

Einige Hürden aus dem Weg geräumt

Mario Mehren darüber, was das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Wirtschaft bringt und warum „Offen für Vielfalt“ ein Standortvorteil ist.

Anfang März ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) in Kraft getreten, das neue Zuwanderungswege für beruflich Qualifizierte aus Drittstaaten schafft. Welchen Beitrag kann es leisten, um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken?

Das Gesetz kommt zur richtigen Zeit, da wir das Thema Fachkräfte zunehmend in einem internationalen Kontext denken müssen. Deutschland ist beileibe nicht die einzige Industrienation, die auf qualifizierte Mitarbeiter aus EU- oder Drittstaaten angewiesen ist. Insofern ist das FEG ein wichtiger Schritt auf dem Weg, hiesigen Unternehmen den Zugang zum internationalen Talentpool zu erleichtern.

Welche Erwartungen und Hoffnungen setzt Wintershall Dea in das FEG?

Das FEG räumt einige Hürden für die Einstellung internationaler Fachkräfte aus dem Weg. Sehr positiv ist, dass die Vorrangprüfung, ob nicht ein EU-Staatsbürger oder ein Deutscher für eine Stelle in Frage kommt, künftig entfällt. Gleichzeitig wurden bewährte Regelungen für Fachkräfte mit Hochschulabschluss fortgeführt und teilweise weiter erleichtert. Dass wir Fachkräfteverfahren nun auch bei kurzfristigen Neueinstellungen aus Drittstaaten beschleunigen können, klingt ebenfalls vielversprechend.

Wo sehen Sie Nachbesserungsbedarf?

Grundsätzlich haben wir in den letzten Jahren bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte mit dem „Blaue Karte EU“-System sehr gute Erfahrungen gemacht. Wie die Green Card in den USA ist diese Aufenthaltserlaubnis für hochqualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten mittlerweile etabliert. Bedauerlich ist aus unserer Sicht allerdings, dass die Anerkennung von beruflichen Abschlüssen aus Drittstaaten nicht



Nur in einer offenen, von Diversität geprägten Gesellschaft können wir als Unternehmen langfristig erfolgreich sein.

60

Nationen,
3000 Mitarbeitende:
Interkulturelle Vielfalt
ist für Wintershall Dea
Teil der Firmen-DNA.

vereinfacht wurde, sondern mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden bleibt.

Bei Wintershall Dea arbeiten Menschen aus vielen Nationen und Kulturen zusammen. Inwiefern zahlt es sich für Unternehmen aus, interkulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern?

Weltweit haben wir rund 3000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus fast 60 Nationen. Interkulturelle Vielfalt ist aufgrund unseres jahrzehntelangen internationalen Engagements Teil unserer Firmen-DNA. Der Austausch zwischen Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Hintergründen eröffnet uns kreative und bisweilen unkonventionelle Ansätze, mit denen wir uns in unserer Branche absetzen können.

Das kulturell geprägte Denken und Handeln eines jeden Einzelnen kann untereinander allerdings auch Missverständnisse hervorrufen. Was unternehmen Sie, um im Arbeitsalltag Irrtümer und Fehldeutungen zu vermeiden?

Wir haben im Unternehmen einen Verhaltenskodex, der unsere wichtigsten Werte widerspiegelt: Vertrauen, Fürsorge, Aufgeschlossenheit und Mut. Diese Werte sind für uns nicht verhandelbar und bilden unsere Leitlinie. Wie in jedem Unternehmen gibt es auch bei uns Situationen, in denen besondere Achtsamkeit und Fingerspitzengefühl gefordert sind. Aber hier setzen wir ganz bewusst großes Vertrauen in die interkulturelle und soziale Kompetenz jedes einzelnen Mitarbeitenden. Dieses internationale Verständnis fördern wir natürlich auch dementsprechend.

Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um Fachkräfte aus Drittstaaten zu integrieren?

Wir wollen neuen internationalen Mitarbeitenden einen optimalen Start in Deutschland er-

möglichen. Daher unterstützen wir sie mit verschiedenen Angeboten. Das kann Hilfe bei der Wohnungssuche bedeuten oder die Begleitung zum Einwohnermeldeamt. Immens wichtig bei der Integration internationaler Mitarbeitender bleiben aber auch klassische Angebote wie Deutschsprachkurse.

Sechs große nordhessische Arbeitgeber haben mit ihren Betriebsräten gleichlautende Vereinbarungen für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz abgeschlossen. Neben Wintershall Dea sind das Volkswagen, die Viessmann Werke, B. Braun Melsungen, Hübner und SMA – sie stehen für rund 160.000 Beschäftigte. Was versprechen Sie sich von diesem Schritt im Wettbewerb um Fachkräfte?

Die Unternehmen, die die Betriebsvereinbarung unterzeichnet haben, stellen in unserer Region einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar – auch aufgrund ihres internationalen Renommées. Indem wir unmissverständlich Position beziehen, senden wir ein Signal, dass Respektlosigkeit, Diskriminierung und Extremismus an unseren Arbeitsplätzen nichts zu suchen haben. Diese Botschaft richtet sich auch an potenzielle Bewerber aus dem Ausland, die gerne für uns arbeiten möchten, aber Zweifel wegen des aktuellen gesellschaftlichen und politischen Klimas hierzulande haben. Nach den Geschehnissen in Hanau ist dies ja wieder erschreckend präsent.

Wintershall Dea hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet sowie die Initiative „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“ mit ins Leben gerufen. Welchen Beitrag leisten diese Bausteine, um erfolgreich wirtschaften zu können?

Frieden und Wohlstand sind kein Naturgesetz, sondern eine Errungenschaft. Und die gilt es zu verteidigen. Dafür steht Wintershall Dea als Mitgründer der Initiative „Offen für Vielfalt“ und als Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Das verstehen wir auch als Zeichen der Wertschätzung für unsere Mitarbeitenden: Ihre Vielfalt ist die Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Wir sind überzeugt: Nur in einer offenen, von Diversität geprägten Gesellschaft können wir als Unternehmen langfristig erfolgreich sein. „Offen für Vielfalt“ ist für uns auch ein Standortvorteil.

Was schätzen Sie an unserem Wirtschaftsstandort im Vergleich zu anderen?



Zur Person

Mario Mehren ist Vorstandsvorsitzender von Wintershall Dea und verantwortet in dieser Funktion die Bereiche Human Resources, General Counsel, Corporate Communications, HSEQ (Health, Safety, Environmental, Quality), Strategy and M&A (Mergers & Acquisitions) sowie Investor Relations. Nach einem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken begann er 1998 seine berufliche Laufbahn als Referent im Konzernrechnungswesen der BASF. Im Jahr 2006 wechselte der Diplom-Kaufmann zur Wintershall. Ab 2011 gehörte er dem Wintershall-Vorstand an, den er ab 2015 leitete. Seit Mai 2019 ist Mehren CEO der Wintershall Dea. Mario Mehren ist verheiratet und hat zwei Söhne. Seine Hobbies sind Musik und Fußball – er ist Fan des 1. FC Kaiserslautern.

„
Das Gesetz
kommt zur
richtigen Zeit.“

Der Name Wintershall ist seit mehr als sechs Jahrzehnten aufs Engste mit Kassel und der Region Nordhessen verbunden. Als Unternehmen profitieren wir hier immens von der guten Balance zwischen modernem Dienstleistungs- und starkem Industriestandort. Es gibt hier einen großartigen Mix aus Großunternehmen, „Hidden Champions“ als Technologie- und Innovationsführer und einem leistungsstarken Handwerk. In Kombination mit der zentralen Lage und dem überdurchschnittlich guten Forschungs- und Wissensumfeld macht das Kassel zu einem optimalen Unternehmensstandort. Auch und insbesondere für Wintershall Dea.

Die Fragen stellte WN-Redakteur Andreas Nordlohne