Kundenkreise, Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, Öffentlichkeit und Gesetzgeber profitieren in gleichem Maße. Netzwerke können vergrößert und optimaler genutzt werden.
- **Wie gelingt der Zugang zur Zielgruppe, insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte?**
Die vorhandenen Strukturen und Kommunikationsformen und der Unternehmen und ihrer Interessenvertretungen sollten weiter genutzt werden und um neue Kommunikationsformate ergänzt werden. Zudem eignet sich die direkte Ansprache und die Kaltakquise, d. h. die Erstansprache von potenziellen Fachkräften, zu denen bisher keine Geschäftsbeziehungen bestanden hat.
- **Mit welchem Aufwand ist IKÖ verbunden? Welche Hindernisse können existieren?**
In kleinen und mittleren Unternehmen erfordert die Umsetzung von Maßnahmen und Prozessen der IKÖ personelle Kapazitäten, insbesondere im Bereich der Serviceleistungen der Unternehmen. Werden IKÖ-Prozesse im Rahmen von Projekten in Anspruch genommen so ist die Kontinuität in der Zusammenarbeit durch befristete Projektarbeit immer wieder neu gefährdet.
- **Was bedarf es zur Unterstützung und Verbesserung der Partizipation von migrantischen Ökonomie? Was bringt deren Partizipation den KMU?**
Die Inhaber mit Migrationshintergrund von KMU müssen besser erreicht und stärker strukturell in die Interessenvertretung der Wirtschaft eingebunden werden. Dazu ist eine gezielte vor-Ort Beratung wichtig und zwar von KMU Inhaber und Inhaberinnen mit und ohne Migrationshintergrund. Es bedarf zudem aufsuchender Arbeit zur Beratung bei Unternehmensnachfolge. Letzteres muss bei Gründungswilligen mit Migrationshintergrund platziert werden, damit diese für sich die Option der Nachfolge einschätzen können.

Wichtig für die ASM sei es, die Mitarbeitenden neben den fachlichen Qualifikationen, nach ihren sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen einzusetzen, weshalb bei ASM aktuell 11 der 15 Mitarbeitenden eine Migrationsgeschichte aufweisen würden. Sie zeigte neben den persönlichen und betriebsinternen Vorteilen auch die Wettbewerbsvorteile auf, die sich aus der vielfältigen Personalstruktur wie folgt ergibt:

Personelle/betriebsinterne Vorteile :

- Tägliche Schulung in interkultureller Kompetenz in der Alltagspraxis
- Vielfältige Prägungen ergänzen sich
- Vorurteile werden immer wieder neu überwunden

Wettbewerbsvorteile :

- Zugang zu verschiedenen Communities
- Brückenbaufunktion gestärkt durch Zusammenarbeit mit Handelskammer
- Passgenaue Ansprache von Zielgruppen
- Ziele und Zielgruppen werden erreicht
- In der Regel zufriedene Auftraggeber

Durch das mehrsprachige Beratungsangebot können hierdurch mehr Gruppen erschlossen werden.

5. Moderiertes Gespräch Aktivitäten und Herausforderungen im Rhein-Hunsrück-Kreis

Nurhayat Canpolat interviewt folgende Podiumsgäste:

Evelyn Brosowski, Vorsitzende des Regionalrates Wirtschaft Rhein-Hunsrück-Kreis. Sie beschreibt die regionale Arbeitsmarktsituation und bezieht Stellung, was vor diesem Hintergrund die Interkulturelle Öffnung von Unternehmen für eine Bedeutung hat.

Xenia Mager, Personalreferentin International bei BOMAG in Boppard. Sie stellt dar, welche Bedeutung Interkulturelle Öffnung für das international agierende Unternehmen hat und erklärt wie aufwendig die Umsetzung ist.

Werner Bleidt, Geschäftsführer des Unternehmens BEST gGMBH aus Boppard, erläutert, warum sein Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet hat. Er schildert, was es für ein kleines Unternehmen bedeutet, Interkulturelle Öffnung umzusetzen.

Elife Zevrek, Inhaberin eines Friseursalons in Simmern, berichtet von ihren Erfahrungen als Migrantin, eine eigene Existenz zu gründen. Sie verweist auf Schwierigkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten und welchen Beitrag Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte in der Region leisten.

Zu Beginn der Podiumsdiskussion heißt Frau Canpolat die Podiumsgäste sowie alle Teilnehmenden der Veranstaltung herzlich willkommen. Sie bedankt sich bei allen Beteiligten für die Zeit, die sie sich genommen haben, um an dieser Veranstaltung teilzunehmen und aus ihren unterschiedlichen Unternehmen zu berichten. Frau Canpolat freut sich über die Vielfalt der Firmen und Personen aus der Region, die sie für die anstehende Diskussion gewinnen konnten.

Frau Brosowski, Sie sind die Vorsitzende des Regionalrats Wirtschaft Rhein-Hunsrück-Kreis. Was machen Sie genau?

Evelyn Brosowski: Der Regionalrat Wirtschaft Rhein-Hunsrück-Kreis ist ein eingetragener Verein, der als Netzwerk 200 Unternehmen zusammenbringt. Wir bilden einen sehr vielfältigen Aufgabenbereich ab, der sich über regelmäßige Informationsveranstaltungen für unsere Betriebe, Projektarbeiten in Bereichen der Existenzgründung sowie Ausbildungsmessen erstreckt. Mit Jugendlichen haben wir u.a. das Projekt „Wildwuchs“ kreiert, in dem sie Ausbildungsbetriebe kennenlernen und sich über die entsprechenden Ausbildungsinhalte erkundigen können.

Was bedeutet die Interkulturelle Öffnung für den Regionalrat?

Mir ist wichtig, die ganzen Energien und die vielen Erfahrungen, die hier schon vorhanden sind, zu bündeln. Ansprechpersonen müssen zusammengebracht werden, um gemeinsam in der Region die Arbeitsmarktintegration voranzutreiben.

(Evelyn Brosowski)

Evelyn Brosowski: Ich denke, dass die Sprache das wichtigste ist, was wir untereinander vereinheitlichen müssen. Wenn wir hier in Deutschland sind, müssen wir uns alle bemühen, Deutsch zu sprechen. Die Betriebe müssen sich aber auch offen zeigen, d. h. dass sie bereit sind Migrantinnen und Migranten aufzunehmen und in unsere Arbeitswelt einzubinden. Denn die Arbeit in Deutschland sieht sicherlich anders aus als in vielen anderen Ländern. Die Betriebe sollten ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur eine Chance geben, sondern sie begleiten und aktiv in die Arbeitsbereiche einführen.

Weiterhin muss der bürokratische Aufwand, um Migrantinnen und Migranten in die Arbeitswelt zu integrieren, abgebaut werden. Die fachliche Qualifikation, das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen dabei im Vordergrund. Das muss erkannt und genutzt werden.

Damit sprechen Sie ein wichtiges Thema an: die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Das IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz berät Personen mit ausländischen Abschlüssen und bietet Informationen für Arbeitgeber.

Sollten Sie Interesse haben, wenden Sie sich an die AGARP.

Wenn Sie jetzt eine Interkulturelle Öffnung vornehmen wollten, wie würden Sie vorgehen und was würden Sie Unternehmen empfehlen, die bei Ihnen im Regionalrat sind?

Evelyn Brosowski: Zunächst überlegt man, welche Arbeitskräfte gebraucht werden, in welchen Arbeitsbereichen man sie einsetzen möchte und welche Anforderungen sie erfüllen müssen. Damit wird bestimmt, welcher Einsatzbereich besetzt werden soll. In zweiter Linie muss man schauen, ob diese Person ins Team passt. Das ist auch ganz wichtig. Wir sind die meiste Zeit des Tages im Unternehmen, je nach Betrieb acht bis zehn Stunden. Die Menschen müssen miteinander harmonisieren, davon hängt das Arbeitsergebnis ab. Ich achte darauf sehr stark und empfehle auch immer wieder den Unternehmen: „Schaut genau ob die Leute zusammenpassen. Dann ist auch der beste Erfolg da.“ Mit Menschen aus verschiedenen Kulturen ist diese Tatsache umso wichtiger. Man muss auf deren Erfahrungen, Routinen und Arbeitsweisen achten und gerade auch Neueingewanderte mitnehmen und begleiten.

Stellen Sie sich vor, wir haben jetzt das Jahr 2025. Was meinen Sie, wie der Arbeitsmarkt hier in der Region aussehen würde in Bezug auf die Zusammensetzung der Bevölkerung, aber auch die Zusammensetzung der Beschäftigten. Was müssten nach Ihrer Meinung die Unternehmen unternehmen?

Evelyn Brosowski: Wenn ich die letzten Monate beobachte, gehe ich davon aus, dass unsere Arbeitswelt in den nächsten Jahren sehr bunt und multikulturell wird. Unsere Region und unser Kreis haben hier sehr gute Erfahrungen.

Ich denke, es ist eine absolute Chance für die Region. Es müssen aber beide Seiten miteinander umgehen lernen und auch für diesen Umgang bereit sein. Ich denke, dass wir davon nur profitieren können.

Frau Mager, als wir sagten, dass wir jemanden von der Firma BOMAG als unseren Gast begrüßen dürfen, bekamen wir stets beeindruckte und erstaunte Reaktionen. Was zeichnet Ihre Firma aus, vor allem in Bezug auf das Thema Interkulturalität?



v.l.n.r.: Xenia Mager, Elife Zevrek

Xenia Mager: Die Firma BOMAG stellt Verdichtungstechnik im Maschinenbau her. Sie wurde 1957 in einer kleinen Garage in Boppard gegründet, ist dann aber recht schnell international geworden. 1963 ist die Firma ins Ausland gegangen, nach Österreich. Auch wenn man denkt, dass es gar nicht so weit ist und man keine Sprachschwierigkeiten hat, sollte man beachten, dass es trotzdem ein anderes Land ist und dass man auch auf interkulturelle Hürden stoßen kann. Insofern war's für uns auch ganz wichtig, recht früh kulturell vorsichtig zu sein und uns zu öffnen. Mittlerweile sind wir auf vielen Märkten dieser Erde international tätig.

Und wir merken immer wieder, dass wir nicht alles nur durch die „deutsche Brille“ sehen können.

Wenn Sie sagen „vorsichtig sein“. Was heißt das? Was entsteht daraus?

Xenia Mager: Ich sagte gerade schon „durch die deutsche Brille sehen“. Oftmals ist man sich gar nicht bewusst, dass man so ist, wie man ist. Erst wenn man

Es wird sicherlich immer mehr Menschen geben, die im Ausland arbeiten. Die Herausforderungen, die wir haben, sind oftmals mit der Verwaltung, mit Behörden, mit der Bürokratie verbunden. Da werden wir weiterhin am Ball bleiben. Ich wünsche uns auch von Seiten der jeweiligen Institutionen, dass wir weiterhin die Hilfe bekommen. Und ich freue mich auf diese Herausforderung.
(Xenia Mager)

mit jemandem aus einer anderen Kultur spricht, merkt man plötzlich, dass die Person ganz anders ist, als ich. Dann wird mir erst bewusst, wie ich eigentlich bin. Das ist natürlich die Herausforderung, die wir haben und die sicherlich auch viele andere haben: Man schaut erst mal, wie ist man von der eigenen Kultur geprägt, um dann sehen zu können, wie sind die anderen Kulturen.

Wie setzen Sie die Interkulturelle Öffnung in Ihrem Unternehmen konkret um?

Xenia Mager: Man kann natürlich schon mit kleinen Schritten beginnen. Das bedeutet, wenn wir einen neuen Mitarbeiter haben, machen wir einmal im Monat eine Willkommensveranstaltung. Nicht nur für Internationale, sondern auch für deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie lernen sich erst mal untereinander kennen und man bekommt das Gefühl „Wir sind hier willkommen“. Wir unterstützen natürlich die künftigen internationalen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, indem wir schauen, wie sieht es mit dem Einreiserecht und Aufenthaltsrecht aus, können wir evtl. mit einem Sprachkurs oder einem interkulturellen Training unterstützen? Konkretes Beispiel: Wir hatten einen neuen Arbeiter aus Litauen bekommen, der mit seiner Familie zu uns gekommen ist, was sicherlich ein sehr großer Aufwand und eine Hürde für ihn war. Wir haben ihm und seiner Familie einen Sprachkurs ermöglicht und – da er im ersten Jahr immer nach Hause gependelt ist – die Flüge finanziert. Wir haben ihn hier mit Heimflügen unterstützt. Natürlich kostet diese Unterstützung und Interkulturelle Öffnung Geld, aber für uns hatte das Ganze natürlich auch einen Vorteil: Wir bekommen viel zurück, wie einen engagierten Mitarbeiter, eine neue Sprache, eine neue Kultur und natürlich auch das Verständnis für die anderen Märkte. Dieser Mitarbeiter aus Litauen ist jetzt in Gebieten unterwegs, die wir mit einem Deutschen nicht so gut abdecken könnten. D. h. also die Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund ermöglichen neue Zugänge zu den Märkten.

In Rheinland-Pfalz wurden sogenannte Welcome Center eingerichtet, die dazu dienen, die Menschen beim Zugang und Beginn der Arbeitstätigkeit zu unterstützen. Kennen Sie das? Was halten Sie davon?

Xenia Mager: Die Idee finde ich sehr gut und auch sehr wichtig. Man steckt hier sicherlich in dem einen oder anderen Fall noch in den Kinderschuhen. Ich habe z. B. mit der IHK gesprochen und wollte eine Frage klären, bei der man mir aber nicht weiterhelfen konnte. Wenn man noch am Anfang ist, ist das auch ganz

klar. Ich finde diese Idee aber sehr wichtig, und wir kooperieren sehr gerne mit unterschiedlichen Institutionen. Wir haben eine Willkommensbroschüre für neue Mitarbeitende aus dem Ausland. Darin finden sich auch unterschiedliche Institutionen, so dass die Menschen, die zu uns kommen, sich auch an diese wenden können.

Kommen wir zurück zu unserem Projekt. Wir haben die Zielgruppe „Frauen mit Migrationshintergrund“. Welche Strategien haben Sie als Unternehmen, um diese Zielgruppe zu erreichen? Haben Sie irgendwelche Programme, damit der Zugang von Frauen mit Migrationshintergrund leichter vonstattengehen kann?

Xenia Mager: Grundsätzlich schreiben wir unsere Stellen international aus. Damit erreichen wir ältere, erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf der anderen Seite sprechen wir aber auf Studentenmessen bzw. auf Universitätsmessen vermehrt Frauen an. Im Bereich des Maschinenbaus ist es natürlich schwierig Frauen, zu gewinnen, die sich für diesen Job interessieren. Aber man merkt, dass es doch noch eine Veränderung geben wird. Es sind immer mehr Studentinnen, die gerne in diesen Bereich möchten. Beim „Girls Day“ haben wir immer einen großen Zulauf. Wir sind uns sicher, dass wir in Zukunft immer mehr Auszubildende bekommen werden, also junge Mädchen und das sind natürlich auch Mädchen mit Migrationshintergrund.

Vielen Dank erst mal an Sie. Ich darf mit Herrn Bleidt weiter machen. Stellen Sie sich bitte kurz vor, Herr Bleidt.

Werner Bleidt: Die Firma Best ist eine spezielle Firma. Sie ist nicht gegründet worden, weil da eine große Geschäftsidee dahintersteckte. Wir sind entstanden vor etwa 25 Jahren, in einer Situation, in der die Arbeitslosigkeit ein noch viel stärkeres Thema war als in der heutigen Zeit. Insbesondere gab es eine rege Notlage, was die Beschäftigung der Menschen mit Schwerbehinderung angeht. So sind wir zunächst mit dem Auftrag und Zweck entstanden, Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu schaffen. Inzwischen, also in den 24 Jahren, ist die Firma gewachsen. Wir beschäftigen im Augenblick sozialversicherungspflichtig etwas über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen derzeit etwa 90 schwerbehindert sind oder eine Gleichstellung haben. Das ist ein relativ großer Anteil. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in einer ganzen Reihe von Betriebsteilen beschäftigt, da der Besatzungszweck, den wir haben



v.l.n.r.: Nurhayat Canpolat, Xenia Mager, Elife Zevrek, Evelyn Brosowski, Werner Bleidt

auch die Herangehensweise an die Beschäftigung trägt. Wir müssen schauen, was die Menschen an Möglichkeiten mit sich bringen, was können sie, wo sind die Einschränkungen. Danach richtet sich unsere Vorgehensweise aus. Wir betreiben derzeit eine Wäscherei in der Nachbarschaft der BOMAG, sowie Reinigungsgruppen für die, die z. B. die Krankenhäuser reinigen, wir haben eine Gärtnerei, eine Malergruppe sowie eine Tischlerei. Im Stadtgebiet von Koblenz unterhalten wir andere Fachmärkte bzw. Kioske, in denen insgesamt 200 Personen arbeiten und auch ihren Lebensunterhalt verdienen.

Migration ist bei uns auch ein wichtiges Thema. Allerdings weniger deshalb, weil wir uns das so vorgenommen haben, sondern das ist uns eher passiert. Es ist etwas besonderes, wenn man Migrantinnen und Migranten beschäftigt. In Zahlen ausgedrückt, sind es von den 200 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen etwa 66 mit einem Migrationshintergrund, darunter sind 19 Nationalitäten vertreten.

Wie hat sich das ergeben? Was haben Sie anders gemacht, als andere Unternehmen?

Werner Bleidt: Wir haben nicht speziell Migrantinnen und Migranten gesucht, sondern wir hatten Arbeitsstellen zu besetzen, die keine hohe oder spezifizierte Qualifikation erforderte. Viele Migrantinnen und Migranten haben sich beworben. Wir haben eine gewisse Professionalität entwickelt, im Laufe der Jahre auch Migrantinnen und Migranten zu integrieren. Wir hatten mal eine ganz andere Vorstellung: Ursprünglich dachten wir, dass sie auch wo anders Fuß fassen

können, wenn sie bei uns qualifiziert und eingewöhnt werden. Wir haben aber festgestellt, wenn einer mal bei uns ist, geht er oder sie gar nicht mehr so leicht. Darauf haben wir uns jetzt eingestellt, was eine gute Sache ist.

Sie haben die Charta der Vielfalt unterschrieben. Was war Ihre Motivation, was haben Sie davon?

Werner Bleidt: Das ist noch nicht so lange her. Wenn wir uns nächstes Jahr treffen, kann ich Ihnen mehr erzählen. Als wir von der Charta der Vielfalt erfahren haben, dachten wir, dass passt gut zu uns – und es sollte auch ein Signal sein. Es war in der Zeit, als jeden Tag Pegida in der Zeitung stand und ich habe mich mehr von den Pegida-Leuten bedroht gefühlt. Von daher wollten wir auch ein Signal dagegen setzen.

Ich glaube schon, dass dieses Signal auch von Menschen mit Migrationshintergrund wahrgenommen wird und das ist auch ein Grund, sich bei Ihnen zu bewerben und bei Ihnen zu bleiben.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Frau Zevrek, Sie haben hier in Simmern ein Unternehmen gegründet. Warum haben Sie sich selbstständig gemacht, was war für Sie wichtig?

Elife Zevrek: Ich bin Friseurmeisterin und habe hier gelernt. In der Zeit, in der ich meine Ausbildung gemacht habe, gab es noch wenige Kinder mit Migrationsgeschichte. Mein Meister hat mich zwar eingestellt, hat mir aber nach einer Zeit gesagt: „Mädchen, gib dir Mühe. Ich habe jetzt etwas riskiert, ich habe auch Kunden verloren, weil ich dich eingestellt habe.“

Ich war sehr motiviert. Ungefähr nach einem ¾ Jahr hat unser Lehrer in der Runde gefragt, wer denn weitermachen möchte. Es waren drei Betriebsangehörige, die sich gemeldet haben und ich war die vierte Person, die gesagt hat „Ich mache auf jeden Fall weiter!“. Das hat mich angespornt. Zwar kam Familie, Kinder und alles andere dazwischen, aber nach dem zweiten Kind habe ich das Ziel, das ich mir mit 15 Jahren vorgenommen habe, auch verwirklicht.

Man hört immer, dass Migrantinnen und Migranten eher bereit sind sich selbstständig zu machen. Was meinen Sie woran das liegt? Und, was würden Sie den Gründerinnen und Gründern empfehlen?

Elife Zevrek: Ich denke, es liegt an der persönlichen Motivation, die durch bestimmte Erfahrungen geprägt ist, die Migrantinnen und Migranten machen.

Durch Gründungen entscheiden sie sich selbstständig zu sein, selbst zu agieren, selbst über die Prozesse zu entscheiden.

Ich empfehle Patenschaften. D. h. dass Firmeninhaber die Neulinge an die Hand nehmen und ihnen ein Stück der Realität zeigen, denn das Leben ist nicht so, wie es in der Meisterschule dargestellt wird. Die Meisterschule motiviert die Lehrlinge zwar dazu, sich selbstständig zu machen, aber über einige Hürden wird meines Erachtens nicht angemessen informiert. z. B. die zusätzliche Kommunikation mit einzelnen Instanzen, wie Bank, Finanzamt, Einkauf, Krankenkasse.

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist für mich zentral für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Wir müssen darüber noch mehr informieren und die Personen motivieren und unterstützen.

(Elife Zevrek)

Darauf ist man oft nicht vorbereitet und erlebt dies dann als schwierig und aufwendig. Infolge dessen würde ich Patenschaften empfehlen. D. h. sich vorher erkundigen, was könnte auf mich zukommen und wie könnte ich mich darauf vorbereiten? Das werden wir im Rahmen dieses Projektes auch machen, d. h. wenn Frauen sich selbstständig machen wollen, werden wir sie informieren was auf sie zukommt.

Was würden Sie denn den Unternehmen empfehlen, wenn sie Menschen mit Migrationsgeschichte einstellen? Was haben sie davon?

Elife Zevrek: Arbeitsgeist, Vielfalt, Dynamik! Jeder hat eine andere Wahrnehmung und jeder Betrieb gewinnt dadurch Kundinnen und Kunden. Mit der Vielfalt kann man den unterschiedlichsten Kundenwünschen gerecht werden. Ich selbst habe verschiedene Kulturen in meinem Betrieb vertreten.

Fragen aus dem Podium:

Frau Mager, Sie sagten, Sie machen für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich Willkommensveranstaltungen oder Willkommensbroschüren. Das sind schon Maßnahmen bzw. Arbeitsmittel, die erarbeitet werden müssen. Gibt es hierzu in Ihrem Unternehmen ganz konkret eine Abteilung, die sich um solche strategischen Umsetzungen Gedanken macht?

Xenia Mager: Letztendlich erarbeitet das die Personalabteilung. Was den Bereich International anbelangt, mache ich das als Personalreferentin. Meine Stelle wurde geschaffen, um internationale Kolleginnen und Kollegen zu betreuen, und zwar nicht nur Mitarbeitende, die von dem Ausland nach Deutschland kommen, sondern auch umgekehrt. D. h. zunächst habe ich mich um Mitarbeitende gekümmert, die für einige Jahre ins Ausland gehen und zum Teil auch um die Weiterbildung im Haus. Mittlerweile ist für diese Tätigkeit eine volle Stelle geschaffen worden.

Wenn wir eine Willkommensveranstaltung machen, beinhaltet sie eine recht kurze Vorbereitung. Wir haben eine Präsentation erarbeitet, die regelmäßig aktualisiert wird. Im Anschluss bieten wir eine Werksführung an. Das ist sehr interessant für die Mitarbeitenden, denn am Anfang hat man die Möglichkeit, gerade in dieser Willkommensveranstaltung Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen kennen zu lernen und so wird man auch leichter integriert. Zusätzlich haben unsere Azubis eine Broschü-

re entworfen, die sich „Schlüsselbesuch“ nennt. Diese Broschüre beinhaltet verschiedene Unterkünfte in der Region, das können auch Ferienwohnungen oder Zimmer sein, die an Auszubildende vermietet werden. Damit unterstützt wird die Azubis schon von Anfang an.

Wenn Auszubildende solche Arbeitsmaterialien entwickeln, werden sie dafür freigestellt? Passiert es im Rahmen ihrer Arbeitszeit?

Xenia Mager: Es ist uns ganz wichtig unsere Auszubildenden im Rahmen von Trainee-Programmen zu verteilen, dass sie übergreifend miteinander arbeiten. Und sie werden natürlich für diese Zeit in der Abteilung freigestellt.

Frau Mager, wie viele Auszubildende stellen Sie im Jahr ein und in welchen Bereichen?

Xenia Mager: Wir stellen jährlich etwa 20–30 Auszubildende ein, in unterschiedlichen Bereichen. Das kommt immer auf ihre Qualifikationen und im Gespräch auf den Menschen an. Ein Beispiel: Wir hatten jemanden für ein Praktikum aus Portugal in Deutschland. Diese Person hat sich schon während seines Praktikums sehr gut integriert. Das Praktikum ist dann sogar in eine feste Arbeitsstelle übergegangen. Mittlerweile spricht diese Person deutsch und fühlt sich selbst sehr integriert.

Frau Zevrek: Können wir davon ausgehen, dass im Betrieb mit direktem Kundenkontakt durch eine Multi-Kulti-Belegschaft auch ein breiteres Kundenspektrum angesprochen wird?

Elife Zevrek: Ja, definitiv. Wir sind mittlerweile auch ganz offen. Wenn eine Kollegin mit den Kundinnen und Kunden in ihrer Muttersprache spricht, fühlt man sich nicht mehr so unsicher und denkt nicht automatisch, dass über mich gesprochen wird. Das hat sich inzwischen etwas normalisiert.

Herrn Bleidt: Sind unter Schwerbehinderten, die Sie eingestellt haben auch Menschen mit Migrationshintergrund?

Werner Bleidt: Ja, natürlich. Es kann nicht immer getrennt werden und in den meisten Fällen treffen auch mehrere Merkmale auf einen Menschen zu.

an Frau Brosowski: Gibt es in dem Regionalrat auch Unternehmen, die von Migranten geführt werden? Bemühen Sie sich, solche Unternehmen zu gewinnen?

Evelyn Brosowski: In Rheinböllen gibt es ein Unternehmen, das konnte ich vor 2 Jahren besichtigen. Ein türkischer Geschäftsführer hat das Unternehmen übernommen. Es war interessant als er erzählt hat, wie einfach er sich die Übernahme vorgestellt hat und mit was er dann tatsächlich konfrontiert war. Da habe ich mich daran erinnert, als ich mit 27 Jahren zum ersten Mal im Ausland gearbeitet habe. Da ging es mir im Umkehrschluss genauso. Das „Guten Tag, Danke, Bitte, ...“ – Wie geht man auf die Leute zu? Es sind auch Erfahrungen, die man in den Betrieben macht, wenn man arbeiten geht. Ich habe es schon gesagt, es ist das allerwichtigste: Wie gehe ich auf die Menschen zu und was kommt zurück?

Aber wie viele Betriebe wir jetzt tatsächlich haben, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden, wäre mal interessant zu erfahren. Die Namen sind ein Aspekt: sehr viele der Aussiedlerinnen und Aussiedler haben einen deutsch klingenden Namen. Da erkennt man die Migrationsgeschichte im ersten Moment nicht, erst im Gespräch kann man es anhand von einem Akzent erkennen.

Frau Mager, Sie haben eben gesagt, wenn Sie Stellenausschreibungen veröffentlichen, machen Sie das immer International. Ich wüsste gerne wie Sie an die Leute im Ausland rankommen.

Xenia Mager: Oftmals geht das über unsere internationale Homepage. Dort veröffentlichen wir die Stellenausschreibungen und bekommen schon einen großen Zulauf. Wir haben unsere internationalen Standorte und wenn man sich dort bewirbt, kann es passieren, dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort die Empfehlung nach Deutschland aussprechen. Unsere Muttergesellschaft ist französisch. Hier haben wir mittlerweile die Möglichkeit, mit französischen Hochschulen zusammenzuarbeiten.

Also ich nehme die Erkenntnis mit, dass wir mit unserer Firma und unserer vielfältigen Zusammensetzung auf einem guten Weg sind und ich bin der Überzeugung, dass in 20 Jahren jede Firma so aussieht wie wir jetzt schon.

(Werner Bleidt)

www.rheinland-pfalz.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“