



Gerade beim Anwerben von Arbeitskräften auf internationaler Ebene, bei zielgerichteter Migration mit Anerkennung bestehender Qualifikationen, besteht noch großer Handlungsbedarf.

CHANCEN UND HÜRDEN BEIM WERBEN UM ARBEITSKRÄFTE

POLITIK UND UNTERNEHMEN MÜSSEN AN EINEM STRANG ZIEHEN

Unternehmen suchen händeringend nach Arbeitskräften. Bei ihren Anstrengungen und Initiativen benötigen sie jedoch Beistand aus Politik und Verwaltung. Ein Plädoyer für den Abbau bürokratischer Hürden, das Anwerben von Arbeitskräften auf internationaler Ebene und eine zielgerichtete Migration.

„Umdenken“ hat man uns geraten. Sich etwas trauen. Neue Wege gehen. Einer dieser Wege hat uns zusammen mit anderen Kollegen nach Berlin geführt. Zusammen mit Thomas Dietrich, unserem Bundesinnungsmeister, und dem Hauptgeschäftsführer des BIV, Wolfgang Molitor, sind wir mit der Bundestagsabgeordneten Serap Güler zu einem Gedankenaustausch zusammengekommen. Bis vor Kurzem war sie Staats-

sekretärin für Immigration in NRW. Jetzt hat sie sich als Bundestagsabgeordnete eine Aufgabe zu eigen gemacht, in der ihr dieses Know-how zugutekommt: Wie schaffen wir es, 90.000 Menschen in Arbeit zu bringen? 90.000 Menschen, die nach 2015 ohne gültige Papiere oder Visa nach Deutschland gekommen sind. 90.000, deren Asylanträge abgelehnt wurden, die aber nicht abgeschoben werden können.

Eine kluge Frage und eine wichtige Aufgabe nach unserer Überzeugung. Denn sie würde, erstens, bedeuten, dass diese Menschen selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen. Und dass sie, zweitens, damit eine Perspektive für Unternehmen bilden, die dringend Arbeitskräfte suchen – gerade in unserer Branche. Dieses Gespräch hat uns überzeugt, dass es vernünftig ist, Frau Güler bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Wir wollen und werden uns öffentlich einsetzen, dass hier schnell eine einfache und zielführende Lösung gefun-



Dr. Christine Sasse

ist Vorstand Human Resources | Organisation bei Dr. Sasse in München.



ONLINEUMFRAGE

WERBEN SIE MITARBEITENDE IM AUSLAND AN?

Auch Ihre Meinung ist gefragt – in unserer Onlineumfrage auf www.rationell-reinigen.de. Auf Ihre Antworten sind wir gespannt!

den wird. Ohne die Bürokratie, die sich in solchen Situationen gern gefordert sieht, Hürden zu platzieren, wo ein Weg offenstehen sollte.

BEKANNTHEIT DER BRANCHE STEIGERN

Insgesamt jedoch geht das Problem – und seine Lösung – tiefer. Zwei wichtige Faktoren, bei denen wir die Facility „Zugewanderte Fachkräfte“ managen müssen, sind: Unsere Branche ist relativ unbekannt. Es gibt noch zu oft unüberbrückbare Hindernisse, die eine Arbeitsaufnahme verhindern. Das jüngste Beispiel dafür sind Geflüchtete aus der Ukraine. Sie anzusprechen – dafür gibt es mehrere Gründe. Der erste ist: Relativ viele von ihnen haben Familienangehörige und Freunde, die schon in Deutschland leben. Damit haben sie Zugang zu unserer Kultur und den Bedingungen im Lande und sie haben jemanden, der ihnen beim Einleben hilft. Wir haben dies in der Dr. Sasse Gruppe schon mehrfach erlebt – auch mit anderen Herkunftsländern – und damit sehr gute Erfahrungen gesammelt. Dazu kommt Faktor zwei: die bevorzugte Ansiedlung in Ballungsgebieten, also dort, wo auch unser Geschäft überwiegend zuhause ist.

Warum unser Angebot „500 Jobs für Menschen aus der Ukraine“ dennoch nicht vollständig so aufgegangen ist, wie geplant? Weil die Ukraine Männer zum Militärdienst verpflichtete, flohen vor allem Frauen und Kinder hierher. Das aber wissen wir alle: Mütter mit Kindern können nicht arbeiten ohne Kinderbetreuung. Daran aber mangelt es hierzulande an allen Ecken und Enden. Also blieben diese Frauen lieber zuhause.

INITIATIVE IN KIRGISISTAN

Nun haben wir keinen Einfluss auf Gesetzgebung in anderen Ländern. Aber wir können Initiativen ergreifen, die dort wirken. Unser aufwendigster Ansatz bisher war der „Export“ des Dualen Systems beziehungsweise des Gedankens dahinter nach Kirgisistan. Die Idee: Wir unterstützen ein Land, das sich darüber bewusst ist, dass junge Leute etwas werden wollen – aber dort nicht alle unterkommen. Aber wenigstens kann das Land den nachwachsenden Generationen das Rüstzeug geben, dass sie überall in der Welt ihre Chance finden können. Eine klassische Win-Win-Situation: Die Perspektiven vor Ort verbessern sich. In der kirgisischen Berufsschule sollen die jungen Menschen Deutschkurse und erste Vorbereitungskurse ▶

UNGER

Quality Tools for Smart Cleaning

nLITE[®] POWER PAD



EINE NEUE ÄRA DER REINWASSER-REINIGUNG

NEU!

- Sensationell schnell
- Effektiv
- Einfach

MEHR INFO:
CMS Berlin 19.-22. September 2023
Halle 1.2, Stand 224



www.ungerglobal.com





NIELS PFAFF

Geschäftsführer, Tiptop Group, Zwickau

AUFGABE VON POLITIK UND UNTERNEHMEN

Das Handwerk der Gebäudereinigung in Deutschland hat Zukunft! Wenn wir es schaffen, diese Botschaft zu verbreiten, ist es leichter, Nachwuchskräfte aus dem In- und Ausland zu finden. Derzeit beschäftigen wir rund 3.500 Mitarbeitende aus 76 Nationen. Über ein Drittel unserer Belegschaft hat einen Migrationshintergrund und die Hälfte von ihnen stammt aus Nicht-EU-Staaten. Die Formalitäten rund um Aufenthaltstitel und Beschäftigungsgenehmigungen gehören somit zu unseren täglichen Herausforderungen.

Viele bürokratische Unwägbarkeiten sind hausgemacht: Oft genug ist selbst für Muttersprachler der Bürokratiedschungel schwer durchdringbar, deshalb helfen wir unseren Fachkräften bestmöglich. Hier braucht es leichter zugängliche Integrations- und Sprachkurse. Häufig stehen Sprachbarrieren und fehlende Mobilität dem unkomplizierten Start ins Arbeitsleben entgegen. Zudem herrschen unterschiedliche Anforderungen und Beschränkungen und auch die bundesländerübergreifende Zusammenarbeit gestaltet sich schwierig, etwa, wenn es um Änderungen des Aufenthaltsortes oder der Beschäftigungsstätte geht.

Es fehlt in den städtischen Ausländerbehörden an Personal, das schnellere Bearbeitungszeiten bei Anfragen und Änderungsmitteilungen ermöglicht. Kürzlich haben wir wieder mit großem Aufwand versucht, ausländische Studierende für eine Ferienbeschäftigung zu gewinnen. Interessierte gab es reichlich, doch die mehrwöchige Bearbeitungszeit der Genehmigungsverfahren machte einen Strich durch die Rechnung. Die ersten Genehmigungen kamen fast am Ende der befristeten Einsatzzeit.

Das Beispiel zeigt: Gelungene Fachkräfteanwerbung ist Aufgabe von Politik und Unternehmen gleichermaßen. Als Tiptop Group öffnen wir uns für neue Mitarbeitende aus dem Ausland. Beispielsweise setzen wir an unseren großen Standorten Ansprechpartner ein, die mit Sprache, kulturellen Aspekten und Ansichten der Mitarbeitenden vertraut sind. Wir sind überzeugt, dass wir nur gemeinsam unser starkes Unternehmen weiterentwickeln können.

Leistung lohnt sich. Das ist eine Frage unserer Glaubwürdigkeit. Im Gegenzug gewinnen wir Zugehörigkeitsgefühl und Identifikation.

für eine Ausbildung zum Elektroniker oder Anlagen-techniker erhalten. Wer von dort nach Deutschland kommt, ist bereits „ausbildungsfähig“.

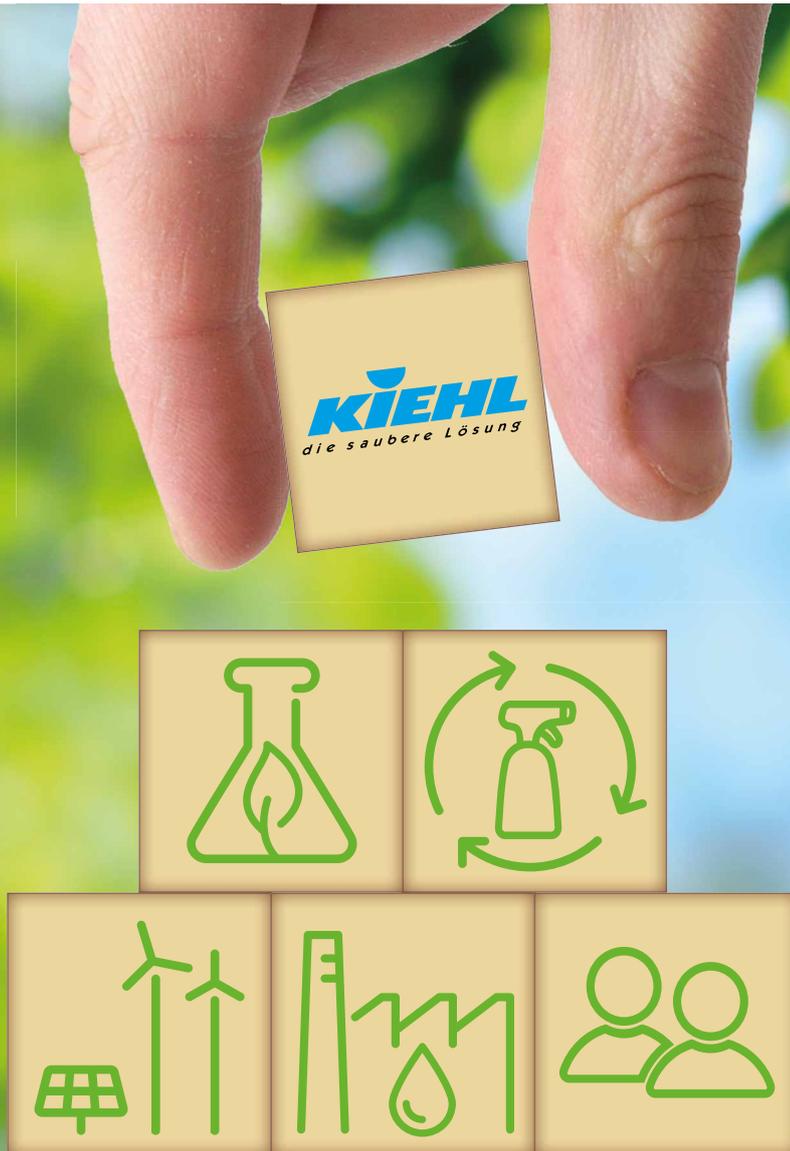
Regierungsvertreter und Wirtschaftsunternehmen sehen in solchen Kooperationen einen erfolgversprechenden Ansatz für die Anwerbung von Fachkräften im Ausland. Allerdings muss uns bewusst sein, dass diese Aufgabe kein mittelständisches Unternehmen für sich allein stemmen kann. Hier sind intelligente Partnerschaften oder Verbünde gefragt, um den nötigen Aufwand zu stemmen. So hat zum Beispiel die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft mit Unterstützung der Staatsregierung im Sommer ein Büro in Tirana als Brückenkopf zwischen Albanien und Deutschland gegründet.

ANERKENNUNG VON BERUFSABSCHLÜSSEN

Im eigenen Land sehen wir eine andere Aufgabe. Wir müssen uns gegen die Bürokratie wehren. Sie erhöht für uns den Aufwand deutlich. Ihre langsam mahlen- den, manchmal stillstehenden Mühlen machen die Hoffnung bei Zuwanderern viel zu oft zunichte. Wir sehen hier vor allem die Anerkennung von Berufsabschlüssen, die Handwerker, Ingenieure, Facharbeiter in ihrer Heimat gemacht haben. Allzu oft können deren Zertifikate nach deutschem Standard nur teilweise anerkannt werden. Hier muss schnell und unbürokratisch für eine Ergänzungsqualifikation durch die Kammern und die Wirtschaft gesorgt werden. Als Mitarbeitende sind diese Kräfte für uns Unternehmen so wertvoll, dass wir in Sachen Ausbildung oder Nachqualifikation alles tun werden, was wir nur können.

Unsere Anerkennung und Unterstützung gelten denen, die Zeit und Kraft investieren, bevor sie mit ihrem Talent Geld verdienen und ihren Lebensunterhalt bestreiten. Sie beweisen einen Grad an Leistungsbereitschaft und Durchsetzungswillen, wie ihn sich jedes Unternehmen nur wünschen kann. An sie senden wir die Botschaft: Leistung lohnt sich. Das ist eine Frage unserer Glaubwürdigkeit. Im Gegenzug gewinnen wir Zugehörigkeitsgefühl und Identifikation.

Dieser Lohn der Mühe ist offensichtlich. Gerade von Zugewanderten, die bewusst ihre Chance auf per- ►



KIEHL is GREEN

Nachhaltige Lösungen in den Bereichen

- ✓ Produkteffizienz, Ökosystem & Gesundheit für die Anwender
- ✓ Kreislaufwirtschaft & Lifecycle
- ✓ Klimaschutz & Energieträger
- ✓ Wasser & Abwasser
- ✓ Service & Verantwortung

Besuchen Sie uns auf der CMS Berlin.
Halle 3.2 Stand 230



THOMAS IFFLAND

Inhaber, Armbrust Gebäudedienste, Groß-Gerau

KONTAKTE NACH BULGARIEN ZAHLEN SICH AUS

Überall wird von neuen Wegen gesprochen. Schon vor der Pandemie. Doch es scheint, als würden stets die alten Methoden angewandt: Dich suchen wir! Komm in unser Team! Wenn ich mich in der Branche umhöre, so verhalten diese Rufe meist.

Also beschlossen wir, wirklich neue Wege zu gehen. Mein Partner Stanislav Strumenov, seit zwölf Jahren in Deutschland und aus Bulgarien stammend, ließ seine Kontakte spielen und machte in seiner Heimat um Zlatograd und im benachbarten Grenzgebiet um Thessaloniki unser Unternehmen bekannt. Social Media half. Circa die Hälfte unserer 100 Mitarbeitenden kommt bereits aus der Gegend. Diese Menschen haben offenbar viel Gutes über ihren Arbeitgeber zu berichten.

Im Juni dieses Jahres organisierten wir dort dann zwei Treffen, die wir von Deutschland aus vorbereiteten und zu denen wir dann reisten. Am ersten Tag, in einem Restaurant bei Thessaloniki, kamen 41 Interessierte, die uns viele Fragen zu einer eventuellen Zukunft im Rhein-Main-Gebiet stellten. Am Folgetag in einem Hotel in Zlatograd kamen weitere 19.

Uns war klar, dass wir die Hemmschwelle für diese Menschen so niedrig wie möglich halten mussten, den Schritt hierher zu wagen. Was konnten wir tun? Durch unsere hervorragenden Kontakte – unter anderem sind wir Mitglied bei BNI (Business Network International) – fällt es uns nicht schwer, Wohnungen für neue Mitarbeitende zu vermitteln. Außerdem stellen wir Führerscheininhabern sofort ein Fahrzeug zur Verfügung. Stanislav Strumenov übernimmt die intensive Schulung. Bei Behördenangelegenheiten unterstützen wir persönlich. Dreizehn Menschen – darunter vier junge Pärchen – haben sich bis heute entschieden, zu uns zu kommen.

Das Zwischenfazit heißt auf alle Fälle: Armbrust Gebäudedienste auf neuen Wegen erfolgreich. Diesen Weg werden wir nun konsequent weitergehen. Zumal dort weiter Gutes über unser Unternehmen erzählt wird.

sönliches Vorankommen in Deutschland suchen, bekommen wir ein hervorragendes Echo. Bei uns zum Beispiel hat sich neben anderen eine junge Elektroingenieurin mit bemerkenswertem Fachwissen inzwischen zur Führungskraft entwickelt. Sie ist für die Menschen in ihrem Team auch ein überzeugendes Vorbild. Wir fördern solches Engagement und solchen Fortschritt darum nach Kräften.

EIGENE HAUSAUFGABEN ERLEDIGEN

Was das Ansprechen, Gewinnen und dauerhafte Erhalten von Arbeitskräften im eigenen Unternehmen angeht, sind die Aufgaben klar definiert. Wer sich Mitarbeitende aus aller Welt ins Haus holt, muss das Haus auch darauf vorbereiten. Geringschätzung oder abwertende Worte haben hier keinen Platz. Wir setzen das bei Sasse kompromisslos um. Wir schaffen im Betrieb die Geborgenheit, die vielen Zugewanderten „in der Welt draußen“ fehlt. Das mögen für manche neue Töne in unserer Branche sein. Aber je anspruchsvoller unsere Tätigkeit wird, umso mehr sind wir darauf angewiesen, dass der „Werkzeugkasten“ entsprechend ausgestattet ist. Wie viele Berufe gibt es denn, in denen auch Beschäftigte mit einfachen Aufgaben schon Smartphone und Tablet als Werkzeug haben?

Es ist außerdem eine gute Idee, die Teams mit Eigenverantwortung auszustatten. Ihnen die Möglichkeit zu geben, selbst Wissen und Können zu verbessern. Was, nebenbei, für alle Beschäftigten gilt: vom Azubi über Akademiker bis zu Quereinsteigern. Je höher Qualifikation und Ansehen, desto größer die Chance, „auf Augenhöhe“ mit Kunden und Vorgesetzten zu sprechen.

DIGITALISIERUNG EIN VORTEIL

Dennoch ergeben sich immer wieder Situationen, die genau in die andere Richtung weisen. So benötigen wir an manchen Standorten Busfahrer zum Rangieren von Fahrzeugen. Die sind allgemein schwer zu bekommen, die zuverlässigste Quelle sind Zuwanderer. Von denen allerdings werden – wie im Liniendienst – Deutschkenntnisse und „Sprachfähigkeit B1“ verlangt, auch mit Hinweis auf Sicherheitsfragen. Wir plädieren in diesem Fall für angepasste Lernkonzepte und -medien, mit denen sie ihre Eignung nachweisen können. Wir nutzen bei dieser Aufgabe sehr intensiv das E-Learning. Es ist flexibel abrufbar und kann auf unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten und -methoden angepasst werden. Informationen lassen sich leicht aktualisieren und Sprachbarrieren aus dem Weg räumen. Mit Kursen in verschiedenen Sprachen, über Filme und Piktogramme öffnen wir hier neue Qualifikationsfenster. Das bringt Tiefe und Tempo in den Erwerb neuer Fähigkeiten. Digitalisierung ist daher grundsätzlich ein Vorteil. Sie beschleunigt und vereinfacht jede Kommunikation. Sie macht Abläufe für alle Beteiligten besser durchschaubar. Neues Wissen und Angebote zur Aus- und Weiterbildung lassen sich schneller an alle verteilen. FM heißt damit „Bescheid wissen“.

Das wertet unsere ganze Branche auf. Genauso wie das Verhalten von Führungskräften – dank der „gläubwürdigen Wertschätzung“. Freundliche Worte reichen hier nicht. Es braucht einen produktiven Umgang mit Fehlern, um voranzukommen. Wenn etwas schiefge-
laufen ist, wird gleich miteinander besprochen, wie es das nächste Mal besser geht.

GENERELLE AUFWERTUNG DES FM

Was uns hier weiterhilft, ist die generelle Aufwertung des FM. Wer in Zukunft seine Aufträge sicherstellen will, gestaltet mit seinem speziellen Know-how die Entscheidungen der Kunden mit. So wandeln wir uns vom nachgeordneten „Aufräumer“ zum vorgeschalteten Berater und Ideenlieferanten. Das macht unsere Arbeit attraktiv für Menschen, die in Prozessen denken können. Technische Fachkräfte und Ingenieure zum Beispiel – und gerade die brauchen wir.

Ein gutes Beispiel ist die gefragte Nachhaltigkeit: Wir verfügen über sehr viele wertvolle Daten aus dem laufenden Betrieb. Damit können wir Objekte und Anlagen analysieren und Auftraggeber beim Thema ressourcenschonendes Arbeiten und Dekarbonisierung beraten. Die wissen diese Beiträge wertzuschätzen

und gewinnen Respekt für unsere Mitarbeitenden. Diese wiederum erkennen in der Folge die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit. Und sie fühlen sich in ihrem Wunsch bestärkt, mit einem wertvollen Arbeitsplatz auf Dauer ihre Existenz zu sichern, ein Zuhause zu finden, eine Familie aufzubauen.

WEITERE POTENZIALE AM ARBEITSMARKT

Aber nicht nur die Aufwertung der einzelnen Tätigkeiten stärkt die Arbeitgeberattraktivität und erschließt uns auf diese Weise den Zugang zu Potenzialen am Arbeitsmarkt. Wie halten wir es zum Beispiel mit ▶



Wer sich Mitarbeitende aus aller Welt ins Haus holt, muss das Haus auch darauf vorbereiten.

Wir denken Digitalisierung weiter:

EINFACH SPONTAN DANKE SAGEN.

Zeige deine Wertschätzung und schicke motivierende Emojis an deine Mitarbeiter:innen.
Einfach und in Echtzeit in der Blink App.

CMS Berlin
19. bis 22.09.

Halle 2.2
Stand 200c

Blink.
Die App für Gebäudereiniger



Starte deine Digitalisierung jetzt! Vereinbare einen persönlichen Demo-Termin auf www.blink.de





STEFAN DÖRNER

Operations-Manager, Gonder Facility Services, Frankfurt/Main

INTERVENTION SEITENS DER POLITIK ERWÜNSCHT

Bei Gonder nutzen wir selbstverständlich die gängigen Onlinemedien, um neue Talente für unser Team zu gewinnen. Allerdings sind wir uns bewusst, dass wir in diesen Gewässern mit den Marktbegleitern um dieselben Kandidaten konkurrieren. Daher haben wir den Fokus verstärkt auf interne Stellenausschreibungen gelegt. Jede offene Position wird proaktiv innerhalb der zweiten und dritten Führungsebene kommuniziert und sämtlichen Mitarbeitern zugänglich gemacht. Die effektivste Form unserer Rekrutierung? Die Mund-zu-Mund-Empfehlung. Dank unserer Prämienprogramme für erfolgreiche Empfehlungen konnten wir bemerkenswerte Erfolge erzielen.

Doch wie sorgen wir dafür, dass diese neu gewonnenen Talente auch langfristig bei uns bleiben? Unser Schlüssel zum Erfolg liegt in der intensiven, persönlichen Betreuung. Jeder neue Mitarbeiter, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, durchläuft unsere hauseigene Gonder-Akademie. Hier werden die Mitarbeiter in Bereichen wie professionellem Verhalten am Arbeitsplatz, Kundenumgang und Teamarbeit geschult. Anerkennungsprogramme wie die Auszeichnung zum „Mitarbeiter des Monats“ stärken zudem das Gefühl der Wertschätzung innerhalb unseres Teams und fördern eine positive Arbeitskultur.

Trotz dieser Maßnahmen stoßen wir in der aktuellen Arbeitsmarktlage an unsere Grenzen. Viele potenzielle Mitarbeiter sehen aufgrund von Lohnersatzleistungen nur einen marginalen finanziellen Vorteil in einem Vollzeitjob bei einem Brutto-Stundenlohn von 13 Euro. Dazu kommen von politischer Seite auferlegte bürokratische Hürden und kurzfristige Entscheidungen, die eine effiziente Unternehmensführung erschweren. Hier wünschen wir uns dringend eine zielführende Intervention seitens der Politik.

Berufsrückkehrern – sei es aus Elternzeit, sei es aus anderen Gründen? Sie registrieren aufmerksam, wie sie wahrgenommen und angesprochen werden. Wer sich hier ins Zeug legt, kann Menschen mit viel Lebenserfahrung und Sinn für Problembewältigung fürs Unternehmen gewinnen. All diese Schritte und Maßnahmen, die wir bei Sasse in eigener Regie unternommen haben, brauchen auch den Beistand aus Politik und Verwaltung. Gerade beim Anwerben von Arbeitskräften auf internationaler Ebene, bei zielgerichteter Migration mit Anerkennung bestehender Qualifikationen, besteht noch großer Handlungsbedarf.

Das neue „Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“ hat einen guten Anfang gemacht. So soll Deutschland für besonders qualifizierte Drittstaatsangehörige attraktiver werden, indem sie schneller und unbürokratischer ankommen können. Das ist ein guter erster Schritt. Jetzt geht es darum, auf dieser Basis weiterzugehen und auch noch weitere Hürden zu beseitigen.

FORDERUNGEN AN POLITIK UND VERWALTUNG

Aus all dem ergeben sich klare politische Forderungen. Mit ihnen wollen wir sicherstellen, dass die Wirtschaft als Ganzes und jedes einzelne Unternehmen für sich handlungsfähig bleibt und wieder zukunftsfähig wird:

- Damit Frauen ihre Arbeitskraft ohne Sorgen um ihre Familien einbringen können, muss eine Ganztagesbetreuung für alle Kinder sichergestellt sein.
- Ähnlich sieht es mit den Rentnerinnen und Rentnern aus. Die bisher immer noch zu hohe Steuerlast verhindert, dass diese Bevölkerungsgruppe noch adäquate Tätigkeiten aufgreift.
- Die bestehenden Hürden bei der Anwerbung von Arbeitskräften in aller Welt sind zu entfernen. Dazu müssen überkomplexe, aus der Zeit gefallene Regeln durch pragmatische Verfahren ersetzt werden.
- Starre Regeln beim Anerkennen von Qualifikationen sollen durch flexibel anwendbare Rahmenbedingungen ersetzt werden. Dafür erhalten die Unternehmen, die Migranten oder Geflüchtete beschäftigen, die Freiheit – und die Verantwortung –, die Aus- und Weiterbildung dieser Menschen mit eigenen Mitteln zu verwirklichen.
- Intelligente Konzepte sind zu fördern, die unsere Ausbildungsstandards für Länder zugänglich machen, die ihrer Jugend neue Perspektiven bieten wollen.
- Unternehmen, die sich hier betätigen, kommen ohne die Partnerschaft mit anderen nicht weiter. Dafür müssen wir bereit sein, mit anderen Firmen auf diesem Gebiet zusammenarbeiten. Hierbei sind Begleitung und Unterstützung durch Kammern, Innungen und die Wirtschaftspolitik unverzichtbar. ■

Dr. Christine Sasse

markus.targiel@holzmann-medien.de