



Stefan Ries, Chief Human Resources Officer (CHRO) der SAP SE

„Hier sind alle gefordert“

Das Unternehmen SAP ist bekannt für sein starkes soziales Engagement. Und auch jetzt, wo Flüchtlinge auf Hilfe angewiesen sind, geht der Konzern voran. Wir sprachen mit dem Personalchef Stefan Ries über Spenden, Ausbildungsmöglichkeiten und eine App für Flüchtlinge.

Personalwirtschaft: Die Flüchtlingskrise ist ein Thema, das zurzeit viele Menschen bewegt. Warum beschäftigen Sie sich als Vorstand eines DAX-Unternehmens damit?

Stefan Ries: Ich beschäftige mich persönlich mit dem Thema, weil ich einen Beitrag dazu leisten möchte, den Menschen, die zu uns kommen, zu helfen. Und so denken auch unsere 75 000 Mitarbeiter auf der ganzen Welt. Unser Engagement ist sehr stark von den Mitarbeitern getrieben worden. Wir stellen uns dem Thema gemeinsam und bieten unterschiedliche Hilfen an.

Wie sieht die Hilfe konkret aus?

Die Hilfe baut auf drei Grundpfeilern auf. Wichtig war uns zunächst die Solidarität durch die humanitäre Ersthilfe. Wir haben bereits sehr früh unsere Mitarbeiter zu

Spenden aufgerufen. Dabei ist die Aktion so gestaltet, dass das Unternehmen SAP jeden gespendeten Euro der Mitarbeiter verdoppelt und darüber hinaus 500 000 Euro on top dazugibt. So sind bereits über 170 000 Euro allein von den Mitarbeitern gespendet worden.

Wohin geht das Geld?

Es fließt in einen Solidaritätsfonds. Daraus erhalten dann ausgewählte Initiativen in ganz Deutschland unbürokratisch und schnell finanzielle Unterstützung.

Kommen wir zu den anderen Grundpfeilern Ihrer Flüchtlingshilfe. Wie sehen die aus?

Unser zweiter Grundpfeiler unterscheidet sich nicht sehr von den Aktivitäten anderer DAX-Konzerne. Eine erfolgreiche Integration basiert auf dem Zugang zu Bildung und der Schaffung von beruf-

lichen Perspektiven. Konkret wollten wir in den kommenden Monaten mindestens 100 Praktikumsplätze für Flüchtlinge zur Verfügung zu stellen, die über ein technisches Grundwissen verfügen. Zudem werden wir bis zu zehn Ausbildungsplätze für Flüchtlinge schaffen und Möglichkeiten der akademischen Weiterbildung anbieten. Wenn die Menschen in den Flüchtlingslagern angekommen sind, passiert leider lange Zeit nichts. Praktika sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten helfen dabei, relativ schnell erste berufliche Perspektiven aufzuzeigen.

Die dritte Säule ist vermutlich die bereits durch die Presse vermeldete App für Flüchtlinge.

Ja, das ist eine ganz besondere Art der Hilfe, die auf die Kernkompetenz unseres Unternehmens zugeschnitten ist. Wir

haben aufgrund der Idee einer kleinen Gruppe von Mitarbeitern eine App entwickelt, die wir den Behörden der Länder und Kommunen zur Verfügung stellen, um die Ersterfassung der Flüchtlinge zu erleichtern und zu beschleunigen. Die meisten Flüchtlinge besitzen Smartphones, sodass sie sich über die App auch registrieren lassen können. Diese App-Idee stößt auf große Resonanz in den Ministerien. Die App soll den Flüchtlingen zudem wichtige Informationen zur Verfügung stellen und als Plattform für Helfer in der jeweiligen Region dienen. Es gibt viele Menschen im Umland, die gerne helfen würden. Aber sie wissen nicht, wie.

Welcher Aspekt überwiegt bei den Hilfen für Flüchtlinge, CSR oder Personalpolitik?

Wir würden das nie trennen. Für unsere Mitarbeiter, vor allem für die junge Generation, die Digital Natives, ist die Frage nach dem Sinn der Arbeit sehr wichtig. Wie kann ich es schaffen, das Leben auf unserem Planeten lebenswerter zu machen? Hierzu müssen Unternehmen Antworten liefern. Wir hatten kürzlich einen internationalen Innovationswettbewerb mit Studenten aus Europa. Die haben eine Vision, wie sie in das Arbeitsleben eintreten möchten. Sie wollen in einem Unternehmen arbeiten, das innovativ ist und sich auch gesellschaftlichen Problemen stellt. Über CSR-Aktivitäten, wie wir es jetzt bei der Flüchtlingshilfe erleben, begeistern wir junge Menschen für unser Unternehmen. Personalarbeit und CSR-Aktivitäten sind also als wertstiftende Einheit zu verstehen.

Die Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt ist nicht trivial. Wie gehen Sie da vor?

Als ein Unternehmen, das Diversity schon lange lebt, ist es für uns nicht neu, ausländische Fachkräfte zu gewinnen und zu integrieren. Wir beschäftigen bereits jetzt Migranten beispielsweise aus Afghanistan oder Syrien. Wenn wir es schaffen, die Kompetenzen der Flüchtlinge schneller zu erfassen, könnten wir als Unter-

„ Wir können mit positiven Beispielen zeigen, wie es geht und dass es geht.

nehmen auch schneller auf Einzelne zugehen und ihnen Praktikumsplätze oder andere Einstiegsmöglichkeiten anbieten. Wir hängen leider am Tropf und sind abhängig von den Informationen der Behörden. Unser Firmensitz liegt in der Nähe von Heidelberg. Heidelberg ist das Drehkreuz für Flüchtlinge in Baden-Württemberg. In den Auffanglagern sitzen viele qualifizierte Menschen, die darauf warten, arbeiten zu dürfen. Deshalb engagieren wir uns auch zusammen mit der Politik bei der Frage, wie der Einstieg am Arbeitsmarkt beschleunigt werden kann.

Das heißt, SAP-Personalmanager gehen nicht zu den Flüchtlingsunterkünften und sprechen dort junge Menschen aktiv an.

Wir müssen natürlich den offiziellen Weg einhalten und die Praktikums- und Ausbildungsplätze den Behörden melden. Aber wir warten trotzdem nicht ab. So gab es bereits Besuche von Flüchtlingsgruppen aus dem benachbarten Wohnheim in Walldorf. Wir bieten auch Deutschkurse in Zusammenarbeit mit der VHS an. Da gibt es bereits erste Erfolge. Wir wollen zudem weitere Räumlichkeiten als Begegnungsorte schaffen, um die Integration schneller zu ermöglichen.

Wie lange werden die Praktika dauern?

Je nach Voraussetzung bieten wir Praktika zwischen drei und sechs Monaten an. Ziel ist es, Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem Praktikum anzuloten. Das Praktikum ist also eine Vorstufe. Dabei werden die Menschen eng begleitet, sowohl von der jeweiligen Führungskraft als auch durch einen Mentor. Wir kooperieren auch vor Ort mit Sportvereinen, damit wir entsprechende Freizeitmöglichkeiten anbieten können.

Was kann ein mittelständisches Unternehmen machen, das nicht die Erfahrungen hat und Ressourcen besitzt wie ein Konzern?

In unserer Region, der Metropolregion Rhein-Neckar, tauschen sich die Unternehmen intensiv dazu aus. Hier geben wir unsere Erfahrungen an den Mittelstand weiter, zum Beispiel die Kooperationserfahrungen mit der Volkshochschule. Ich kann auch persönliche Erfahrungen weitergeben. Zum Beispiel von einem ehemaligen syrischen Studenten, der mittlerweile für die SAP arbeitet und in kürzester Zeit die deutsche Sprache erlernt hat. Wir können also mit positiven Beispielen zeigen, wie es geht und dass es geht. So können Hemmschwellen genommen werden.

Sie sind im Beirat des Bundesverbands der Personalmanager. Ist die Flüchtlingshilfe dort ein Thema?

Ja, sowohl im Verband als auch bei dem sogenannten HR-Arbeitskreis der DAX-Unternehmen. Wir saßen neulich in Berlin mit Vertretern der Charta der Vielfalt zusammen. Dort haben wir bekräftigt, bei der Bewältigung der Flüchtlingskrise zu helfen und uns bei der Integration der Menschen in den Arbeitsmarkt zu engagieren. Hier sind alle Unternehmen gefordert.

Ist die Hilfe auch gleichzeitig die Chance, den drohenden Fachkräftemangel abzuwenden?

Alleine mit den Flüchtlingen und Migranten werden wir das demografische Problem und den Fachkräftebedarf nicht lösen können. Im IT-Bereich fehlen europaweit über 100 000 Fachkräfte. Aber die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Baustein, um den Fachkräftemangel zu lindern. Noch wichtiger ist es, insgesamt mehr in Bildung zu investieren.

Das Gespräch führte Erwin Stickling.