IQ konkret
FACHMAGAZIN
Ausgabe 1 / 2021

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ www.netzwerk-iq.de

EINWANDERUNG

EIN WEG ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

BERATEN UND INFORMIEREN

Wie das Förderprogramm IQ die Umsetzung der neuen Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung unterstützt.

„SIGNAL DER ÖFFNUNG“

OECD-Migrationsexperte Thomas Liebig erklärt, wie attraktiv Deutschland für internationale Fachkräfte ist.

SCHWEDEN

Was das skandinavische Land bei der Arbeitsmigration anders als Deutschland macht.

DEFINITION FACHKRAFT:

Personen gelten als Fachkraft nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz:

1. Personen, die entweder eine qualifizierte Berufsausbildung im Inland absolviert haben, für die in der Regel eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, oder Personen, die im Ausland eine Berufsqualifikationm erworben haben, die mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertig ist. Kürzere ausländische Berufsausbildungen können gleichwertig mit einer qualifizierten Berufsausbildung in Deutschland sein, wenn die Ausbildung keine wesentlichen Unterschiede aufweist oder diese ausgeglichen wurden.
2. Personen mit einem Hochschulabschluss, der mit einem Hochschulabschluss in Deutschland vergleichbar ist.

Quelle: www.make-it-in-germany.com

© iStock.com/Kamaga

EDITORIAL

LIEBE LESER*INNEN,

auch in Zeiten der Corona-Pandemie bleibt der Fachkräftemangel in der Bundesrepublik eine Herausforderung für die deutsche Wirtschaft. Zu diesem Ergebnis kommt der im Januar 2021 veröffentlichte Fachkräftemigrationsmonitor der Bertelsmann-Stiftung, der eine Umfrage bei Entscheider*innen in Unternehmen umfasst. Umso wichtiger wird es für Unternehmen sein, die neuen Möglichkeiten zu nutzen, die das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet. Denn neben der Ausnutzung aller inländischen Potenziale ist Einwanderung ein wichtiger Weg zur Fachkräftesicherung.

Wie das Netzwerk IQ bei der Umsetzung des Gesetzes unterstützt, erläutern wir in dieser Ausgabe der IQ konkret. Die Regionalen Fachkräftenetzwerke und Koordinierungsstellen im Netzwerk IQ sind Kernvorhaben der Bundesregierung in der Fachkräftestrategie, mit denen zuziehenden Fachkräften und ihren Familien das Ankommen in Deutschland erleichtert werden soll. Beiträge aus den Landesnetzwerken liefern Einblicke in die konkrete Beratungspraxis und die Fragen, mit denen sich Unternehmen an IQ wenden: Welche Regularien gibt es bei der Visavergabe? Wie funktioniert das beschleunigte Fachkräfteverfahren? Wie kann IQ bei der Integration der Fachkräfte im Betrieb unterstützen?

Außerdem werfen wir einen Blick auf Partner des Netzwerks IQ, die ebenfalls zur Fachkräfteeinwanderung beraten. Das Team der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) berät Fachkräfte mit Wohnsitz im Ausland bereits vor ihrer Einreise nach Deutschland zur Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse. Bei den Schulungen des 30-köpfigen Teams, das vor einem Jahr die Arbeit aufgenommen hat, wirkten auch die IQ Fachstellen mit.

Schon seit 2015 bietet ProRecognition Anerkennungsberatung für qualifizierte Fachkräfte im Ausland. Das vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) initiierte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt informiert und unterstützt inzwischen an zehn Auslandshandelskammer-Standorten zu den Themen Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung.

Neben dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz gibt es für Personen aus Drittstaaten seit 2016 eine weitere Möglichkeit zur Arbeitsmigration nach Deutschland: die so genannte Westbalkan-Regelung, durch die Staatsangehörige aus der Region leichter zur Beschäftigung in die Bundesrepublik einreisen dürfen. Im Interview erläutert Migrationsexperte Marcus Engler inwieweit sich die Regelung, die Anfang 2021 um drei Jahre verlängert worden ist, bewährt hat.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Blick nach Schweden, denn das Land wendet gewissermaßen die Westbalkan-Regelung für die Erwerbsmigration aus der ganzen Welt an. Arbeitgeber haben in dem skandinavischen Land, aus dem unser Gastautor Bernd Parusel berichtet, sehr weitreichende Freiheiten, ausländische Arbeitskräfte einzustellen. Laut OECD hat Schweden sogar das offenste Arbeitsmigrationssystem aller OECD-Länder.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht die Redaktion!

INHALT

06-07

BERATEN, VERNETZEN, INFORMIEREN

Wie das Förderprogramm IQ die Umsetzung der neuen Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung unterstützt.

16-17

„SIGNAL DER ÖFFNUNG“

OECD-Migrationsexperte Thomas Liebig erklärt, wie attraktiv Deutschland für internationale Fachkräfte ist.

18-21

SCHWEDEN

Was das skandinavische Land bei der Einwanderung von Fachkräften anders als Deutschland macht.

36-37

DIE ZIELSTREBIGE

Laila Ankour setzte alles daran, in Deutschland in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten – mit Erfolg.

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

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

Europäische Union

Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

06 Wie das Förderprogramm IQ die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes unterstützt.

08 Auf einen Blick: Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

10 Fachkräfte können nach Deutschland einreisen, um an Maßnahmen zur Anerkennung ihrer Abschlüsse teilzunehmen. Ein Blick in die Praxis.

14 Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung unterstützt Anerkennungsinteressierte schon vor ihrer Einreise nach Deutschland.

16 „Signal der Öffnung“: OECD-Migrationsexperte Thomas Liebig erklärt im Interview, wie attraktiv Deutschland im internationalen Vergleich für ausländische Fachkräfte ist.

18 Was Schweden bei der Einwanderung von Fachkräften anders als Deutschland macht.

22 ProRecognition bietet Anerkennungsberatung für qualifizierte Fachkräfte im Ausland. Trotz Corona-Pandemie ist das Interesse an dem Angebot ungebrochen hoch.

25 „Make it in Germany“ betreibt Standortmarketing und ist seit 2018 das offizielle Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland.

28 Daten und Fakten zur Einwanderung nach Deutschland.

30 In Brandenburg beraten zwei IQ Informationszentren zur Fachkräfteeinwanderung. Die Projektleitungen im Interview.

32 Die Krankenhausgruppe GeNo sucht sich für die Eingliederung internationaler Fachkräfte Unterstützung bei IQ Bremen.

34 Arbeiten in der Lichtstadt: IQ Thüringen und JenaWirtschaft beraten Unternehmen und Fachkräfte gemeinsam.

36 Die Zielstrebige: Laila Ankour setzte alles daran, in Deutschland in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten – mit Erfolg.

38 „Fachkräftesicherung ist die zentrale Herausforderung.“ Interview mit Jens Matschenz von der Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern.

40 Das IQ Projekt Fachkräfteeinwanderung Saar hilft, die Zukunft der Unternehmen des Landes zu sichern.

42 Wie die Servicestelle von IQ Niedersachsen Unternehmen bei der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen unterstützt.

44 Die Fachinformationszentren Einwanderung Sachsen-Anhalt sind Wegbereiter für die Integration in den Arbeitsmarkt.

46 Westbalkan-Regelung: Hat sich die erleichterte Arbeitsmigration aus der Region nach Deutschland bewährt?

IMPRESSUM

Herausgeber:
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Lungengasse 48-50, 50676 Köln
www.ebb-bildung.de

Sabine Schröder, ebb GmbH (v.i.S.d.P.)

Redaktion: Markus Fels, ebb GmbH (Leitung)
Sabine Schröder, ebb GmbH

Texte: Alle Gastbeiträge sind namentlich gekennzeichnet. Kürzel stehen für folgende Autorinnen und Autoren: Merle Burghart (mb), Nadine Ebling (ne), Markus Fels (fe), Lena Haselhorst (lh), Maja Kuntzsch (mk), Stephanie Morsch (smo), Sabine Schröder (sc)

Lektorat: Markus Fels, Angela Joerißen, ebb GmbH

Layout: Miriam Farnung, ebb GmbH

Fotos/Grafiken: (Titel: iStock.com/FrankRamspott), iStock.com/Physicx, iStock.com/slalomp, iStock.com/kaisorn

Druck: PRINTEC OFFSET > medienhaus

Auflage: 6.000 Stück
Februar 2021

Abo: IQ konkret im Abo: abo@ebb-bildung.de
Bestellung einzelner Ausgaben: iqversand@zwh.de

PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen.
www.pefc.de

FACHBEITRAG

BERATEN, VERNETZEN UND INFORMIEREN

REGIONALE NETZWERKE FÜR DIE FACHKRÄFTEEINWANDERUNG – WIE DAS FÖRDERPROGRAMM INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG DIE UMSETZUNG DES FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZES UNTERSTÜTZT.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist, wurde der rechtliche Rahmen für eine erleichterte Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten deutlich erweitert. Insbesondere Fachkräfte mit beruflichen Qualifikationen erhalten einen verbesserten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ unterstützt bereits seit langem mit vielfältigen Aktivitäten und Angeboten die qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten. Mit den bundesweit tätigen Beratungsstellen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen und dem Angebot von Anpassungsqualifizierungen leistet das Programm einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfteeinwanderung.

Mit Beginn der aktuellen Förderrunde in 2019 wurde das Aufgabenportfolio des Förderprogramms IQ um den Handlungsschwerpunkt „Regionale Fachkräftenetzwerke – Einwanderung“ erweitert. Die Regionalen Fachkräftenetzwerke und Koordinierungsstellen sind Kernvorhaben der Bundesregierung in der Fachkräftestrategie, mit denen zuziehenden Fachkräften und ihren Familien das Ankommen in Deutschland erleichtert werden soll.[1]

Erklärtes Ziel des FEG ist es, Einreiseprozesse zu beschleunigen und Verwaltungsverfahren effizienter zu gestalten, damit internationale Fachkräfte innerhalb eines überschaubaren Zeitraums in den Betrieben ankommen, in denen sie gebraucht werden. Zur Effizienzsteigerung sind neue Institutionen eingerichtet worden wie die „Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung“ (ZSBA) bei der Bundesagentur für Arbeit und zentrale Ausländerbehörden in den Bundesländern für die Koordinierung der beschleunigten Fachkräfteverfahren.[2] Zudem sind die zuständigen Stellen für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen, die Visastellen und die Agenturen für Arbeit wichtige Ansprechpartner*innen für den Prozess der Fachkräfteeinwanderung. Für eine erfolgreiche Umsetzung des FEG ist die kooperative Zusammenarbeit dieser Stellen entscheidend. Dies setzt voraus, dass die beteiligten Organisationen Kompetenzen für die neuen Aufgaben aufbauen und ihre Zusammenarbeit an den Bedarfen einer schnellen und guten Fachkräfteintegration ausrichten.

Übersicht IQ Beratungsstellen zur Fachkräfteeinwanderung

Stand: Dezember 2020

© Förderprogramm (IQ) / Kathrin Jegen

BIS ENDE 2020 HABEN BUNDESWEIT FAST 50 PROJEKTE IHRE ARBEIT AUFGENOMMEN.

DIE REGIONALEN NETZWERKE ZUR FACHKRÄFTEEINWANDERUNG IM NETZWERK IQ HABEN FOLGENDE AUFGABEN.

Beratung von Arbeitgebern, insbesondere KMU, zu den Möglichkeiten und Abläufen der Fachkräfteeinwanderung

In enger Absprache mit dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen werden Arbeitgeber zu den verschiedenen Aspekten der Fachkräfteeinwanderung informiert und beraten: angefangen bei rechtlichen Fragen des Arbeits-, Einwanderungs- und Aufenthaltsrechts über die berufliche Anerkennung vorhandener Qualifikationen bis hin zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte und der Finanzierung von Qualifizierungsangeboten und Sprachkursen. Teils sind die Projekte auch branchen- oder berufsspezifisch aufgestellt und richten sich mit ihren Angeboten beispielsweise an Pflegeeinrichtungen, das Handwerk oder arbeiten speziell zu MINT-Berufen.

Vernetzung der an der Fachkräfteeinwanderung beteiligten Akteure

In allen Bundesländern arbeiten IQ Projekte daran, Akteure wie die Agenturen für Arbeit, die Ausländerbehörden, die anerkennenden Stellen aber auch kommunale Wirtschaftsförderung sowie bestehende Initiativen zu vernetzen und die Prozesse der Fachkräfteeinwanderung regional zu unterstützen. Dazu gehört die fallorientierte Netzwerk- und Beratungsarbeit, d. h. anhand konkreter Fallkonstellationen werden anfallende Probleme besprochen sowie Verantwortlichkeiten und Schnittstellen bearbeitet. Dadurch wird die Kooperation zwischen den Akteuren gestärkt und Prozesse vertieft und beschleunigt.

Hilfestellung für Arbeitgeber beim Integrationsmanagement

Damit die internationalen Fachkräfte in den Unternehmen gut ankommen und auch bleiben, bieten die IQ Projekte Information und Beratungen zu Instrumenten der Bindung von ausländischen Mitarbeitenden. Konkret geht es dabei zum Beispiel um den Aufbau von Kümmerstrukturen: Kolleg*innen werden als Paten für die Einarbeitung benannt, betriebliche Deutschkurse angeboten oder es gibt Unterstützung bei lebenspraktischen Fragen wie der Wohnungssuche. Zudem werden auch Angebote interkultureller Sensibilisierung für die Beschäftigten durchgeführt, um diese für die Perspektiven der internationalen Fachkräfte zu öffnen und Konflikte zu vermeiden. Aufgabe der IQ Projekte ist es, auf bestehende Strukturen und Angebote zu verweisen und Kooperationen auf den Weg zu bringen. Wichtige Partner sind hier unter anderem die Welcomecenter, Migrantenorganisationen und IQ Projekte, die interkulturelle Trainings und Beratungen anbieten.

Unterstützung der Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

Die ZSBA ist erste Ansprechpartnerin für Fachkräfte aus dem Ausland, die ihre beruflichen Qualifikationen anerkennen lassen wollen. Die IQ Projekte in den Bundesländern unterstützen die ZSBA mit Informationen zur Praxis der Anerkennung ausländischer Abschüsse und Anpassungsqualifizierungen in den Regionen.

Aufgrund der Corona-Pandemie war und ist die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten nur sehr eingeschränkt möglich. Für die IQ Projekte bedeutet dies, dass sie auch zu diesem Thema angefragt werden und zuwanderungs- und aufenthaltsrechtliche Fragen in Zusammenhang mit pandemiebedingten Ein- und Ausreisebestimmungen im Blick haben müssen. (sc)

[1] Nationaler Aktionsplan Integration (NAP-I), Phase III „Eingliederung: Teilhabe ermöglichen – Leistung fordern und fördern" Erklärung des Bundes vom 02.07.2020.

[2] Gemeinsame Absichtserklärung zur Förderung der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten, hrsg. durch die Bundesregierung. https://bit.ly/3sizjIz

FACHBEITRAG

ÄNDERUNGEN DURCH DAS FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ AUF EINEN BLICK

UM FÜR DIE EINWANDERUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DRITTSTAATEN NEUE RAHMENBEDINGUNGEN ZU SCHAFFEN UND DIE BESTEHENDEN ZU VEREINFACHEN UND TRANSPARENTER ZU GESTALTEN, TRAT AM 1. MÄRZ 2020 DAS FACHKRÄFTE-EINWANDERUNGSGESETZ IN KRAFT. DAS ARTIKELGESETZ REGELT SOWOHL AUFENTHALTSRECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN ALS AUCH BESTIMMUNGEN IN DER BESCHÄFTIGUNGSVERORDNUNG TEILWEISE NEU UND STRUKTURIERT DIE NORMEN ZUR AUSBILDUNGS- UND ERWERBSMIGRATION UM.

Einheitlicher Fachkräftebegriff: Drittstaatsangehörige mit deutschem oder anerkanntem/gleichwertigem ausländischem Hochschul- oder Berufsausbildungsabschluss. Für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung gab es bereits vor dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Regelungen zur erleichterten Einwanderung nach Deutschland. Neu ist, dass durch das Gesetz auch Fachkräfte mit beruflicher, nicht-akademischer Ausbildung zu Arbeitszwecken leichter nach Deutschland einwandern können.

Die Beschränkung auf **„Engpassberufe“** für Personen mit Berufsausbildung entfällt. In Engpassberufen treten aktuell Besetzungsschwierigkeiten auf. Die betroffenen Berufe werden von der Bundesagentur für Arbeit auf der Basis von Engpassindikatoren ermittelt. Zu den Enpassberufen zählen u.a. technische Berufsfelder, Bauberufe sowie Gesundheits- und Pflegeberufe.

Bündelung der **Suchtitel** und Einführung der Einreisemöglichkeit zur „Ausbildungsplatzsuche“.

Vorrangprüfung: Abgeschafft für qualifizierte Beschäftigung, wird nur noch für Berufsausbildungen und weitere Ausnahmen angewendet. Bei Verschlechterung der Arbeitsmarktlage kann die Vorrangprüfung allerdings wieder eingeführt werden.

Die Abbildung stellt nur eine Auswahl zentraler Änderungen dar und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Johannes Remy
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der IQ Fachstelle Einwanderung.

© Minor

Fachkräfte mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen im IT-Bereich: Einreise und Beschäftigung ohne formalen Abschluss möglich.

Die **Beschäftigung** ist in Berufen möglich, zu denen die Qualifikation befähigt.

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren für Arbeitgeber, um die Dauer des Verfahrens bis zur Einreise von Fachkräften aus Drittstaaten zu verkürzen. Das Verfahren wird bei der zuständigen Ausländerbehörde eingeleitet. Voraussetzungen sind u.a. das Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebots und eine Vollmacht der betroffenen Fachkraft. Sind alle Voraussetzungen erfüllt (u.a. Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für die vorgesehene Beschäftigung), erteilt die Ausländerbehörde eine Vorabzustimmung, mit der die Fachkraft einen Termin zur Beantragung des Visums bei der Auslandsvertretung bucht. Der Termin findet innerhalb von drei Wochen statt. Nachdem der Visumantrag gestellt wurde, wird in der Regel innerhalb von weiteren drei Wochen über diesen entschieden. Mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren werden auch die Soll-Fristen im Verfahren zur Anerkennung einer ausländischen Qualifikation verkürzt. Für das beschleunigte Verfahren sind Bearbeitungsgebühren in Höhe von 411 Euro zu entrichten.

Zentrale Ausländerbehörden zur Bearbeitung von Visaanträgen zu Ausbildungs- und Erwerbszwecken sollen in den Bundesländern eingerichtet werden.

Neuregelung für **Berufskraftfahrer*innen** aus Drittstaaten, die auch zur Erlangung der Qualifikation (EU- oder EWR-Fahrerlaubnis) einreisen dürfen.

FACHBEITRAG

HÜRDEN ABBAUEN, CHANCEN ERÖFFNEN

DER NEUE PARAGRAPH 16D DES AUFENTHALTSGESETZES ERMÖGLICHT FACHKRÄFTEN DIE EINREISE, UM AN MASSNAHMEN ZUR ANERKENNUNG IHRER AUSLÄNDISCHEN QUALIFIKATION TEILZUNEHMEN. DAS VERFAHREN GEHT MIT LANGER PLANUNG UND VORBEREITUNG EINHER. EIN BLICK IN DIE PRAXIS DER FACHKRÄFTEEINWANDERUNG.

Katharina Bock und Arne-Matz Ramcke

„§ 16d - Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ – der Passus mag sperrig klingen, dahinter verbirgt sich jedoch eine entscheidende Tür der Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland, die Chancen für Unternehmen und ausländische Fachkräfte eröffnet. Denn laut Fachkräfteeinwanderungsgesetz darf zur Ausübung einer Beschäftigung einwandern, wer ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorlegen kann - unter der Bedingung, dass eine anerkannte Berufsqualifikation und eine gegebenenfalls erforderliche Berufsausübungserlaubnis vorliegen. Das Anerkennungsverfahren wird dabei in der Regel aus dem Ausland beantragt.

Häufig wird jedoch nicht sofort eine volle Gleichwertigkeit beschieden: Im Jahr 2019 wurde in 47,1% aller Anerkennungsverfahren in Deutschland ein Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit oder ein Bescheid mit Auflagen erteilt.[1] In diesen Fällen müssen für eine volle Anerkennung erst noch Unterschiede zum deutschen Referenzberuf durch den Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen oder durch praktische Erfahrung in Betrieben ausgeglichen, Sprachkenntnisse erworben oder bestimmte Kompetenzen in Prüfungen nachgewiesen werden. Der § 16d AufenthG macht diesen Weg möglich. Doch für einreisewillige Fachkräfte und deren potenzielle Arbeitgeber geht das Verfahren mit monatelanger Vorbereitung und Planung einher. Neue gesetzliche Regelungen und Strukturen sowie zahlreiche Akteure innerhalb und außerhalb des IQ Netzwerks versuchen, Hürden abzubauen und die Prozesse zu unterstützen. Gemeinsam mit dem IQ Teilprojekt „Qualifizierungsmaßnahmen für Handwerksberufe“ der Handwerkskammer Lübeck werten wir aus: Wo liegen die Knackpunkte des § 16d AufenthG in der Praxis – und welche Perspektiven bieten die neuen Rahmenbedingungen?

Bereits 2015 wurde mit dem § 17a AufenthG die Möglichkeit gesetzlich verankert, zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede im Kontext eines Anerkennungsverfahrens einzureisen. Liegt ein Bescheid einer zuständigen Stelle vor, aus dem ein Qualifizierungsbedarf hervorgeht, und kann aufgezeigt werden, in welcher Qualifizierung dieser Ausgleich stattfinden soll, ist die Erteilung eines Visums für Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen möglich.[2] Diese Möglichkeit wurde in den letzten Jahren vermehrt genutzt – 1.876 Personen wurde im Jahr 2019 der Aufenthaltsstatus § 17a Abs. 1 oder 5 AufenthG erteilt, was einen deutlichen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr darstellt.[3] Dennoch sind die Zahlen überschaubar.

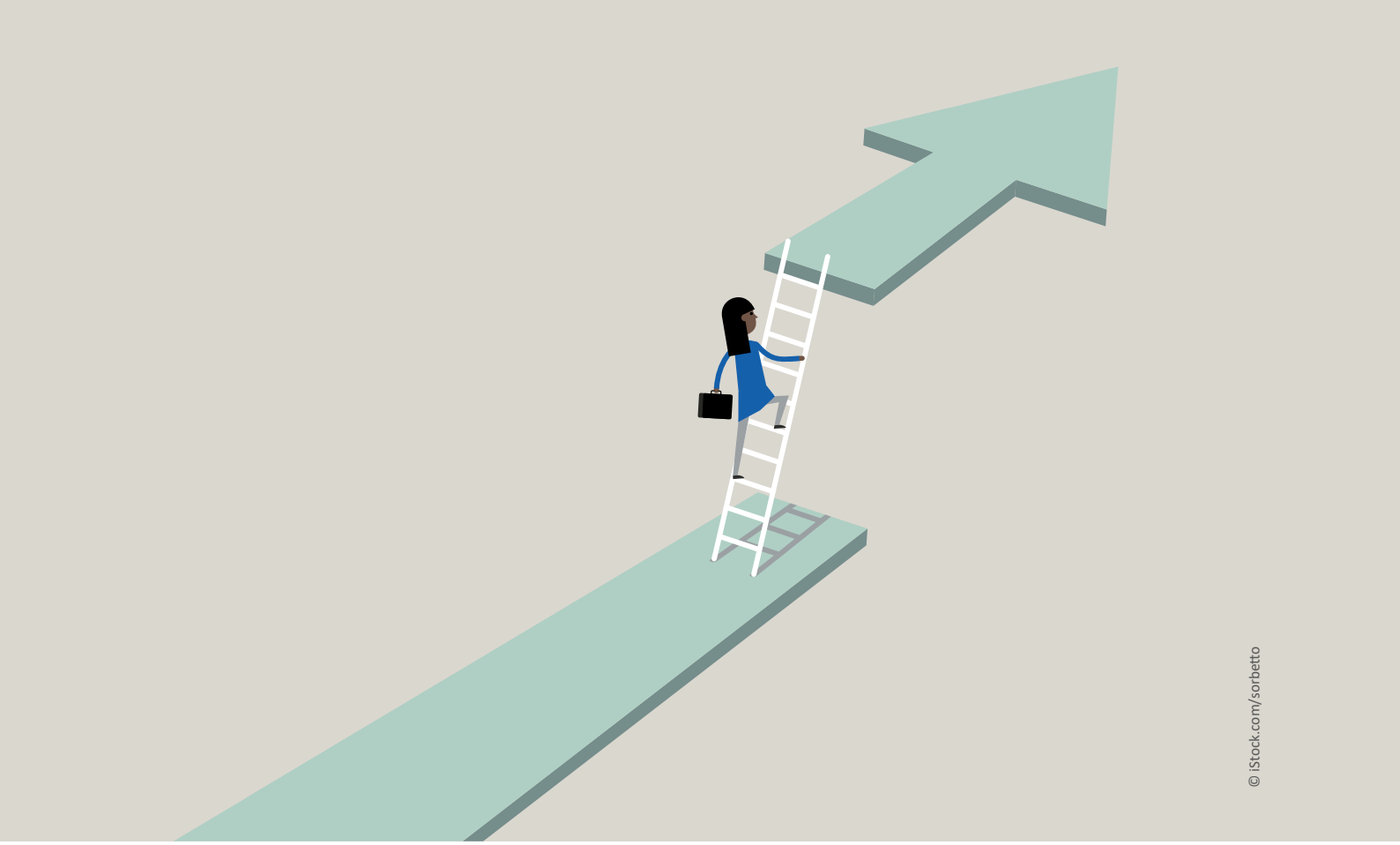
AUFWÄNDIGES VERFAHREN

Gerade für selbstinitiativ aus dem Ausland rekrutierende Betriebe und Fachkräfte, für die individuelle Qualifizierungsmaßnahmen gefunden werden müssen, ist das Verfahren auf Grund seiner Komplexität und des hohen Aufwands noch kein Selbstläufer. Zusätzlich zur Beschaffung zahlreicher Unterlagen und dem Einreichen des Antrags bei zuständigen Stellen müssen Fachkräfte aus dem Ausland noch die Qualifizierungs- und ggf. Arbeitgebersuche ohne persönliche Kontakte vor Ort, die Visumantragsstellung, den Nachweis der Lebensunterhaltssicherung in Deutschland und der erforderlichen Sprachkennt-

[1] Vgl. Böse, Carolin; Schmitz, Nadja (2020): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2019: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn. S. 5.

[2] Zu den weiteren Voraussetzungen für die Erteilung eines Visums für § 16d AufenthG siehe den bald erscheinenden Leitfaden für die Beratung zu § 16d AufenthG der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung und der IQ Fachstelle Einwanderung.

[3] Vgl. Graf, Johannes (2020): Wanderungsmonitoring: Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2019. Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 1. Nürnberg: Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. S. 15f.



© iStock.com/sorbetto

nisse bewerkstelligen. In der Handwerkskammer Lübeck gab es in den letzten vier Jahren nur einen Teilnehmenden, der über § 17a AufenthG seine berufliche Anerkennung in einem ausgewiesenen Mangelberuf in Deutschland tatsächlich realisierte. Das Fazit des Arbeitgebers: Er war sehr zufrieden mit seiner neuen Fachkraft, aber der Weg zur Einstellung mit allen erforderlichen Formalitäten und Rücksprachen mit Behörden lag deutlich über dem erwarteten Aufwand. Wäre dieser Umstand vorher bekannt gewesen, hätte sich der Betrieb nicht um ausländische Fachkräfte bemüht.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden viele Baustellen angegangen, wodurch sich im Sinne der Öffnung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gerade auch für nicht reglementierte Berufe neue Perspektiven ergeben: Liegen die festgestellten Unterschiede überwiegend im berufspraktischen Bereich, so können Fachkräfte sofort eine Beschäftigung aufnehmen – die Qualifizierung findet in dem Fall berufsbegleitend statt, entweder im eigenen Betrieb oder in anderen Bildungseinrichtungen. Für Fachkräfte mit reglementierten Berufen wurde der Zugang zu einer Nebenbeschäftigung während der Qualifizierung erleichtert. Auch kann der Aufenthaltstitel bei Verzögerungen in der Qualifizierung nun von ursprünglichen 18 auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Mit der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung bei der ZAV und dem beschleunigten Fachkräfteverfahren mit einer erweiterten Rolle der Ausländerbehörden wurden außerdem neue Strukturen zur Begleitung von ausländischen Fachkräften und Arbeitgebern im Anerkennungs- und Einreiseprozess geschaffen (für detaillierte Ausführungen zu den Neuerung des FEG siehe Remy in dieser Ausgabe).

SPRACHE UND FINANZIERUNG SIND WESENTLICHE HÜRDEN

Die gesetzlichen Verbesserungen sind vielversprechend – jedoch ist die Tür dadurch noch nicht gleich zum Scheunentor geworden. Als wesentliche Hürde zeigt sich in der Praxis der Erwerb eines adäquaten Sprachniveaus. Zum einen besteht laut Aufenthaltsgesetz eine Anforderung an den Sprachstand der potentiellen Fachkräfte, und zum anderen ist auch für den Besuch von Kursen, Praxisphasen in Betrieben sowie für die Berufstätigkeit ein hohes Sprachniveau erforderlich. Jedoch sind Deutschkurse, die den fachlichen und formellen Anforderungen entsprechen, nicht überall im Ausland verfügbar. Eine Einreise zum Spracherwerb in Deutschland ist gesetzlich möglich. Allerdings ist eine Anmeldung zu Kursen im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) aus dem Ausland Auszubildenden vorbehalten. Auch die Sicherung des Lebensunterhalts während des Spracherwerbs und der anschließenden Qualifizierungsmaßnahmen ist für viele ausländische Fachkräfte herausfordernd. Die Möglichkeiten der Finanzierung der verschiedenen Qualifizierungsbausteine stellt nach der Erfahrung des schleswig-holsteinischen IQ Teilprojekts „Qualifizierungsmaßnahmen für Handwerksberufe“ einen wesentlichen Nachteil für Fachkräfte dar, die zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede neu einreisen. Bei ausländischen Fachkräften ist

>>

häufig entscheidend, inwieweit eine (anteilige) Kostenübernahme durch die Fachkraft selbst, durch den Betrieb und/oder die Qualifizierungsprojekte von IQ möglich ist, da ihnen weniger Förderinstrumente zur Verfügung stehen.

DIE PASSENDE QUALIFIZIERUNG FINDEN

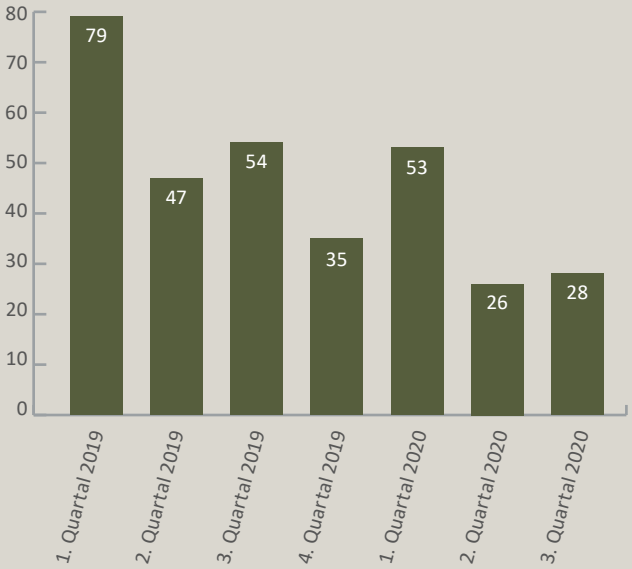
Gerade für Fachkräfte, die noch im Ausland leben, kann die Suche nach einer passenden Qualifizierung in Deutschland schwierig sein. Die Anforderungen an solche Maßnahmen sind hoch und oftmals abstimmungsbedürftig und es ist nicht leicht, sich einen Überblick über das verfügbare Angebot zu verschaffen. Im Handwerk etwa erfolgt der Ausgleich häufig sehr praxisnah und die Maßnahmen werden individuell konzipiert. Eine intensive Begleitung beim Ausgleich wesentlicher Unterschiede ist hier, wie in der Handwerkskammer Lübeck, durch das IQ Netzwerk bereits etabliert und gewinnt für ausländische Anerkennungssuchende nochmals an Bedeutung.

Das Lübecker IQ Teilprojekt „Qualifizierungsmaßnahmen für Handwerksberufe“ erstellt auf Basis der Bescheide der zuständigen Stelle und den daraus hervorgehenden fehlenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten Qualifizierungspläne und stimmt die damit einhergehenden Kurse und Lehrgänge mit Ausbilder*innen des Berufsbildes und der zuständigen Stelle ab. Ein großer Teil der Anpassungsqualifizierungen erfolgt in für das jeweilige Berufsbild ausbildungsberechtigten Betrieben. Gemeinsam mit dem Betrieb werden Inhalte und Gesamtdauer der Qualifizierungsmaßnahme nach praktischer Überprüfung konkretisiert. Betriebe müssen in diesem Prozess in die angehende Fachkraft investieren – ihre eigene Arbeitszeit für Kommunikation mit Behörden und Beratungsstellen sowie gegebenenfalls auch in Form von Arbeitsfreistellungen und Kostenübernahmen für Antragsstellungen und Maßnahmen.

VERÄNDERUNG IST SPÜRBAR

Wie in Schleswig-Holstein bestehen vielerorts bereits kompetente Beratungsstrukturen, die zusammen mit den neu etablierten Strukturen einreisenden Fachkräften den Weg zum Ausgleich von wesentlichen Unterschieden ebnen. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren und die damit einhergehende Unterstützung durch die zentral agierende Ausländerbehörde wird von der Lübecker Handwerkskammer als deutliche Verbesserung wahrgenommen, da in diesem Fall die Betriebe federführend von der „zentralen Stelle für Fachkräfteeinwanderung“ durch den gesamten Prozess begleitet werden. Trotz Pandemie wurden in der Handwerkskammer Lübeck immerhin bereits 12 Qualifizierungspläne für Personen, die über § 16d AufenthG zum Ausgleich ihrer wesentlichen Unterschiede einreisen möchten, erarbeitet. Wie viele der Anerkennungssuchenden letztlich durch diese Tür treten und in Deutschland als Fachkräfte tätig werden, wird auch daran liegen, wie unkompliziert und schnell sich der Prozess der Einreise nach dem neuen § 16d AufenthG entwickelt und wie gut alle – alten und neuen – Akteure gemeinsam Lösungen zur Überwindung der großen und kleinen Hürden in diesem Verfahren finden.

Wer hat sich schon auf den Weg gemacht? – Qualifizierungsteilnahmen in IQ von Personen mit Aufenthaltsstatus § 17 a AufenthG-a.F. bzw. § 16d AufenthG seit Beginn 2019



Quelle: IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung: NIQ Datenbank Qualifizierung; Zeitraum 1.1.19-30.9.20 (Beginn des Förderzeitraums: Januar 2019)

Literatur: Leitfaden für die Beratung zu § 16d AufenthG der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung und der IQ Fachstelle Einwanderung, in Kürze zu finden unter www.netzwerk-iq.de/fachstelle-beratung-und-qualifizierung sowie www.bmas.de/aufenthg.

© f-bb

Katharina Bock

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

© Handwerkskammer Lübeck

Arne-Matz Ramcke

ist Projektmitarbeiter im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein im Teilprojekt „Qualifizierungsmaßnahmen für Handwerksberufe“ am Fortbildungszentrum der Handwerkskammer Lübeck.

IQ KONKRET IM ABO

IMMER KONKRET – IMMER INFORMIERT!

IQ konkret ist eine Publikationsreihe des Förderprogramms IQ und erscheint zwei Mal im Jahr.

IQ konkret gewährt Einblicke in Theorie und Praxis – jeweils zu einem Schwerpunktthema pro Ausgabe.

Verpassen Sie keine Ausgabe, bestellen Sie IQ konkret im Jahresabonnement, und lassen Sie sich das Heft kostenfrei nach Hause liefern oder per E-Mail als PDF zusenden.

Schicken Sie einfach eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten an uns.

abo@ebb-bildung.de

© iStock.com/mathisworks © iStock.com/Rawpixel © iStock.com/A-Digit © iStock.com/Leontura
© iStock.com/PeopleImages © iStock.com/PeopleImages © iStock.com/-VICTOR- © iStock.com/Mykyta Dolmatov

FACHBEITRAG

HILFE VON ANFANG AN

DIE ZENTRALE SERVICESTELLE BERUFSANERKENNUNG (ZSBA) UNTERSTÜTZT ANERKENNUNGSINTERESSIERTE SCHON VOR IHRER EINREISE NACH DEUTSCHLAND.

Dominik Keindorf

ist Teamleiter der ZSBA.

© privat

Am 1. März 2020 trat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. Darin ist neben einem vereinfachten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Fachkräfte aus Drittstaaten auch eine Unterstützung im Prozess der beruflichen Anerkennung verankert: Sofern sich Fachkräfte mit Wohnsitz im Ausland dafür entscheiden, eine Anerkennung ihres Berufsabschlusses in Deutschland anzustreben, können sie sich bereits vor ihrer Einreise durch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) beraten und im Anerkennungsprozess individuell begleiten lassen.

Die ZSBA hat am 3. Februar 2020 ihre Arbeit aufgenommen. So konnten sich die 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Inkrafttreten des Gesetzes intensiv auf ihre neue Tätigkeit vorbereiten. Dabei zeichnete sich bereits eine gute Zusammenarbeit mit dem IQ Netzwerk ab, denn die IQ Fachstellen haben bei den Schulungen für die ZSBA-Mitarbeitenden umfassend mitgewirkt. Viele Mitarbeitende bringen bereits Erfahrungen in der Anerkennungsberatung, in der Migrationsberatung oder auch in der Qualifizierungsberatung mit, haben selbst Migrationsbiografien und verfügen über Sprachkenntnisse, die für die Aufgabenwahrnehmung förderlich sind. Neben Deutsch und Englisch kann die ZSBA, die in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in Bonn ansässig ist, auf 12 weitere Beratungssprachen zurückgreifen (unter anderem Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Serbisch, Türkisch, Arabisch).

Die ZSBA wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales für vier Jahre von der Bundesagentur für Arbeit eingerichtet und erprobt.

Strukturiert ist die ZSBA nach Branchengruppen. So gibt es jeweils Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für akademische bzw. nicht-akademische Heilberufe, nicht-reglementierte akademische Berufe, pädagogische Berufe, Ingenieursberufe, freie Berufe, akademische IT-Berufe, Berufe der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer sowie Landwirtschaftskammerberufe. Leitlinie ist, dass den Ratsuchenden eine Kontaktperson vom Anfang bis zum Ende des Beratungsprozesses zur Seite steht.

Wenngleich die Anzahl der ratsuchenden Fachkräfte aus dem Ausland aktuell aufgrund der Corona-Pandemie begrenzt ist, begleitet die ZSBA bereits mehrere hundert Ratsuchende aktiv durch das Anerkennungsverfahren. Kontaktiert werden kann die ZSBA über die Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, zu finden über das offizielle Fachkräfteportal **www.make-it-in-germany.com.** Darüber hinaus ist die ZSBA auch per E-Mail (**recognition@arbeitsagentur.de**) erreichbar und freut sich, wenn Anerkennungsinteressierte, die sich noch im Ausland befinden, an sie verwiesen werden.

DIE ZSBA VERFOLGT KONKRET FOLGENDE ZIELE:

Anerkennungssuchenden, die sich im Ausland befinden, wird ein bundesweit zentraler Ansprechpartner angeboten. In einer Lotsenfunktion berät dieser sie zu den Möglichkeiten der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse sowie den damit verbundenen aufenthaltsrechtlichen Fragen und begleitet sie bei der Durchführung der entsprechenden Verfahren. Das ist vor allem vor dem Hintergrund der föderalen Struktur in Deutschland sinnvoll: Denn die innerdeutschen Beratungs- und Zuständigkeitsstrukturen im Bereich der beruflichen Anerkennung sind ebenso dezentral organisiert, wie die oft nötigen Anpassungsqualifizierungen. Für Menschen im Ausland können daher sprachliche und bürokratische Erfordernisse eine enorme Barriere auf dem Weg zu einer Migrationsentscheidung darstellen. Die ZSBA hilft damit, in Deutschland dringend benötigte internationale Fachkräfte zu gewinnen, indem sie Hemmnisse abbaut und als einheitlicher Eingangskanal fungiert.

Darüber hinaus sollen die für das eigentliche Anerkennungsverfahren zuständigen Stellen von der kommunikationsintensiven Beratung der Antragstellenden im Vorfeld und während des Verfahrens entlastet werden. Konkret bedeutet dies, dass die Beraterinnen und Berater der ZSBA die spezifischen Erfordernisse zur Antragstellung bei bundesweit allen zuständigen Stellen kennen müssen, um den Antragstellenden im Rahmen des Begleitprozesses aktiv zur Seite stehen zu können. Idealerweise werden die Ratsuchenden so unterstützt, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung alle erforderlichen Unterlagen vollständig vorliegen und sachgerecht ausgefüllt sind. Häufig wird der Gesamtprozess durch eine digitale Vorabüberstellung der Unterlagen durch die ZSBA an die zuständige Stelle beschleunigt. Dies entbindet die Antragstellenden allerdings nicht von der Notwendigkeit, den Originalantrag selbst und direkt zu stellen. Um einen reibungslosen Ablauf der Antragstellung zu gewährleisten, stehen die Mitarbeitenden der ZSBA im ständigen Austausch mit den zuständigen Stellen, bündeln und strukturieren Informationen und tauschen sich untereinander fortlaufend aus. Die ZSBA hat für die Behörden in den einzelnen Bundesländern jeweils konkrete Zuständigkeiten definiert, welche als interne Multiplikatoren fungieren.

Nachdem die Beratungsfachkräfte der ZSBA einen Anerkennungssuchenden bis zum Bescheid begleitet haben, ist in der Regel noch eine Anpassungsqualifizierung erforderlich. Auch hierbei unterstützt die ZSBA, unter anderem in Kooperation mit den IQ Landesnetzwerken, mit den Internationalen Personalservices der ZAV und den Arbeitgeber-Services in den Agenturen für Arbeit vor Ort.

© IStock.com/-VICTOR-
© Foto: Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs

INTERVIEW

„EIN SIGNAL DER ÖFFNUNG“

DER OECD-MIGRATIONSEXPERTE DR. THOMAS LIEBIG ERKLÄRT, WIE ATTRAKTIV DEUTSCHLAND IM INTERNATIONALEN VERGLEICH FÜR AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE IST, WELCHE GRUPPEN VON DEN ÖFFNUNGEN PROFITIEREN – UND WELCHEN KONSTRUKTIONSFEHLER DAS NEUE FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ DENNOCH HAT.

Wie attraktiv war Deutschland für ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten, bevor das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten ist?

Thomas Liebig: Mäßig. Die Nettolöhne, die ausländische Akademiker*innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt erwarten können, sind im internationalen Vergleich nicht sehr hoch. Das hängt mit den Steuerbelastungen zusammen, aber auch damit, dass ausländische Abschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt sehr stark abgewertet werden.

Welche Probleme löst das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz?

Liebig: Es vereinfacht eine ganze Reihe von Regelungen und verabschiedet sich von dem bislang vorherrschenden Gedanken, dass Fachkräfte aus Drittstaaten – sofern sie keinen Hochschulabschluss haben – nur nach Deutschland kommen dürfen, um Engpassberufe zu besetzen. Die Öffnung betrifft somit insbesondere den mittleren Qualifikationsbereich. Vor dem neuen Gesetz war Deutschland für Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation zudem weitgehend geschlossen.

Ist das neue Gesetz nicht insgesamt ein Signal der Öffnung?

Liebig: Durchaus. Wir haben ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz und nicht mehr ein Zuwanderungsbegrenzungs- und Steuerungsgesetz. Um diese Begrifflichkeiten wurde ja während des Gesetzgebungsprozesses durchaus gerungen. Die neue Wortwahl und der semantische Fokus auf Einwanderung sind ein wichtiges Signal, dass sich Deutschland öffnet. Praktische Wirkung wird es vor allem bei einigen der mittel-qualifizierten Berufe entfalten. Bei den hochqualifizierten Berufen wird der Einfluss beschränkt sein, weil Deutschland hier auch zuvor schon relativ offen war und sich durch das Gesetz nichts ändert.

Leider sind die praktischen Auswirkungen durch die im Zuge der Covid-Pandemie erlassenen Einreisebeschränkungen zunächst begrenzt…

Liebig: Auch ohne Covid hätte ich keine dramatischen Änderungen bei der Fachkräfteeinwanderung erwartet, da die strukturellen Hindernisse durch das Erfordernis der Anerkennung hoch sind. Ich glaube auch, dass viele deutsche Arbeitgeber noch nicht hinreichend auf dem Schirm haben, Arbeitsmigrant*innen aus dem Ausland außerhalb der EU zu rekrutieren. Dies gilt insbesondere für den Mittelstand. Entscheidend wird sein, wie die begleitenden Maßnahmen in der Praxis umgesetzt werden. Wie werden die Visaverfahren ablaufen? Wie werden die Anerkennungsverfahren gestaltet? Diese Punkte werden fast noch wichtiger als das Gesetz selbst. Damit steht und fällt der Erfolg der Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland.

Wie hoch sind aus Ihrer Sicht die Hürden durch das Erfordernis der Anerkennung?

Liebig: Bei den reglementierten Berufen fällt dies im internationalen Vergleich weniger ins Gewicht, da hier in vielen anderen OECD-Staaten ebenfalls eine Anerkennung für die Berufsausübung erforderlich ist. Problematisch ist, dass Deutschland auch bei den nicht-reglementierten Berufen eine Anerkennung vorsieht. Das ist im internationalen Vergleich unüblich. Ich kann durchaus verstehen, warum man diesen Weg gegangen ist. Das liegt an der überragenden Bedeutung des dualen Systems der Berufsausbildung in Deutschland, das es im Ausland so nicht gibt.

Was machen andere Länder besser?

Liebig: Kanada verlangt zum Beispiel, dass sich eine unabhängige Stelle die Qualifikationen der Kandidaten anschaut. Das ist aber keine formale Anerkennung, sondern eine Evaluierung des Qualifikationsniveaus.

Und der potenzielle Arbeitgeber entscheidet dann aufgrund dieser Evaluierung, ob die Person geeignet ist oder nicht?

Liebig: Genau – wobei diese Evaluierung auch für die Einwanderung selbst wichtig ist, da sie eine Voraussetzung ist für die

FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ

© iStock.com/xubingruo

Punkte, die im Rahmen des Punktesystems vergeben werden. Der Arbeitgeber kann ohnehin viel besser beurteilen, ob die Fachkraft die für den Job nötigen Kompetenzen hat. Ich frage mich, warum Deutschland die Hürde der formalen Anerkennung nicht beseitigt hat, insbesondere für Kandidaten, die andere wichtige Kompetenzen mitbringen – z.B. Sprachkenntnisse. Das würde die Unsicherheit aufseiten des Arbeitgebers und der potenziell einwandernden Person sehr stark verringern und gleichzeitig die Verfahren erheblich beschleunigen.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht vor, dass potenziell einwandernde Fachkräfte, die zur Arbeitsplatzsuche einreisen wollen, deutsche Sprachkenntnisse vorweisen müssen. Schränkt das den Kreis der potenziellen Interessent*innen nicht ein? Schließlich ist Deutsch keine Weltsprache.

Liebig: Natürlich kann Deutschland es sich nicht erlauben, die Tür für Fachkräfte, die kein Deutsch können, zuzulassen – deshalb besteht das Erfordernis der Sprachkenntnisse auch nicht für Personen, die ein Arbeitsangebot und eine Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen haben. Aber für Menschen, die gut Deutsch können, hätte es die Tür ruhig etwas weiter aufmachen können. Das entscheidende Problem kann ich an einem Beispiel illustrieren. Zwei motivierte, afghanische Metallbauer mit relevanter Qualifikation und Arbeitserfahrung haben beschlossen, ihr Heimatland zu verlassen, weil die Situation dort für sie nicht mehr erträglich ist. Der Eine zahlt sein ganzes Vermögen an Schlepper, die ihn nach Deutschland bringen. Hier kommt er dann in einen Integrationskurs, in dem er Deutsch lernt. Weil er aus Afghanistan kommt, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass er in Deutschland bleiben kann, und er darf dann auch relativ rasch, sofern er ein entsprechendes Jobangebot hat, in Deutschland in dem (unterhalb des Meisterniveaus) nicht-reglementierten Beruf des Metallbauers in einem Betrieb arbeiten. Der andere Metallbauer aus Afghanistan investiert sein Geld in einen Deutschkurs, lernt gut Deutsch und hat auch ein Jobangebot. Und ihm sagt man dann: Du brauchst zusätzlich noch eine Anerkennung. Das beschreibt die Widersprüche der deutschen Migrationspolitik.

Die Bundesregierung geht von 25.000 zusätzlichen Fachkräften pro Jahr aus, die durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz nach Deutschland kommen. Wie realistisch ist es, diese Zahl zu erreichen?

Liebig: Diese Zahl ist einerseits hoch, andererseits niedrig. Aufgrund der Hürden und auch der Corona-bedingten Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt ist es unwahrscheinlich, dass diese Größenordnung in den ersten Jahren erreicht wird. Andererseits ist es eine niedrige Zahl, weil der Fachkräftebedarf viel höher ist. Das ganze Modell der Anerkennung ist eigentlich ein Modell von gestern.

Eine harte Kritik…

Liebig: Ja, aber wir wissen doch, dass in Zukunft ganz andere Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt verlangt werden als heute. Die Digitalisierung und sich verändernde Arbeitswelten sind wichtige Gründe dafür. Die Berufe, die es heute gibt, gibt es vielleicht in ein paar Jahren nicht mehr, oder sie werden ganz anders gestaltet. Deutschland hätte bei der Auswahl seiner zukünftigen Fachkräfte eher darauf achten sollen, ob Einwandernde grundsätzliche Kompetenzen haben, um sich an diesen veränderten Arbeitsmarkt anzupassen, statt sie passgenau auf bestimmte Berufe zu setzen. Dieser Denkansatz ist ein schwerer Konstruktionsfehler des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. (fe)

Dr. Thomas Liebig

ist leitender Ökonom in der Abteilung für Internationale Migration der OECD.

© privat

FACHBEITRAG

ARBEITGEBER HABEN MAXIMALE FREIHEIT

LAUT OECD HAT SCHWEDEN „DAS OFFENSTE ARBEITSMIGRATIONSSYSTEM DER OECD-LÄNDER“. WAS DAS SKANDINAVISCHE LAND BEI DER FACHKRÄFTEEINWANDERUNG ANDERS ALS DEUTSCHLAND MACHT.

Dr. Bernd Parusel

Die letzte große Reform der schwedischen Gesetzgebung zur Zuwanderung von Arbeitskräften aus Staaten außerhalb der EU liegt mittlerweile zwölf Jahre zurück. Damals ging es vor allem darum, unnötige Bürokratie für die Vergabe von Arbeitserlaubnissen zu beseitigen und den Arbeitgebern die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland zu erleichtern. Die wichtigste Besonderheit des seit Ende 2008 geltenden Systems ist, dass die Arbeitszuwanderung seither von der Nachfrage der schwedischen Arbeitgeber abhängt und damit sehr flexibel ist. Steuerungsmöglichkeiten staatlicher Stellen wurden stark eingeschränkt. Außerdem gelten nun für alle Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen die gleichen Regeln – sowohl Hochqualifizierte wie auch Niedrigqualifizierte können nachgefragt werden und zuwandern.

Nachdem diese grundlegende Reform erfolgte, gab es weitere Veränderungen der Gesetzgebung. Diese hatten vor allem zwei Ziele: Einerseits ging es darum, den Missbrauch der liberalen Regeln durch unseriöse Arbeitgeber und Ausbeutung zu verhindern. Andererseits musste Schweden neue EU-Richtlinien im Bereich der Arbeitsmigration umsetzen, etwa die Hochqualifiziertenrichtlinie („Blue Card“) und die Richtlinien zu Saisonarbeitnehmern und zur Einreise von Drittstaatsangehörigen im Rahmen unternehmensinterner Transfers.

EU-Vorgaben haben jedoch eher marginale Bedeutung für die Arbeitsmigration nach Schweden. Über Jahre stellten die schwedischen Behörden nur einzelne „Blue Cards“ aus. Inzwischen sind es ein paar Dutzend pro Jahr, aber nicht mehr. Überwiegend findet die Arbeitsmigration weiterhin im Rahmen des schon zuvor geltenden, nationalen Regelwerks statt.

Während die schwedische Arbeitsagentur (Arbetsförmedlingen) früher eine Bedarfsprüfung durchführen, also prüfen musste, ob die Zuwanderung eines ausländischen Arbeitnehmers wirtschaftlich erforderlich war, gibt es diesen Prüfungsschritt seit Inkrafttreten der Reform von 2008 nicht mehr. Auch die so genannte Vorrangprüfung, bei der getestet wird, ob für eine offene Stelle auch Schwed*innen oder EU-Bürger*innen verfügbar sind, ist heute eher eine Formalität als ein tatsächliches Hindernis. Ihr wird damit Genüge getan, dass Arbeitgeber offene Stellen öffentlich ausschreiben müssen, bevor sie Drittstaatsangehörige anwerben.

ABLAUF DES REKRUTIERUNGSPROZESSES

Wenn sich keine geeigneten Kandidat*innen melden, darf der Arbeitgeber einen Bewerber aus jedem beliebigen Land der Welt anwerben. Für die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist das staatliche Migrationsamt (Migrationsverket) zuständig. Dieses muss die zuständige Branchengewerkschaft zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen konsultieren. Die Einstellungs- und Arbeitsbedingungen müssen geltenden Tarifverträgen entsprechen oder, sofern solche Verträge nicht vorliegen, den Tarifen, die üblicherweise für die betreffende Tätigkeit gezahlt werden. Unabhängig davon gilt für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen stets ein monatliches Mindestbruttoeinkommen von 13.000 schwedischen Kronen, gegenwärtig knapp 1.300 Euro.

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse werden stets für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ausgestellt, sind aber in

© iStock.com/Iolon

jedem Fall zunächst befristet. Im Falle eines unbefristeten Arbeitsvertrags werden Erlaubnisse für höchstens zwei Jahre erteilt, wobei die Möglichkeit einer anschließenden Verlängerung besteht. Während der ersten beiden Jahre ist die Aufenthaltserlaubnis an einen spezifischen Arbeitgeber und einen spezifischen Beruf gebunden. Im Anschluss daran darf der Arbeitnehmer zwar den Arbeitgeber wechseln, nicht aber die berufliche Tätigkeit. Nach vier Jahren kann eine permanente Aufenthaltserlaubnis ausgestellt werden, die dann einen vollständigen Zugang zum Arbeitsmarkt erlaubt und damit auch Berufswechsel ermöglicht. Wenn Arbeitgeber bzw. Beruf schon vorher gewechselt werden, etwa wenn ein Arbeitnehmer seine Stelle verliert, muss eine neue Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis beantragt werden.

Wer eine Erlaubnis von mindestens einem Jahr Gültigkeit bekommt, hat Zugang zu den gleichen Rechten, wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und Sozialversicherungen wie die übrige Bevölkerung. Arbeitsmigrant*innen dürfen zudem enge Verwandte wie Ehe- oder Lebenspartner*innen sowie Kinder im Alter von bis zu 21 Jahren mitbringen. Eine Pflicht, diese Angehörigen auch ökonomisch versorgen zu können, besteht nicht.

Die Möglichkeit, zum Arbeiten nach Schweden zu kommen, wird sowohl von Hochqualifizierten wie auch von Geringqualifizierten genutzt. Die zwei wichtigsten Berufsgruppen innerhalb der Arbeitszuwanderung sind seit Jahren einerseits Spezialist*innen im Bereich Informationstechnologie, andererseits Saisonarbeitnehmer*innen wie Beerenpflücker*innen und Hilfsarbeiter*innen in der Forstwirtschaft. Weitere wichtige Gruppen sind Hilfskräfte in Küchen und Restaurants, Köch*innen und Ingenieur*innen. 2019 wurden insgesamt knapp 22.000 Arbeitserlaubnisse erteilt, davon gingen rund 6.200 an Beerenpflücker*innen und Hilfsarbeiter*innen in der Waldwirtschaft, und rund 4.300 an IT-Spezialist*innen. Vorläufige Zahlen für 2020 deuten auf einen deutlichen Rückgang in fast allen nennenswerten Berufsgruppen hin, was vor allem die COVID-19-Pandemie zurückzuführen ist.

Die Arbeitszuwanderer*innen kommen aus vielen verschiedenen Ländern der Welt, wobei Thailand und Indien in der Regel mit großem Abstand vorne liegen. Inder*innen arbeiten hauptsächlich in der wichtigen Gruppe der IT-Expert*innen, Thailänder*innen kommen in den Sommermonaten zum Beerenpflücken (z.B. Blau- und Preiselbeeren) nach Schweden. Bei-

>>

de Gruppen bleiben oft nicht längerfristig im Land, sondern oft nur einige Monate. Andere wesentliche Herkunftsländer sind die Ukraine, die überwiegend Forstarbeiter*innen stellt, sowie die Türkei, China, der Irak, die USA, Iran, Brasilien und Pakistan.

MAXIMALE FREIHEIT FÜR ARBEITGEBER – ABER KEINE HILFE DURCH DEN STAAT

Schweden hat heute keine bilateralen Abkommen mit anderen Staaten über die Zuwanderung von Arbeitskräften. Stattdessen sind die Arbeitgeber selbst dafür zuständig, alleine oder über kommerzielle Vermittlungsfirmen geeignete Arbeitskräfte im Ausland zu suchen. Mitunter etablieren sich dabei festere Kontakte und Vermittlungswege, auf die immer wieder zurückgegriffen wird. Dies gilt insbesondere für die Beerenpflücker*innen aus Thailand, bei denen auch häufig zirkuläre Migration vorkommt – es sind häufig dieselben Saisonarbeitnehmer*innen, die jedes Jahr wieder einreisen.

Die Arbeitgeberseite ist im Wesentlichen zufrieden mit den geltenden Regeln, da sie maximale Freiheit genießt. Allerdings fällt es kleineren Betrieben und solchen, die zum ersten Mal aus dem Ausland anwerben wollen, oft schwerer, das System effektiv zu nutzen, als größeren Firmen, die häufig mehrere Arbeitskräfte suchen. Die Gewerkschaftsseite ist dagegen seit jeher dem liberalen Zuwanderungssystem gegenüber skeptisch eingestellt. Man fürchtet Missbrauch, Konkurrenz um Jobs zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitskräften sowie Lohndumping.

Der nachfrageorientierte Ansatz der schwedischen Arbeitsmigrationspolitik, den die OECD als „das offenste Arbeitsmigrationssystem der OECD-Länder“ bezeichnet hat, ist nicht unumstritten. Ein Hauptthema in der Debatte ist Missbrauch des Systems durch unseriöse Arbeitgeber. So hat es beispielsweise Berichte über Betriebe gegeben, die den Arbeitsmigrant*innen niedrigere Löhne zahlten als ursprünglich vereinbart, oder über Arbeitgeber, die Geld von Bewerber*innen angenommen haben sollen, um ihnen einen Job und damit die Chance auf ein Aufenthaltsrecht in Schweden zu geben. Ein weiterer, häufig vorgebrachter Kritikpunkt ist, dass ein Teil der Arbeitsmigration in Sektoren erfolgt, in denen es keinen Mangel an einheimischen Arbeitskräften gibt.

Als Reaktion auf diese Kritik hat die Migrationsbehörde mehrfach strengere Bedingungen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in bestimmten Industriezweigen erlassen. Seit 2012 müssen Unternehmen im Reinigungs-, Restaurant-, Dienstleistungs- und Baugewerbe, in der Personalvermittlung, im Handel, der Land- und Forstwirtschaft sowie in Autoreparaturbetrieben ebenso wie alle neu gegründeten Betriebe im Voraus anhand von z.B. Buchführungsunterlagen nachweisen, dass sie in der vorgesehenen Vertragslaufzeit tatsächlich die vorgesehenen Löhne bezahlen können. 2014 hat das Parlament einer Änderung des Ausländergesetzes zugestimmt, die es der Migrationsbehörde erlaubt, nach der Ankunft des ausländischen Arbeitnehmers eine stichprobenartige Überprüfung des Arbeitgebers vorzunehmen, um sicherzustellen, dass die angeworbenen Arbeitskräfte tatsächlich ihre Stellen antreten und die Unternehmen die Vertragsbestimmungen erfüllen. Im Gegenzug können seriöse Arbeitgeber, die regelmäßig Drittstaatsangehörige anwerben, „zertifiziert“ werden. Sie erhalten eine Garantie der Migrationsbehörde, dass Anträge auf eine Aufenthaltsgenehmigung schnell bearbeitet werden.

Insgesamt spricht vieles dafür, dass eine missbräuchliche Anwendung des Systems seither abgenommen hat. Dafür ist jedoch ein neues Problem entstanden, das der so genannten „Kompetenzausweisungen“. Wenn ein Arbeitnehmer seine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis verlängern will, prüft die zuständige Migrationsbehörde, ob während der Gültigkeit der ersten Erlaubnis alle Regeln, etwa zu den Arbeitsbedingungen, eingehalten wurden. Sofern Unregelmäßigkeiten festgestellt werden, wird die Erlaubnis nicht verlängert und der Arbeitnehmer muss Schweden verlassen.

GANZHEITLICHE PRÜFUNG

In den vergangenen Jahren wurden viele Fälle dokumentiert, in denen solche Ausweisungen nicht etwa aufgrund gravierender Missverhältnisse vorkamen, sondern eher aufgrund kleinerer, bagatellartiger Probleme, etwa wenn ein Arbeitgeber vergessen hatte, rechtzeitig alle notwendigen Versicherungen für den Arbeitnehmer abzuschließen oder wenn ein Arbeitnehmer zu wenig Urlaub genommen oder in einem Monat ein zu geringes Einkommen erzielt hatte. Der Staat hat seither versucht, dem Problem der Kompetenzausweisungen dadurch vorzubeugen, dass kleinere, unabsichtliche Verstöße nicht mehr automatisch zum Verlust der Arbeitserlaubnis führen sollen. Stattdessen soll die Migrationsbehörde stets eine ganzheitliche Prüfung vornehmen. Das Grundproblem bleibt indes bestehen: Wenn Arbeitge-

ber gegen die Regeln verstoßen, sind es meist die zugewanderten Arbeitskräfte, die die persönlichen Konsequenzen tragen müssen und ihr ohnehin befristetes Aufenthaltsrecht verlieren.

Eine weitere Besonderheit der schwedischen Arbeitsmigrationspolitik ist ihre Verzahnung mit dem Asylsystem. Asylsuchende haben, sofern sie ihre Identität nachweisen können, von Beginn an Zugang zum schwedischen Arbeitsmarkt. Wird ihr Antrag auf Asyl abgelehnt, haben sie die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Erhalt des Ablehnungsbescheids eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit zu beantragen. Diese wird gewährt, wenn Asylsuchende zum Zeitpunkt des Ablehnungsbescheids bereits mindestens vier Monate in Schweden gearbeitet haben und der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zusichert. Die Art der Arbeit, ob Vollzeit oder nicht, spielt dabei keine Rolle, sofern die Arbeitsbedingungen, wie oben beschrieben, in Ordnung sind. Diese Möglichkeit des „Spurwechsels“ wurde 2008 im Zuge der damaligen Systemreform eingeführt und 2014 weiter erleichtert. Sie wird jedoch zunehmend kontrovers diskutiert und mehrere Parteien setzen sich für eine Abschaffung ein, da sie Fehlanreize befürchten, etwa dass Personen irregulär einreisen und Asyl beantragen, obwohl sie wissen, keinen Schutzanspruch zu haben. Auch Gaststudierende aus Drittstaaten können unter bestimmten Bedingungen zum Arbeiten in Schweden bleiben.

ÖKONOMISCHE VORTEILE

Die Arbeitgeberseite und eher liberale Parteien führen häufig an, dass die Vorteile des schwedischen Weges bei der Arbeitsmigration die Nachteile klar überwiegen. Sie verweisen auf die Möglichkeit, Arbeitsmarktengpässe schnell und flexibel überwinden zu können, sowie auf volkswirtschaftliche Vorteile der Zuwanderung. In letzter Zeit werden jedoch die kritischen Stimmen lauter. Die Asylkrise des Jahres 2015, als Schweden in sehr kurzer Zeit sehr viele Asylsuchende aufnahm, hat insgesamt zu einer skeptischeren Einstellung gegenüber Zuwanderung geführt. Man hat zunächst versucht, Schweden mit strikteren Regeln weniger attraktiv für Asylsuchende und Geflüchtete sowie deren Angehörige zu machen. Nun geht es verstärkt auch um die Arbeitszuwanderung und es mehreren sich die Stimmen derer, die der Meinung sind, dass es zu lange dauert, bis neu eingereiste Geflüchtete auf dem schwedischen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Dass Arbeitnehmer aus Drittstaaten einreisen dürfen, um Stellen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen anzunehmen, während solche Jobs auch für viele bereits im Land wohnende Geflüchtete in Frage kommen könnten, ist ein oft genanntes Argument, auch wenn nicht immer belegbar ist, dass es tatsächlich zu Konkurrenzsituationen kommt.

Aufgrund der Entwicklung der politischen Debatte ist nicht auszuschließen, dass Schweden bei der Arbeitsmigration eine stärker selektive Richtung einschlagen könnte, und dass manche Liberalisierungsschritte des Jahres 2008 zurückgenommen werden könnten. Dazu könnte auch die aufgrund der Corona-Pandemie steigende Arbeitslosigkeit beitragen.

Für weitere Informationen:

Bernd Parusel (2015): Focus Migration – Länderprofil Schweden. Bundeszentrale für politische Bildung / Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien.

Bernd Parusel (2020): Legal migration for work and training - Mobility options to Sweden for those not in need of protection. Stockholm: Delegationen för migrationsstudier.

© privat

Dr. Bernd Parusel

ist Politikwissenschaftler und Migrationsexperte beim schwedischen Migrationsamt, wo er sich u.a. mit der Weiterentwicklung des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems sowie mit der Asyl- und Migrationspolitik Schwedens befasst.

PRAXIS

ERFOLGREICH BERATEN IN TURBULENTEN ZEITEN

DAS VOM DEUTSCHEN INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK) INITIIERTE UND VOM BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG GEFÖRDERTE PROJEKT PRORECOGNITON BIETET ANERKENNUNGSBERATUNG FÜR QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE IM AUSLAND. TROTZ CORONA-PANDEMIE IST DAS INTERESSE AN DEM ANGEBOT UNGEBROCHEN HOCH.

Manuel Patané

Corona hat die deutsche Wirtschaft hart getroffen. Dennoch werden viele Unternehmen qualifizierten Nachwuchs aus dem Ausland benötigen, zumindest langfristig. Die Lücke zwischen Jobangeboten und tatsächlich vorhandenem Arbeitskräftepotenzial wird hierzulande weiterwachsen, da sind sich Arbeitsmarktexpert*innen weitgehend einig. ProRecognition wirkt diesem Negativtrend entgegen. 2015 mit acht Ländern gestartet, bietet das vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) initiierte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt Anerkennungsberatung für qualifizierte Fachkräfte im Ausland.

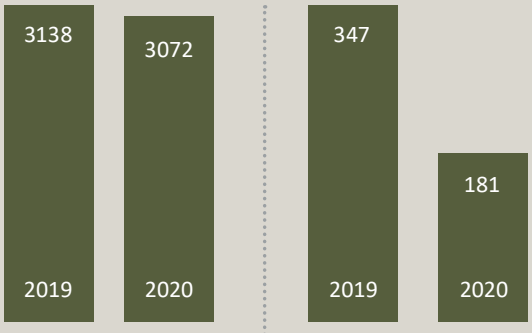
An nunmehr 10 AHK-Standorten (Ägypten, Algerien, Indien, Iran, Italien, Polen, Vietnam sowie – neu seit Anfang 2020 – Bosnien und Herzegowina, Brasilien und Kolumbien) werden ausländische Fachkräfte mit akademischem und beruflichem Abschluss von ProRecognition-Berater*innen zu allen Fragen der Anerkennung informiert. Im Jahr 2020 ist ProRecognition in die zweite Projektphase bis 2023 gestartet. Zu Recht, denn das im März 2020 verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) eröffnet völlig neue Möglichkeiten. Unter der Voraussetzung eines vorliegenden Anerkennungsbescheids haben Fachkräfte aus Drittstaaten nun Zugang zum gesamten deutschen Arbeitsmarkt – unabhängig von ihrem Berufsabschluss. Vorher war das nur für bestimmte Engpassberufe möglich. Das Gesetz soll zudem die Einreise und den Aufenthalt für Fachkräfte aus dem Ausland erleichtern.

Den Praxistest beeinträchtigte die Corona-Pandemie leider massiv. Deutsche Unternehmen waren und sind betroffen von den Auswirkungen des Lockdowns und stellten teilweise die Suche nach Fachkräften ein. Reisen funktionierte nicht oder nur eingeschränkt und Deutschkurse werden über die Sprachinsti-

Großes Interesse an Beratungen

Insgesamt wurden in der ersten Förderphase (2015 – 2019) 10.000 Personen zu den Chancen ihrer beruflichen Anerkennung beraten. 200 dieser Personen haben ProRecognition zurückgemeldet, einen Job in Deutschland gefunden zu haben. Ingenieur war der häufigste Referenzberuf und insgesamt 65 Prozent der Beratenen waren Akademiker.

© iStock.com/kosmozoo



Beratungsnachfrage ungebrochen hoch

Deutschland braucht Fachkräfte und Fachkräfte wollen nach Deutschland. Corona wird beide Trends langfristig nicht bremsen. Die Nachfrage von Fachkräften aus dem Ausland ist bis zum 3. Quartal 2020 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum fast unverändert hoch geblieben. Auf der anderen Seite stellt ProRecognition fest, dass die Zahl der Antragstellungen der in diesem Zeitraum beratenen Personen fast um die Hälfte eingebrochen ist.

tute meist nur noch online angeboten. Auch die zuständigen Stellen in Deutschland bearbeiteten Anträge eine Zeit lang verzögert und viele Botschaften halten immer noch einen Notbetrieb aufrecht. Das alles hat Auswirkungen.

Diese Situation erschwert die Beratung zur Anerkennung, zumal auch die Beratungsstellen im Ausland, die vom Kontakt zum Kunden leben, über Nacht ins Homeoffice gehen mussten. Erfreulicherweise konnten die Standorte insgesamt die Zahl der Beratungen im Vergleich zum Jahr 2019 halten, das Interesse ausländischer Fachkräfte an einer Beratung zur Anerkennung ist ungebrochen hoch. Es zeigt sich jedoch, dass es gegenwärtig noch mehr Anstrengungen braucht, geeignete Fachkräfte eng durch das Verfahren zu begleiten und hinterher bei den weiteren Schritten in Richtung deutschen Arbeitsmarkt tatkräftig zu unterstützen. So geben die ProRecognition-Berater*innen Hinweise auf Sprachkurse, unterstützen bei der Vorbereitung von Bewerbungsunterlagen und informieren über das Visumverfahren. Dies alles, weil die gelungene Anerkennung allein nicht ausreicht, um in Deutschland arbeiten zu können. Es braucht mehr denn je ergänzende Angebote vor Ort, um aus gelungener Anerkennung auch Erfolgsgeschichten zu machen, die erst mit der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt enden.

Wie eine erfolgreiche Anerkennungsberatung aussehen kann, zeigt der Fall von Billal Allouche aus Algerien. Der ausgebildete Anlagenmechaniker träumte schon als Kind davon, irgendwann in Deutschland zu arbeiten. 2014 kam er als Geflüchteter und arbeitete vier Jahre beim Installateur-Fachbetrieb

DER JÜNGSTE ERFOLG VON PRORECOGNITION HEISST BILLAL ALLOUCHE

Janzen im niedersächsischen Wardenburg. Er bekam viel Unterstützung von seinem Arbeitgeber, lebte sich schnell ein und belegte einen Deutschkurs. Doch dann lief sein Aufenthaltstitel ab. 2018 ging es zurück in die alte Heimat. Seinen Traum, in Deutschland zu leben und zu arbeiten, wollte und konnte er nicht aufgeben. Er hatte aber keinen Plan, wie er diesen realisieren könnte, bis ihm schließlich eine Bekannte aus Deutschland vom Projekt ProRecognition erzählte. Schnell nahm er Kontakt zur Beratungsstelle an der AHK Algerien auf. Erst hier erfuhr er, dass er ohne einen Bescheid über die volle oder teilweise Gleichwertigkeit seiner beruflichen Qualifikation nicht nach Deutschland kommt. Der bereits gemeinsam mit dem künftigen Arbeitgeber eingereichte Visumantrag war dementsprechend unvollständig. Die Anerkennung war das elementar wichtige Puzzlestück, das fehlte.

ProRecognition-Berater Sofiane Ramdani führt an der AHK Algerien bis zu 100 Erstberatungsgespräche pro Monat durch.

Informationen für Unternehmen rund um die Berufsanerkennung

Sie suchen als Unternehmen Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und zur Beschäftigung ausländischer Fachkräfte? Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ informiert bei Fragen zur Fachkräftesicherung.
http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/

Jetzt musste es schnell gehen. Das Antrittsdatum mit der Firma in Deutschland war schon vereinbart, viel Zeit blieb nicht mehr. Anerkennungsberater Sofiane Ramdani setzte von Algerien aus alle Hebel in Bewegung und reichte mit ihm den Antrag zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation als Anlagenmechaniker bei der zuständigen Behörde – der Handwerkskammer Oldenburg – ein: Vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft, das im Netzwerk IQ zu Anerkennung und Qualifizierung berät, erhielt der ProRecognition-Berater parallel die Information, dass Herr Allouche von der HWK nur einen teilweisen Gleichwertigkeitsbescheid auf Gesellenniveau ausgestellt bekommen wird. Anders als bei Meisterniveau werden mit solch einem Bescheid in der Regel keine Anpassungsqualifizierungspläne ausgestellt. Ohne Anpassungsqualifizierung kein Visum. Das war auch Sofiane Ramdani klar. Er setzte sich hin und schrieb den Anpassungsqualifizierungsplan für Billal Allouche selbst. Mit Erfolg: Nachdem der Bescheid zur teilweisen Anerkennung schließlich ausgestellt wurde, akzeptierte die Handwerkskammer auch den Qualifizierungsplan des Anerkennungsberaters zum Nacharbeiten der fehlenden Kenntnisse.

Sobald Herr Allouche die fehlenden Inhalte nun nachgeholt hat, wird ihm die HWK Oldenburg einen Bescheid über die volle Gleichwertigkeit ausstellen. Mit dieser Aussicht nahm Sofiane Ramdani Kontakt zum ProRecognition-Kooperationspartner „Zentrale Auslands- und Fachvermittlung“ (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit auf, um zeitnah die Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten. Damit stand einer zügigen Bearbeitung des Visumantrages bei der Botschaft nichts mehr im Weg.

Anfang Oktober 2020 war es dann endlich soweit: Herr Allouche erhielt sein Visum von der deutschen Botschaft in Algerien zur Beschäftigung im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme zum Anlagenmechaniker. Ein gutes Zeichen, belegt es doch, dass auch in schwierigen Zeiten Anerkennung und Erwerbsmigration funktionieren, wenn alle am Prozess Beteiligten eng zusammenarbeiten. Billal Allouche ist sich jedenfalls sicher, dass er ohne die Beratung und Betreuung von ProRecognition noch heute auf seine Arbeitserlaubnis warten würde. „Sofiane war das Beste, was mir überhaupt passieren konnte“, sagt er heute über die Unterstützung des ProRecognition-Beraters.

Wenige Tage nach Erhalt des Visums flog er nach Frankfurt, von dort aus ging es weiter mit dem ICE nach Oldenburg. „Ich freue mich sehr auf Deutschland, meine alten Kolleginnen und Kollegen und meinen ersten Arbeitstag“, sagte er wenige Tage vor der Abreise.

Dennoch wird es dieses Mal anders sein. Denn nach erfolgreich absolvierter Anpassungsqualifizierung wird er auch formal ein anerkannter Kollege sein. Das gibt ihm Selbstvertrauen und Sicherheit. Die Integration wird ihm gelingen.

Weitere Informationen:
https://www.ahk.de/wir-foerdern/berufsanerkennung

Manuel Patané
ist Projektreferent Öffentlichkeitsarbeit bei DIHK Service GmbH

© privat

FACHBEITRAG

WIE MAN EINEM LAND EIN IMAGE GIBT

„MAKE IT IN GERMANY“ BETREIBT STANDORTMARKETING UND IST SEIT 2018 DAS OFFIZIELLE PORTAL DER BUNDESREGIERUNG FÜR FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND. ES POSITIONIERT DIE BUNDESREPUBLIK IM INTERNATIONALEN WETTBEWERB UM TALENTE UND WIRBT FÜR EIN WELTOFFENES DEUTSCHLAND. DABEI KOMMT ES AUF GUT VERSTÄNDLICHE INFORMATIONEN AN UND AUF AUTHENTIZITÄT. MANCHMAL HILFT ABER AUCH EINFACH GUTES WETTER.

© BMWi / Make it in Germany

Das Portal „Make it in Germany“ wird vom Institut der deutschen Wirtschaft im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums betrieben.

Als deutsche Unternehmen vor zehn Jahren unter Fachkräfteengpässen vor allem in den MINT-Berufen litten, hatte das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) eine Idee: Ein Informationsportal könnte über Zuwanderungsmöglichkeiten informieren und so helfen, den Mangel an Fachkräften beim Exportweltmeister abzumildern. Das Bundeswirtschaftsministerium fand diese Idee des Instituts offenbar so gut, dass es eine Förderung zusagte. Das war der Startschuss für das Portal www.make-it-in-germany.de. Anfang 2012 stellte das IW ein Team zusammen, zu dem auch Jeannette Michaelle Nintcheu gehörte. „Wir haben ein paar Texte geschrieben zum Thema Arbeiten und Leben in Deutschland, zur Einwanderung aus Drittstaaten und der EU. Und wir haben auf Engpässe bei MINT-Fachkräften hingewiesen, mit der Botschaft, dass Zuwanderung eine Lösung sein

>>

kann, um Personalmängeln entgegenzuwirken“, erinnert sich Nintcheu, die beim IW als Researcherin für Zuwanderung arbeitet und das Projekt „Make it in Germany“ von Beginn an mitbetreut. Anfang Juni 2012 ging die Seite online, zunächst nur auf Deutsch und Englisch.

Staaten wie die USA und Kanada werben traditionell aktiv Arbeitskräfte aus dem Ausland an. „Deutschland war eher zurückhaltend“, sagt Nintcheu, „‚Make it in Germany‘ war der Startpunkt, Menschen im Ausland offensiver zu sagen: Deutschland ist ein weltoffenes Land und hier könnt ihr als Fachkräfte arbeiten. Zuwanderungsinteressierten Menschen im Ausland möchten wir vermitteln, dass sich Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente positioniert.“

Mit seinem Fokus auf Erwerbsmigration ist „Make it in Germany“ ein Puzzlestück in der Außendarstellung der Bundesrepublik. „Germany – Land of Ideas“, die gemeinsame Initiative der Bundesregierung und der deutschen Industrie, will „ein zukunftsfähiges und weltoffenes Deutschland“ darstellen. Ziel des mehrsprachigen Portals „deutschland.de“ ist, „in Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt, auf moderne und verständliche Weise ein zeitgemäßes Bild von Deutschland“ zu vermitteln. Mit der Informationsplattform „Research in Germany – Land of Ideas“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird der Forschungsstandort Deutschland international präsentiert.

So unterschiedlich die thematischen Schwerpunkte dieser Initiativen und Portale sein mögen, sie haben dennoch eines gemeinsam: Sie betreiben Standortmarketing bzw. Nation Branding, wie das Konzept insbesondere im englischsprachigen Raum genannt wird. „Nation Branding ist ein Ansatz, mit den Mitteln des Marketings und speziell der Markenbildung und Markenführung ein Land möglichst unverwechselbar und einzigartig identifizierbar zu machen“, erläutert Oliver Zöllner, Professor für Medienforschung, internationale Kommunikation und Digitale Ethik an der Hochschule der Medien in Stuttgart. Das Hauptaugenmerk der Markenbildung von Staaten liege „auf der kommunikativen Vermittlung von spezifischen Charakteristika und Werthaltungen eines Staates, die im Wettbewerb mit den Markenkernen anderer Länder liegen“.

Deutschland vermarktet sich als „Land der Ideen“. Estland wirbt mit der Erkennungsmarke „e-Estonia“ für die fortgeschrittene Vernetzung und Digitalisierung in dem baltischen Staat. Großbritannien nennt seine Standortkampagne ebenso schlicht wie selbstbewusst: „GREAT“. „Mit der zunehmenden Etablierung des wirtschaftswissenschaftlichen Marketing-Konzepts finden sich systematische Überlegungen zum Nation Branding etwa ab den 1980er Jahren und haben in Kampagnenform insbesondere seit den 2000er Jahren großen Aufschwung genommen - nicht zuletzt dank einiger rühriger Berater und ihrer Lehrbücher“, sagt Zöllner. Erste Ansätze, Nation Branding zu betreiben, reichen aber zurück bis in die Zeit der industriellen Revolution. „Ein frühes Beispiel des Nation Branding in der Moderne sind etwa die Weltausstellungen, auf denen sich seit der Mitte des 19. Jahrhunderts und bis in die Gegenwart die teilnehmenden Staaten regelmäßig in Form von selbstgestalteten Länderpavillons präsentieren“, erklärt Zöllner.

Im 21. Jahrhundert stehen die Länderpavillons in der virtuellen Welt. Besucher*innen flanieren per Mausklick durch die Ausstellung. Bei der Internetseite von „Make it in Germany“ sind es ungefähr 450.000 Besucher*innen pro Monat. „Insgesamt haben wir seit 2012 schon über 27 Millionen Besucher*innen erreicht und sie kommen aus aller Welt. Wir haben vier Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch. Damit decken wir fast die halbe Welt ab“, bilanziert Nintcheu. Landingpages mit Kurzinformationen gibt es auch in 12 weiteren Sprachen, unter anderem auf Türkisch, Polnisch, Portugiesisch und Koreanisch. „Make it in Germany“ ist auf Twitter und Youtube aktiv, in der nächsten Förderphase soll Instagram hinzukommen. Über die Jahre ist „Make it in Germany“ stetig gewachsen. „Wir haben angefangen als Kampagne. Das sind wir jetzt nicht mehr“, sagt Nintcheu. „Seit 2018 sind wir das offizielle Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, mit einem Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums.“

KOMPLEXES VERSTÄNDLICH VERMITTELN

Zum offiziellen Auftrag des Portals gehört es auch, über das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) zu informieren. Nintcheu hat die Informationskampagne zum FEG mitkonzipiert und erinnert sich an eine sehr arbeitsintensive Zeit. „Wir haben schon im Mai 2019 angefangen, auf ‚Make it in Germany‘ über das Gesetz zu informieren.“ Zu diesem Zeitpunkt war das FEG noch nicht verkündet, aber es kursierten Presseberichte über die geplanten Änderungen – und Gerüchte. „Es gab offenbar bei Menschen im Ausland sehr viele Missverständnisse: Viele hatten das Gefühl, dass Deutschland ab 1. März 2020 die Tore für alle öffnet. Daraufhin haben wir uns entschieden, über die Schritte bis zum Inkrafttreten des Gesetzes zu informieren.“ Parallel mussten mit Blick auf die Gesetzesverkündung im September 2019 Informationsmaterialien vorbereitet werden sowie Grafiken zu den Visaverfahren und Videoclips für die sozialen Medien – all dies in enger Abstimmung mit den beteiligten Ministerien. Pünktlich zum Inkrafttreten des FEG am ersten März 2020 gingen die Informationen zu den neuen Regelungen online.

Eine Herausforderung war die Komplexität des Gesetzes. „Wir schreiben für unsere Zielgruppe im Ausland und müssen komplizierte Zusammenhänge so einfach und verständlich wie möglich vermitteln. Behördendeutsch ist dazu nicht geeignet“, sagt Nintcheu. „Wenn aus unserer Sicht zu Artikeln sehr niedrigschwellige Fragen von User*innen kommen, sagen wir uns: OK, da müssen wir noch mal ran und den Text noch einfacher machen.“ Ebenso zentral wie die Verständlichkeit der Beiträge war es für das Portal, keine falschen Erwartungen zu wecken. „Für

Nation Branding ist ein Ansatz, mit den Mitteln des Marketings ein Land möglichst unverwechselbar und einzigartig identifizierbar zu machen.

© iStock.com/fstop123

uns war wichtig, die Botschaft zu vermitteln, dass man für die Fachkräfteeinwanderung immer eine Qualifikation benötigt. Ohne diese wird es fast unmöglich sein, nach Deutschland einzureisen", sagt Nintcheu.

Schein und Sein müssen beim Standortmarketing übereinstimmen. Authentizität und Glaubwürdigkeit sind nicht zu unterschätzende Erfolgsfaktoren, das betont auch Medienforscher Zöllner: „Ein Land sollte sich in seinem Branding nicht anders darstellen, als es ist – wahrgenommene Authentizität ist sicher das A und O des erfolgreichen Nation Branding." Zöllner sieht beim Branding-Ansatz ganz prinzipiell Grenzen, „denn ein Land ist kein Konsumprodukt wie etwa ein Schokoriegel oder ein Dienstleistungsunternehmen, sondern quasi ein lebendiger, höchst vielfältiger ‚Organismus', der von Menschen gebildet wird, die wiederum ihre ganz eigenen Bedürfnisse, Nöte, Stärken usw. haben, die als solche aber nicht kommerzialisierbar sind".

Den Erfolg und die Wirkung von Nation-Branding-Kampagnen können Marketing-Strategen in gewissem Umfang überprüfen. Zöllner verweist auf Umfragen zu geänderten Einstellungen gegenüber einem Staat bei einer ausländischen Zielgruppe oder Medienresonanzanalysen nach einer Branding-Kampagne. „Aber Einstellungsänderungen sind eher eine langfristige Angelegenheit – niemand sollte sich von Nation-Branding-Maßnahmen sofortige Image-Veränderungen versprechen und schon lange keine nachhaltigen."

Dennoch gibt es Erfolgsbeispiele. Eines, das Zöllner nennt, ist Neuseeland. Das Land habe sich binnen weniger Jahre vom meist übersehenen „Ende der Welt", in der – so das Klischee – „mehr Schafe als Menschen leben", entwickelt zu einem der allerbeliebtesten Länder. Zöllner betont, dass dieser Imagewandel auch daran liegt, dass sich Neuseeland weiterentwickelt hat und „heute ein modernes, multiethnisches Einwanderungsland mit vielen progressiven Ideen" ist. Er verweist aber eben auch auf „diverse pfiffige Branding-Kampagnen", die zu diesem positiven Bild des Staates beigetragen hätten – und die Filmtrilogie „Der Herr der Ringe", die in Neuseeland gedreht worden ist. „Mit großzügiger und strategischer staatlicher Unterstützung. Diese Filme haben im wahrsten Sinne des Wortes machtvolle Bilder von Neuseeland produziert und es auf die Weltkarte gesetzt."

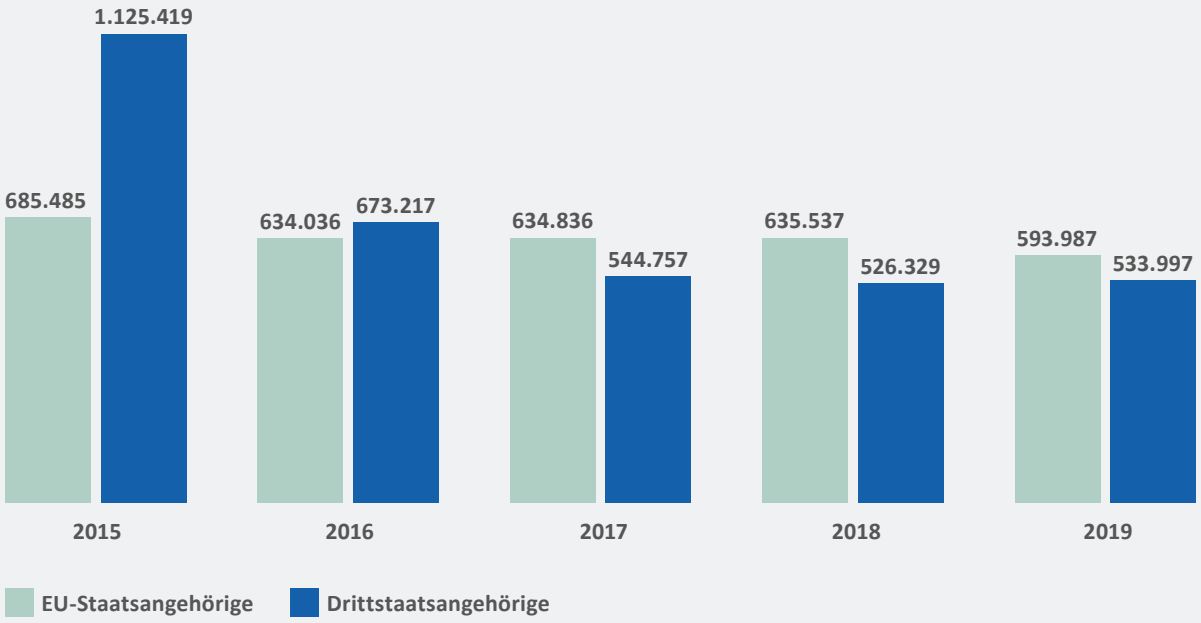
Und wo steht Deutschland auf der mentalen Landkarte, die Menschen weltweit im Sinn haben, wenn sie an das Land denken? „Deutschland steht seit Jahren bei vielen Umfragen bzw. auf Branding-Indizes auf vorderen Plätzen", erläutert Zöllner. Er macht keinen Hehl daraus, dass er die Methodik solcher Erhebungen und Indizes teils kritisch sieht, wertet sie aber dennoch als „Hinweis auf das alles in allem sehr positive Image, das Deutschland sich in den letzten Jahrzehnten erarbeitet hat". Der Weg dahin war lang. Die Bundesrepublik musste sich ein positives Image nach zwei Weltkriegen erst verdienen. „Wichtig ist zu betonen, dass sich Deutschland seit 1945 aber auch wirklich enorm positiv verändert hat – auch wenn manche Zerrbilder von Deutschland oder den Deutschen sich natürlich bis heute hartnäckig halten", erklärt Zöllner.

Einer der größten Erfolge für das deutsche Standortmarketing in der jüngeren Vergangenheit hat nach Meinung Zöllners aber mit dem runden Leder zu tun – und mit Sonnenschein: „Die Fußball-WM 2006 war in diesem Zusammenhang sicher ein großes Glück: Das Land und seine Bevölkerung konnten sich als gastfreundlich, weltoffen und locker präsentieren, die Stimmung war super – und glücklicherweise hat auch noch das Wetter mitgespielt." (fe)

DATEN UND FAKTEN

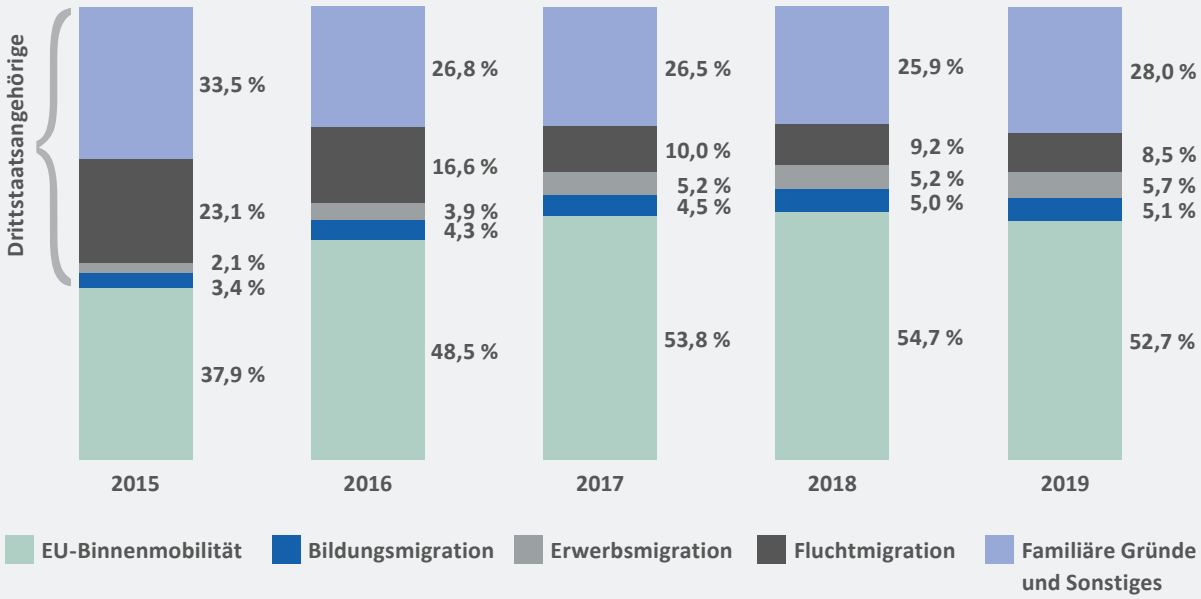
ZUR EINWANDERUNG NACH DEUTSCHLAND

Wie viele Menschen wanderten in den Jahren 2015 bis 2019 aus der EU und Drittstaaten nach Deutschland ein?



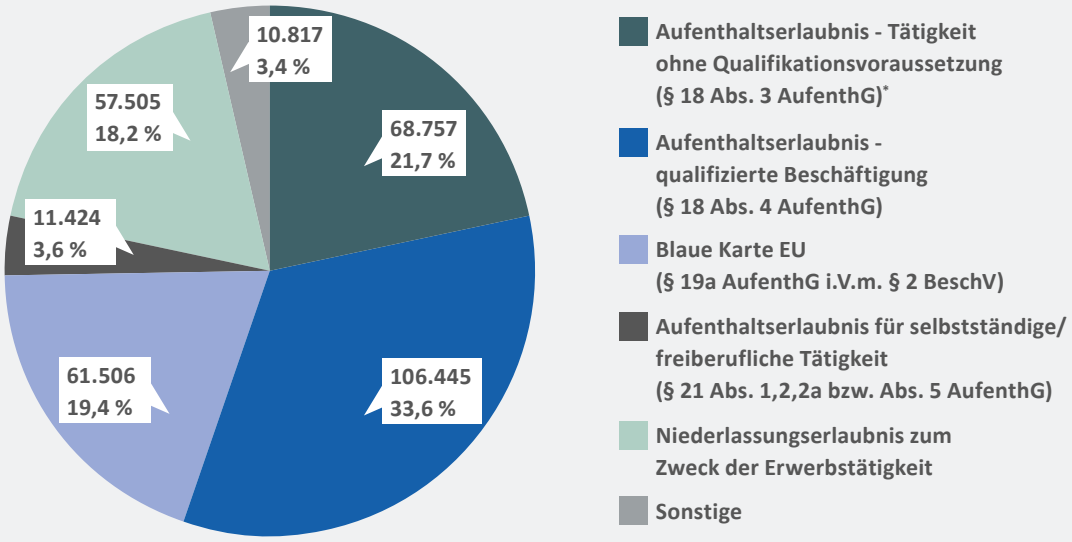
Quellen: BAMF (2016-2020): Bundesamt in Zahlen 2015-2019 und BAMF (2016-2020): Freizügigkeitsmonitoring 2015-2019.
Zusammengetragen von der IQ Fachstelle Einwanderung/Minor.

In welchem Rahmen sind Menschen in 2019 nach Deutschland eingewandert?



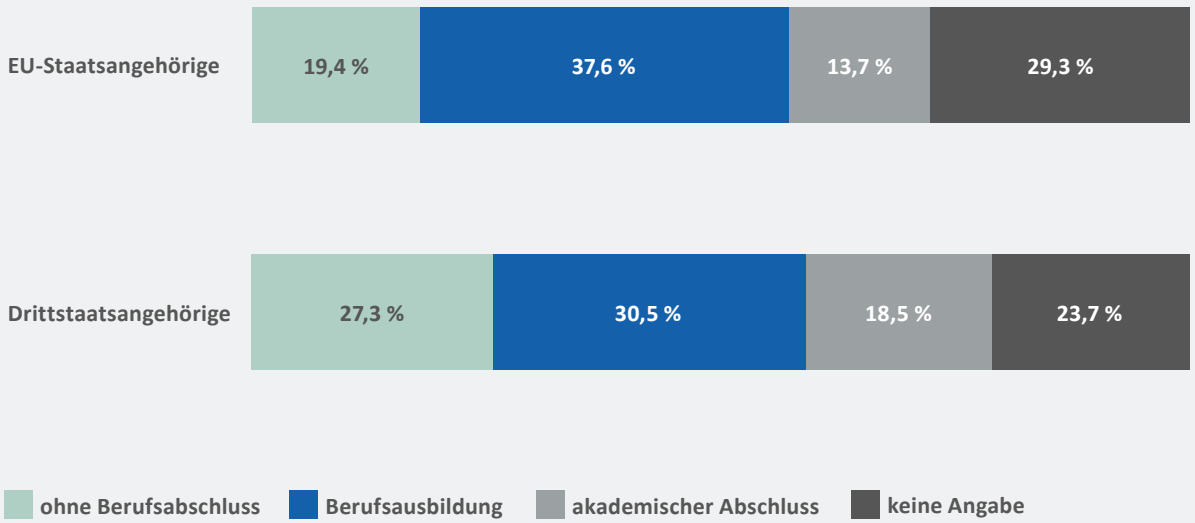
Quellen: BAMF (2020): Bundesamt in Zahlen 2019 und BAMF (2020): Freizügigkeitsmonitoring 2019.
Zusammengetragen von der IQ Fachstelle Einwanderung/Minor.

Welche Aufenthaltstitel haben Eingewanderte aus Drittstaaten, die im Rahmen der Erwerbsmigration in Deutschland aufhältig sind?



Stichtag: 31.12.2019 Quelle: BAMF: Wanderungsmonitoring 2019.
Zusammengetragen von der IQ Fachstelle Einwanderung/Minor.
*Anmerkung: Die §§-Angaben beziehen sich auf die zum Stichtag 31.12.2019 gültige Version des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG).

Wie unterscheiden sich die Qualifikationsstrukturen von sozialversicherungspflichtig beschäftigten EU-Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen?



Berichtsmonat: Mai 2020 Quelle: BA: Migrationsmonitor (Monatszahlen) - November 2020.
Zusammengetragen von der IQ Fachstelle Einwanderung/Minor.

INTERVIEW

„EIN GUTER WEGWEISER ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG“

IN BRANDENBURG BERATEN ZWEI IQ INFORMATIONSZENTREN ZUR FACHKRÄFTE-EINWANDERUNG. IM INTERVIEW BERICHTEN DIE BEIDEN PROJEKTLEITUNGEN ÜBER IHRE ARBEIT.

Debora Aust, Sie leiten das „IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung Süd und Ost“ in Brandenburg. Können Sie uns kurz erklären, worin Ihre Arbeit besteht?

Debora Aust: Wir sind Ansprechpartner für alle Fragen zur Einreise und Beschäftigung von internationalen Fachkräften. Als Teilprojekt des IQ Netzwerks Brandenburg beraten und begleiten wir brandenburgische Unternehmen rund um die Gewinnung von internationalen Fachkräften und deren nachhaltige Integration ins Unternehmen.

Konkret wenden sich Unternehmen an uns, die Unterstützung bei der Suche nach Fachkräften brauchen. Oder sie haben bereits jemanden gefunden, wissen aber nicht, was alles benötigt wird, damit die Person in Brandenburg arbeiten darf. Auch internationale Fachkräfte können sich mit ihren Fragen zum Thema „Arbeiten in Brandenburg“ an uns wenden.

Sonja Stenzel, Sie leiten das zweite Informationszentrum, das für den Norden und Westen Brandenburgs zuständig ist. Wie gehen Sie vor?

Sonja Stenzel: Wir erarbeiten fallspezifische Lösungsansätze für Unternehmen und internationale Fachkräfte. Dazu bringen wir die wichtigsten Akteure zum Thema Fachkräfte an einen Tisch: die Bundesagentur für Arbeit mit dem Arbeitgeberservice, das Jobcenter und die Ausländerbehörde. Bei der Anerkennung von Abschlüssen beziehen wir zudem die IQ Anerkennungsberatungsstellen mit ein.

Eine der größten Herausforderungen sowohl für die Unternehmen als auch für die internationalen Fachkräfte besteht in dem undurchsichtigen Behördendschungel. Hier zeigen wir Wege auf, um möglichst reibungslos von der Einwanderung der Fachkraft bis zur Einstellung in den Betrieb zu gelangen. Dabei arbeiten wir eng mit den Akteuren und Behörden vor Ort zusammen.

Unsere beiden Teilprojekte organisieren auch Infotage in den Regionen Brandenburgs. Themen sind u. a. Einreise und Aufenthalt, Sprache, die Anerkennung des ausländischen Abschlusses, Arbeitserlaubnis und Einstellung.

Was sind die häufigsten Beratungsanfragen?

Aust: Schwerpunktthemen sind der Zugang zum Arbeitsmarkt, Fragen zu Visaregularien, zur Arbeitsplatzsuche. Jetzt kommen vermehrt Fragen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren. Unternehmen möchten den zeitlichen Vorteil nutzen und sind glücklich, dass das Verfahren mit nur einer Behörde durchgeführt werden kann. Damit können dringend benötigte Fachkräfte, besonders im Handwerk und den Gesundheitsberufen, auch in schwierigen Zeiten wie diesen, schneller rekrutiert werden.

So kam zum Beispiel ein Dachdeckerbetrieb aus dem Landkreis Oderspreewald-Lausitz zu uns, der gerne einen moldawischen Dachdeckermeister einstellen möchte. Wir haben ihm den Ablauf der Verfahren erklärt, die Notwendigkeit der Anerkennung erläutert und an die diesbezügliche IQ Beratungsstelle verwiesen. Um das ganze Verfahren zu beschleunigen, hat das Unternehmen sich entschieden, das beschleunigte Verfahren zu beantragen und wir haben es im Ablauf mit der Ausländerbehörde unterstützt. Zeitgleich haben wir das Unternehmen zu Fragen der Integration der Fachkraft im Betrieb beraten.

Wie geht es weiter, wenn die Fachkraft hier ist?

Stenzel: In Brandenburg haben wir den Ansatz, dass wir den Unternehmen auch Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz und Konfliktmanagement anbieten. Denn mit der erfolgreichen Einstellung der Fachkraft fängt der Integrationsprozess erst an. Viele unterschätzen die Notwendigkeit eines diversen Personalmanagements, um die neuen Mitarbeitenden auch langfristig halten zu können.

Wie gehen Unternehmen damit um, internationale Fachkräfte einzuarbeiten? Und was könnten sie Ihrer Meinung nach noch „dazulernen“?

Aust: Die aktuellsten Beratungsfälle kommen aus dem Gesundheitssektor und dem Handwerk, wo viele internationale Fachkräfte arbeiten. Leider führt dies nicht automatisch zu einem besseren Verständnis und Integrationsprozess für die Mitarbei-

Foto © DAREconsulting GmbH © iStock.com/manuel_adorf
© iStock.com/Andrew_Rybalko

tenden. Oft werden Unternehmenskultur und Arbeitsweise nicht klar kommuniziert. Das führt zu Missverständnissen und Unklarheiten im Umgang miteinander; sei es zu den Themen Religion, Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer oder Sicherheit am Arbeitsplatz.

Haben Sie ein Beispiel?

Aust: Die Weihnachtsfeier eines mittelständischen Unternehmens, zu welcher alle Mitarbeitenden eingeladen wurden. Leider hatte man vergessen, den internationalen Fachkräften die Kleiderordnung, den Ablauf und „Mitbringsel" zu erklären. Aus Unsicherheit, wie sie erscheinen sollten und was sie mitbringen sollten, nahmen sie schließlich nicht daran teil. Das wurde von der übrigen Belegschaft als Desinteresse und Respektlosigkeit der neuen Kolleg*innen aufgefasst.

Mit einer anderen Art der Kommunikation hätten solche Missverständnisse vielleicht vermieden werden können. Dazu muss jedoch zunächst ein Bewusstsein im Unternehmen entstehen.

Es geht auch um Sensibilisierung…

Stenzel: Genau. Die Erwartungshaltung von vielen Unternehmen ist, dass es einfach funktionieren muss, wenn neues Personal eingestellt wird. Oft lastet ein enormer Produktionsdruck und ein hohes Arbeitspensum auf allen Mitarbeitenden und es ist wenig bis keine Erfahrung mit Integrationsprozessen vorhanden. Internationale Fachkräfte fühlen sich überfordert und allein gelassen, was nicht zu einer Identifikation mit dem Unternehmen führt und keine nachhaltige Integration gewährleistet.

Es gibt aber auch Gegenbeispiele. In einer Brandenburger Klinik wird den internationalen Ärzt*innen für die Zeit, bis der Abschluss in Deutschland anerkannt ist, eine Unterkunft gestellt. Sie werden während des Sprachkurses mit 20 Wochenstunden als medizinische Hilfskräfte beschäftigt, so dass der Lebensunterhalt gesichert ist. Es gibt einen Betriebskindergarten, ein gutes Netzwerk vor Ort. Da wird einiges getan, um die Fachkräfte langfristig zu halten.

Was gefällt Ihnen am besten bei Ihrer Arbeit?

Aust: Wenn ich die positiven Reaktionen und die Dankbarkeit der Unternehmen und der internationalen Fachkräfte sehe, wenn sie hören, dass es hier ein Projekt gibt, das sich langfristig und niederschwellig mit den ganz individuellen Herausforderungen befasst und die Ratsuchenden begleitet. So können wir – wenn auch mit ganz kleinen Schritten – zur erleichterten Integration von internationalen Fachkräften und zur Vielfalt in brandenburgischen Unternehmen beitragen. Wir wollen ein guter Wegweiser zur Fachkräftesicherung sein. (lh)

Weitere Informationen:

IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung Süd und Ost
Debora Aust
Tel.: (0335) 50088685 Mobil: 0175 226 4572
E-Mail: aust@dareconsulting.de
DAREconsulting GmbH
Buschmühlenweg 3
15230 Frankfurt (Oder)

IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung Nord und West
Sonja Stenzel
Tel.: (03334) 253737 Mobil: 01512 5691388
E-Mail: stenzel@ihk-projekt.de

IHK Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg
Heegermühler Str. 64
16225 Eberswalde

Debora Aust und Sonja Stenzel

sind Projektleiterinnen der Teilprojekte IQ Informationszentren für Fachkräfteeinwanderung.

©DAREconsulting GmbH
©IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg

MEHR ALS NUR EIN FLUGTICKET

DIE FORMEL SCHEINT EINFACH: ANWERBEN, ANSTELLEN UND LOS GEHT ES. WAS FÜR EINE GELUNGENE BERUFLICHE INTEGRATION ALLES ZU BEACHTEN IST, WIRD HÄUFIG NICHT MITGEDACHT. DIE KRANKENHAUSGRUPPE GENO SUCHT SICH FÜR DIE EINGLIEDERUNG INTERNATIONALER FACHKRÄFTE UNTERSTÜTZUNG IM IQ NETZWERK BREMEN. EIN MODELLPROJEKT.

In Deutschland herrscht Pflegenotstand, in Mexiko können nicht alle ausgebildeten Pflegefachkräfte in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden. Mit beschleunigten Visavergaben und Anerkennungsverfahren sollen mexikanische Pflegekräfte einfacher in Deutschland einwandern und arbeiten können.

Von dem Abkommen der Bundesregierung mit Mexiko profitiert auch die Bremer Krankenhausgruppe GeNo – Gesundheit Nord. Die GeNo stand bereits vor dem Abkommen in Kontakt mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), um Pfleger*innen aus Mexiko von der Arbeit in Bremen zu überzeugen. Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat sich der Prozess deutlich beschleunigt: Der kommunale Träger mit seinen knapp 8.200 Beschäftigten erwartet zum Jahresanfang 2021 Verstärkung aus Mexiko. „Auch wir haben mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen“, erzählt Projektbeauftragte Tatjana Bechthold, die für Auslandsrekrutierungen zuständig ist. Für die Anwerbung internationaler Fachkräfte durch die Krankenhausgruppe wurde sie extra eingestellt.

Etwa 15 Flugstunden liegen zwischen Mexiko und Bremen. Im Gepäck haben müssen die 21 Pflegekräfte, die aus Mexiko Stadt und dem nördlichen Monterrey kommen, ihr Deutsch-B1-Zertifikat. Das Zertifikat ist Voraussetzung für die Einreise. Ohne gibt es kein Visum.

Was die Neu-Bremer*innen sonst noch einpacken sollten und was sie vor Ort vorfinden werden, klären sie mit Tatjana Bechthold: Die Projektbeauftragte kümmert sich um alles. Recherchiert Versicherungen, organisiert Geschirr und Bettwäsche, kümmert sich um die sozialen Bedarfe – die Anwerbung und Integration internationaler Fachkräfte bedeutet weit mehr, als nur ein Flugticket nach Deutschland zu buchen.

Um den Start und den Eingliederungsprozess zu optimieren, bekommt die GeNo Unterstützung vom IQ Netzwerk Bremen. Mit im Boot: die Interkulturelle Organisationsberatung, der Willkommensservice und Welcome to Bremen-NetWork. Die drei Projekte bieten der GeNo Beratung und qualifizierte Leitstrukturen.

Strippenzieherin im Modellprojekt ist Birte Rabiega. Sie ist Mitarbeiterin der Interkulturellen Organisationsberatung: „Wir machen Prozessbegleitung, sprechen Empfehlungen aus, was alles mitgedacht werden sollte. Wir sehen uns den Gesamtprozess an und schauen, wo wir unterstützen können.“ Dazu gehört auch die Vermittlung von Kontakten: „Wir sind Teil vieler Bremer Netzwerke. Diese Kontakte vermitteln wir bei Bedarf. Und wir nutzen unsere Anlaufstellen, um Wege kurz und Formalitäten flach zu halten.“

Manuel Kühn, Leiter des Willkommensservice Bremen mit der Regionalen Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung, unterstützt Neu-Bremer*innen beim Start ins Arbeitsleben, begleitet Unternehmen, die internationales Personal einstellen möchten, weist auf Leerstellen im Eingliederungsprozess hin und bietet Lösungsmöglichkeiten. Welcome to Bremen – NetWork, kurz WTB, betreibt die Webseite www.welcometobremen.de. Die Website bietet zugewanderten Menschen umfassende Informationen für den Neustart an der Weser.

ZAV FÜR FORMELLES – IQ FÜRS DETAIL

Die Formalitäten rund um die Anwerbung regelt die GeNo mit der ZAV. „Das Bewerbungsverfahren verläuft eigentlich wie bei allen Fachkräften. Die Sprache ist anders und wir gleichen die Ausbildungsinhalte mehr ab“, erzählt Bechthold. Auswahlvoraussetzungen sind ein Universitätsabschluss und zwei Jahre Berufserfahrung.

Um die Anwerbung zu beschleunigen, verzichtet die GeNo auf die Gleichwertigkeitsprüfung. Stattdessen setzt sie auf die Kenntnisprüfung mit Anerkennungslehrgang. Bis die Mexikaner*innen den B2-Kurs bestanden und den Lehrgang abgeschlossen haben, um als Pflegefachkräfte zu arbeiten, sind sie als Pflegehelfer*innen beschäftigt.

Alles, was nicht zu den Bewerbungsformalitäten gehört, aber zu einer ganzheitlichen Integration zählt, erledigt Bechthold mit Unterstützung von IQ. Alle zwei Wochen treffen sie sich zum intensiven Austausch. „Zuerst haben wir uns die genannten Bedarfe und Abläufe der GeNo genau angehört“, erinnert sich Birte Rabiega, „die GeNo gibt uns immer den Zwi-

© Foto: iStock.com/Antonio_Diaz
© iStock.com/appleuzr

schenstand des jeweiligen Arbeitspaketes durch. Wir sortieren das und schauen, wo wir unterstützen können."

Bechthold steht in regelmäßigem Austausch mit den mexikanischen Pfleger*innen. Die Fragen der neuen Kolleg*innen trägt sie in die IQ Meetings. „Es geht viel um den Familiennachzug. Aber auch um das Wetter. Sie möchten wissen, ob es Klimaanlagen gibt oder alle Wohnungen eine Heizung haben. Oder ob man in Deutschland eine Lizenz zum Fahrradfahren benötigt." Entstanden ist ein Leitfaden, der alle Arbeitspakete und Fragen rund um die Themen Ankommen, Wohnen, Arbeiten, Gesundheit, Alltag und Freizeit mitdenkt. Alles auf die Bedarfe der mexikanischen Pfleger*innen zugeschnitten und in einfacher Sprache verfasst. Hierfür vermittelte Rabiega ein Coaching durch die RKW Servicestelle Deutsch am Arbeitsplatz. Eine Spanischübersetzung bekommen die Pflegekräfte vorab. Den Leitfaden gibt es auf welcometobremen.de. „Durch die digitale Form können wir den Leitfaden ständig weiterentwickeln und ihn universell einsetzen", erklärt Projektmitarbeiterin Nina Thölke von WTB. „Unser Plan ist es, den Leitfaden später auch für andere Berufsgruppen in anderen Einrichtungen zu nutzen."

So selbstverständlich die im Leitfaden aufgegriffenen Fragen für Ansässige scheinen, so relevant sind sie für Neuankömmlinge. Wo kaufe ich ein Bahnticket? Welche Versicherungen sind wichtig? Welche Temperaturen erwarten mich in Bremen? Wie finde ich eine Wohnung? Die Wohnungen für die neuen Kolleg*innen gibt es bereits. Bechthold hat sie vermittelt. Auf Wunsch der Mexikaner*innen werden sie gemeinsam in WGs leben. Auch die komplette Ausstattung für die Wohnungen organisiert die GeNo. Was dafür alles zu bedenken ist, bespricht sie ebenfalls in der IQ Runde. Bettwäsche, Geschirr, auch das erste provisorische Internet – alles muss vorhanden sein, schließlich müssen die Pfleger*innen ihre Ankunft in Bremen pandemiebedingt mit einer zweiwöchigen Quarantäne starten.

Die Willkommenskultur der GeNo betreffend, zeigt sich Bechthold optimistisch. „Wir haben bereits jetzt ein sehr internationales Team bei uns beschäftigt. Auch die Patient*innen werden internationaler. Je diverser ein Team dabei aufgestellt ist, desto besser. Und alle werden weltoffener." Die GeNo deckt alle medizinischen Bereiche ab. Die neuen Kolleg*innen werden im ersten Jahr auf ihren Wunschstationen eingesetzt, darunter Kardiologie und Innere Medizin. Pro Station gibt es eine feste Ansprechperson, die die Arbeit anleitet. Diese erhalten vorab ein interkulturelles Training. „Ich finde es wichtig, die Lebensumstände der neuen Kolleg*innen mitzudenken", sagt Rabiega. „Sie müssen in einem fremden Land mit einer unbekannten Sprache zurechtkommen. Die Familie ist weit entfernt. Die Arbeitsbedingungen sind völlig anders. Hinzu kommt der Zeitdruck. Sie müssen innerhalb kürzester Zeit auf das B2-Sprachniveau kommen. Die neue Anstellung und Auswanderung nach Deutschland ist eine Investition in die Zukunft. Das muss gelingen. Dadurch wird ein ungeheurer Druck bei den Menschen aufgebaut. Dem musst du erstmal standhalten. In Mexiko haben Pflegekräfte mehr Verantwortung. Plötzlich dürfen sie viele Aufgaben nicht mehr ausüben. Nach einem abgeschlossenen Studium fangen sie hier in ihrem Beruf wieder bei null an. Wertschätzung ist da ganz wichtig."

Herausfordernd für die Mitarbeitenden der GeNo sieht Rabiega den Zeitdruck: „Pflegekräfte arbeiten bereits am Limit. Nun müssen sie zusätzlich die neuen Kolleg*innen anleiten. Es braucht Geduld, sich sprachlich reduziert und genau mitzuteilen." Einfache Sprache benötigt mehr Worte. Das ist bei Zeitdruck schwer zu bewältigen. Auch privat ist für eine 1:1-Betreuung gesorgt. Tatjana Bechthold ist stolz auf das Patenschaftsprojekt: „Jede neue Pflegekraft bekommt eine Person zur Seite gestellt. Um gemeinsam Bremen zu erkunden. Das Interesse im Kollegium an den Patenschaften war so groß, dass wir nicht alle einbeziehen konnten", freut sich Bechthold.

„Ob wir etwas vergessen haben, werden wir erst sehen, wenn es soweit ist", da ist Bechthold ehrlich. Es ist ein Modellprojekt. Ohne Optimismus gelingt es nicht. Aber Bremen ist weltoffen und sagt „Herzlich willkommen!" (mb)

ARBEITEN IN DER LICHTSTADT

BEI DEN THEMEN FACHKRÄFTEEINWANDERUNG UND -SICHERUNG IST JENA GUT AUFGESTELLT. DAS IQ NETZWERK THÜRINGEN UND JENAWIRTSCHAFT BERATEN UNTERNEHMEN UND FACHKRÄFTE GEMEINSAM. Dana Wunderlich

Unter der Marke „work in jena“ richtet die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH (kurz: JenaWirtschaft) eine zentrale Anlaufstelle für die Stadt Jena ein, die Fachkräften und deren Angehörigen als erster Kontaktpunkt dienen, Unterstützungsstrukturen aufzeigen und die überregionale Wahrnehmung Jenas als weltoffene Stadt mit Karrierechancen stärken soll. Unter der gleichnamigen Adresse ist 2020 auch eine Internetseite online gegangen. Gleichzeitig sollen die Aktivitäten rund um die Internationalisierung der Unternehmen vorangetrieben werden. Verstärkung erhält JenaWirtschaft durch das IQ Netzwerk Thüringen, das im Rahmen des Handlungsschwerpunktes „Regionale Koordinationsstellen Fachkräfteeinwanderung“ einen kommunalen Ansatz erprobt. Das Team des IQ Teilprojekts berät hier Unternehmen und Fachkräfte individuell bei Fragen zum Aufenthalt, zum Arbeitsmarktzugang, zur Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen sowie zu Qualifizierungsmöglichkeiten. Im geplanten Welcome Center werden beide Partner ihre Serviceleistungen bündeln und gemeinschaftlich anbieten.

„Als Wirtschaftsförderung sind wir der erste Kontaktpunkt für Jenaer Arbeitgeber und die, die es werden wollen. Im Team Fachkräfteservice unterstützen wir unter anderem bei der Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften“, erklärt Ramona Scheiding, Leiterin des Fachkräfteservices bei JenaWirtschaft. Unternehmen sollen verstärkt für internationale Arbeits- und Fachkräfte sensibilisiert und für Themen wie die Entwicklung neuer Rekrutierungsstrategien und das Integrationsmanagement aufgeschlossen werden. Die Entscheidung über die Einrichtung der Anlaufstelle fällte der Stadtrat 2019. Sie ist Teil der vom Lenkungskreis der Jenaer Allianz für Fachkräfte empfohlenen Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Der Lenkungskreis, unter Schirmherrschaft des Oberbürgermeisters der Stadt, wird von JenaWirtschaft geleitet. Neben Vertreter*innen der Stadt und des angrenzenden Landkreises, des Landesarbeitsministeriums, der Agentur für Arbeit und der Jenaer Hochschulen gehören ihm vor allem Jenaer Unternehmen an. Das Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. sieht in seiner „Fachkräftestudie Jena 2030“ die größten Potenziale zur Deckung der wachsenden Engpässe, die durch die starken Rentenabgänge zustande kommen, bei Zuwanderung und Einpendelnden. Auch nach Neuerfassung der Bedarfe der sich durch das Coronavirus veränderten Arbeitsmarktlage bleiben diese Prognosen weitestgehend bestehen.

Das Projektteam hat bereits mehrere Unternehmen und Fachkräfte zu Fragen der Einwanderung und Beschäftigung begleitet. Die Anfragen spiegeln sehr gut die Struktur und Bedarfe der Stadt wieder. Vor allem ging es um die Begleitung von Verfahren zur Einstellung von Akademiker*innen aus den Bereichen IT und Ingenieurswissenschaften, unternehmensinterne Spezialist*innen aufgrund internationaler Konzernstrukturen, Absolvent*innen der Jenaer Hochschulen und Studienabbrecher*innen mit Vorqualifikationen. Zudem wandten sich auch ausländische Fachkräfte mit Berufsausbildung, unter anderem in den Bereichen Maschinentechnik und Bauwesen, und Bewerber*innen für eine Ausbildung in den Bereichen Pflege und Einzelhandel an das Projekt. Bei den Herkunftsländern handelte es sich ausschließlich um Drittstaatsangehörige. Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das Erleichterungen für die Beschäftigung dieser Gruppe bringt, gewinnen die Anerkennungsgesetze, sowohl das des Bundes als auch das des Landes, erneut an Bedeutung. Für die Vorteile, die ein Anerkennungsverfahren mit sich bringt, will das Projektteam weiterhin auch im Kontext der Beschäftigung von EU-Bürger*innen und von Geflüchteten werben. Die beschlossene Kooperation mit JenaWirtschaft bietet eine sehr gute Plattform und hat Reichweite in diverse Netzwerke in die Kommune hinein.

INTERNATIONALE TEAMS

Für die Jabil Optics Germany GmbH als Teil des Konzerns Jabil ist die Zusammenarbeit in internationalen Teams selbstverständlich und ein wichtiger Erfolgsfaktor. Das Unternehmen entwickelt opto-elektronische Module, die u.a. in VR-/AR-Brillen und Fahrerassistenzsystemen verwendet werden. Grund für die angestrebte Beschäftigung zweier ausländischer Ingenieure war ein Technologietransfer vom israelischen Schwesterunternehmen nach Jena. Die beiden Spezialisten kommen von den Phil-

© iStock.com/YuliaBuchatskaya

ippinen und waren am Unternehmensstandort in Israel bereits mehrere Jahre in teils leitender Funktion tätig. „Sie verfügen über hier dringend benötigte Fachkenntnisse, so dass wir einen Zweckwechsel für eine längerfristige Beschäftigung anstrebten“, sagt Andreas Kümmel, HR-Manager bei Jabil Optics. Die Anfrage gelangte schließlich auf den Tisch des Projektteams, das aufenthaltsrechtliche Möglichkeiten für den geplanten Einsatz in Abhängigkeit von der Vorbildung aufzeigte. Auch bei der Zusammenstellung aussagekräftiger Anträge für die zuständigen Stellen war es behilflich. Involviert waren die Ausländerbehörde, die Agentur für Arbeit und die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen. „Ohne die tatkräftige Unterstützung von JenaWirtschaft und dem IQ Netzwerk Thüringen hätten wir die Kollegen nicht so schnell hierher bekommen. Sie werden jetzt doch längerfristig in Jena bleiben“, sagt Andreas Kümmel.

BESCHLEUNIGTES VERFAHREN

Das Softwareunternehmen TAF mobile GmbH wandte sich im Zusammenhang mit der Bewerbung eines IT-Spezialisten aus Brasilien an die Beratungsstelle. „Die Möglichkeit, ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren hier vor Ort bei der Ausländerbehörde zu beantragen, war für uns neu und die Erläuterungen zum Ablauf sehr hilfreich. Durch die Reisebeschränkungen zur Eindämmung des Coronavirus musste der geplante Einsatz allerdings zunächst verschoben werden“, erklärt Sarah Nuschke, TAF Office Managerin. Bei einer zweiten Anfrage ging es um Möglichkeiten und Voraussetzungen des Nachzugs der Ehefrau eines Beschäftigten. Hier war das Projekt bei der Suche nach Qualifizierungsangeboten zum Erwerb der erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse behilflich und informierte über anerkannte Prüfungsformate und -zentren, Anmeldemodalitäten und Kosten. TAF mobile entwickelt digitale Ticketing-Lösungen für den Öffentlichen Personennahverkehr, wie App- und Onlinevertriebssysteme. Die Mitarbeiter*innen kommen aus acht verschiedenen Ländern. Unternehmenssprache ist Englisch. 2019 wurde das Unternehmen im Rahmen der Verleihung des interkulturellen Unternehmenspreises für Jena und die Region, dem „i-work Business Award“, gewürdigt. Der Preis soll gute Integrationsbeispiele sichtbar machen und wird einmal im Jahr von JenaWirtschaft ausgeschrieben.

In Jena bauen innovative Unternehmen auf eine langjährige Tradition. ZEISS, Jenoptik und SCHOTT sind weltbekannte Namen der Optik- und Photonikindustrie. Aber auch die Wirtschaftsbereiche Gesundheitstechnologie, Medizintechnik, IT und Umwelttechnologie sind hier anzutreffen. Die Stadt hat sich als führendes Hochtechnologiezentrum in Thüringen und in Mitteldeutschland etabliert. Jena ist Standort zweier Hochschulen, so dass Forschung, Entwicklung und Produktion eng miteinander verknüpft sind. Internationale Konzerne, aber auch zahlreiche kleine und mittelständische Unternehmen sind in der Stadt ansässig. Das Beratungsangebot ist keineswegs auf die Spitzentechnologie beschränkt, sondern steht Unternehmen in allen Branchen offen. Mit dem Welcome Center Jena wird nicht nur eine Anlaufstelle für ausländische Fachkräfte und deren Angehörige geschaffen. Es finden hier alle Interessierten, einschließlich Rückkehrer*innen und Pendler*innen, ein zentrales Beratungsangebot für die Themen Arbeiten und Leben in Jena. Die Lichtstadt ist somit gut aufgestellt, um den Themen Fachkräftegewinnung und -bindung zu begegnen.

Dana Wunderlich

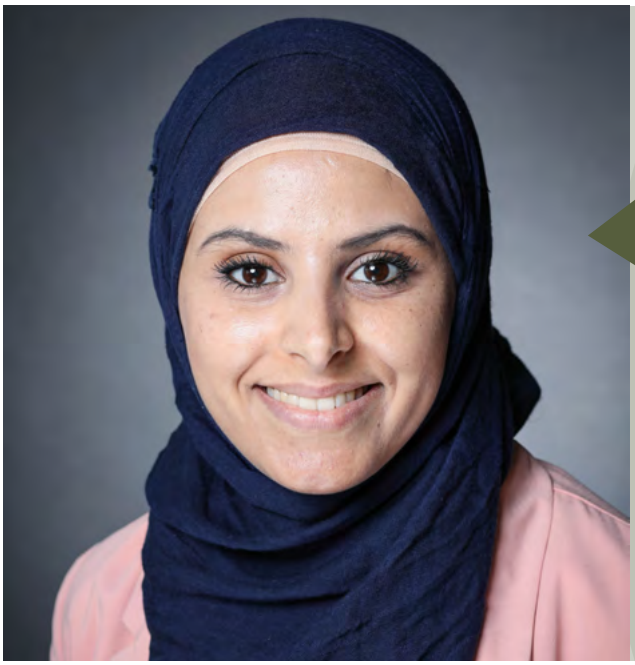
ist Leiterin des IQ Teilprojekts „Fachinformationszentrum Einwanderung Jena“ in Trägerschaft des Bildungswerks der Thüringer Wirtschaft e.V. Zudem ist sie Fachkoordinatorin der IQ Anerkennungsberatungsstellen in Thüringen.

© privat

PORTRÄT

DIE ZIELSTREBIGE

LAILA ANKOUR KAM 2016 NACH FRANKFURT AM MAIN. SEITDEM SETZTE DIE WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLERIN ALLES DARAN, IN IHREM ERLERNTEN BERUF ZU ARBEITEN – MIT ERFOLG. AUF DEM WEG ZUM ZIEL HALFEN IHR DIE ANERKENNUNGSBERATUNG UND DIE BRÜCKENMASSNAHME READY-STEADY-GO! DES IQ NETZWERKS HESSEN.



© privat © iStock.com/-VICTOR-

„Nach Ready-Steady-Go! war ich sicherer und hatte eine Idee, in welche Richtung ich gehe."

„Es war so kalt!" – Wenn sich Laila Ankour an Ihre Ankunft in Deutschland im April 2016 erinnert, kommen ihr als Erstes die frostigen Temperaturen in den Sinn. Der Liebe wegen entschloss sich die Marokkanerin, ihren Lebensmittelpunkt nach Deutschland zu verlagern. Mit ihrem Studienabschluss der Wirtschaftswissenschaft mit Schwerpunkt Management, vier Jahren Berufserfahrung als Buchhalterin und Deutschkenntnissen auf A1-Niveau kam sie nach Deutschland. „Ich wusste damals noch nicht, ob ich es schaffe, in Deutschland zu arbeiten", erinnert sie sich.

Und tatsächlich war es ein weiter Weg. Die Sprache erlebte sie als erste große Herausforderung. „Am Anfang konnte ich ungefähr 50 Prozent verstehen." Um dies zu ändern, besuchte sie nacheinander einen B1- und B2-Sprachkurs. Und absolvierte ein sechsmonatiges Praktikum im Rechnungswesen. Mit dem B2-Zertifikat in der Tasche fühlte sie sich dennoch orientierungslos. „Ich wusste nicht, was ich in Deutschland tun soll." Zur richtigen Zeit am richtigen Ort stieß sie auf die Brückenmaßnahme Ready-Steady-Go! für Wirtschaftswissenschaftler*innen mit ausländischem Studienabschluss. Diese Qualifizierung bietet die beramí berufliche Integration e. V. in Kooperation mit der Frankfurt University of Applied Sciences im Rahmen des IQ Netzwerks Hessen an. Die Maßnahme am Standort Frankfurt unterstützt Wirtschaftswissenschaftler*innen und (Wirtschafts-) Jurist*innen dabei, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei setzt Ready-Steady-Go! auf fachlichen Unterricht, eine integrierte fachbezogene Sprachförderung und branchenbezogene Trainings. Auch lernen die Teilnehmenden, wie sie sich auf Vorstellungsgespräche vorbereiten. Und wie sie ihr Know-how und ihre Qualifikationen im Lebenslauf und in Bewerbungssituationen sichtbar machen können. Kurzum: Genau das, wonach Laila Ankour gesucht hatte.

Bevor sie sich für die Maßnahme anmeldete, besuchte die Wirtschaftswissenschaftlerin die Anerkennungsberatung – ein weiteres Angebot des IQ Netzwerks. Die Berater*innen beglei-

ten Anerkennungssuchende bei allen Schritten auf dem Weg zur Anerkennung. Beratungen finden mobil in den Räumlichkeiten der Agenturen für Arbeit statt, von Kassel bis in den Odenwald. Die Anerkennungsberatung in Frankfurt unterstützte Laila Ankour dabei, einen Antrag auf Zeugnisbewertung bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) in Bonn zu stellen. Der Vorteil: Mit der Zeugnisbewertung kann sie gegenüber Arbeitgeber*innen die Vergleichbarkeit ihres ausländischen Hochschulabschlusses mit einem deutschen Hochschulabschluss nachweisen.

Um sich erfolgreich bewerben zu können, wollte Laila Ankour zunächst eine Vorstellung davon bekommen, wie der Arbeitsmarkt in Deutschland funktioniert und wie Unternehmen in Deutschland „ticken". Diese Zielstrebigkeit ist auch Irina Lagutova, der damaligen Projektleiterin von Ready-Steady-Go! bei beramí e. V., in Erinnerung geblieben: „Sie hatte klare Zielvorstellungen, freute sich auf neue Herausforderungen und brauchte sozusagen nur den letzten ‚Schliff', um auf dem Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Qualifikation Fuß zu fassen." Rückblickend betrachtet Laila Ankour die Brückenmaßnahme nicht nur als Qualifizierung, sondern auch als ein Training für das Selbstvertrauen. „Für uns ist Deutschland ein fremdes Land. Drei Jahre reichen nicht, um zu wissen, wie das System und der Arbeitsmarkt funktionieren." Ihre persönliche Bilanz: „Nach Ready-Steady-Go! war ich sicherer und hatte eine Idee, in welche Richtung ich gehe".

Mit neuem Mut und gestärktem Selbstvertrauen bewarb sich die Wirtschaftswissenschaftlerin nach Abschluss der Qualifizierung im November 2018 auf eine Stelle als Exportspezialistin. Ein Jahr lang arbeitete sie in dieser Position. Doch der Wunsch, in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten, wurde zunehmend größer. „Ich wollte nicht länger im Export arbeiten, ich wollte zurück zu meinem Beruf – zur Arbeit mit Zahlen und zum Rechnungswesen."

Um ihre Chancen weiter zu verbessern, absolvierte sie eine Weiterbildung in den Softwareprogrammen DATEV und SAP. Dann stieß sie auf eine Stellenausschreibung des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, kurz INBAS. Sie nutzte ihre Chance und bewarb sich auf eine Stelle im Rechnungswesen – mit Erfolg. Seit August 2020 arbeitet Laila Ankour in der Projektabrechnung und Mittelbewirtschaftung der Koordination des IQ Netzwerks Hessen bei INBAS in Offenbach.

Für ihre Kolleg*innen bei INBAS ist sie schon jetzt eine Bereicherung. „Die vielen und komplexen Abrechnungsmodalitäten im IQ Programm mit den vier Handlungsschwerpunkten, die uns oft zur Verzweiflung bringen, hat sie schnell verstanden und kann sie sicher einsetzen", erklärt Isabel Pott, die in der IQ Koordination für die Mittelbewirtschaftung zuständig ist. „Die Kommunikation untereinander funktioniert sehr gut." Und auch Laila Ankour fühlt sich wohl an ihrem neuen Arbeitsplatz. „Ich bin seit einigen Monaten hier, aber ich fühle mich wie zu Hause – auch hier in Deutschland." Dass sie nun in einem Projekt arbeitet, das andere Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen koordiniert, ist für sie ein Glückfall. „INBAS hilft anderen Leuten, sich zu integrieren durch die Koordination anderer Projekte wie Ready-Steady-Go! Das ist toll!".

PERSPEKTIVEN ERÖFFNEN

Zurückblickend versucht sich Laila Ankour vorzustellen, wie es gewesen wäre, die Anerkennung aus ihrem Heimatland heraus zu beantragen – ein Schritt, den Fachkräfte aus sogenannten Drittstaaten wie Marokko gehen müssen, wenn sie im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nach Deutschland einreisen möchten. „Ohne Hilfe aus Deutschland wäre die Anerkennung schwer", vermutet Laila Ankour. In Marokko hätte sie nicht auf unterstützende Angebote wie die persönliche Anerkennungsberatung oder die Brückenmaßnahme Ready-Steady-Go! zurückgreifen können. Die Perspektiven, die ihr dadurch eröffnet wurden, möchte sie nicht missen.

Denkt Laila Ankour an ihre eigene Zukunft, spricht sie vor allem über ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Sie möchte mehr Verantwortung übernehmen, fachlich dazulernen – vielleicht auch in anderen Projekten bei INBAS. Ihrem Motto wird sie dabei auch in Zukunft treu bleiben: „Wenn ich mir etwas in meinen Kopf setze, mache ich alles, was ich kann, um meine Ziele zu erreichen." (ne)

IQ bei INBAS:

Seit 2013 koordiniert das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik das IQ Netzwerk Hessen. Zudem sind bei der INBAS GmbH am Standort Offenbach aktuell die IQ Servicestelle – Internationale Fachkräfte in der Pflege sowie die Mobile Anerkennungsberatung – MoAB angesiedelt. Am Standort Berlin führt INBAS zudem das IQ Projekt MAZAB – Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss durch.

Weitere Informationen zu den Projekten unter:
www.hessen.netzwerk-iq.de und www.inbas.com

INTERVIEW

„FACHKRÄFTESICHERUNG IST DIE ZENTRALE HERAUSFORDERUNG“

DER FACHKRÄFTEMANGEL IST AUCH IM NORDOSTEN DES LANDES ANGEKOMMEN. IM INTERVIEW ERLÄUTERT JENS MATSCHENZ VON DER VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE FÜR MECKLENBURG-VORPOMMERN E.V. (VU), WAS ER SICH VOM FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ ERHOFFT UND WIE UNTERNEHMEN MIT DEM IQ LANDESNETZWERK KOOPERIEREN.

Das Flächenland Mecklenburg-Vorpommern unterscheidet sich in der Unternehmenslandschaft von anderen, bevölkerungsreichen Bundesländern. Was genau sind die Besonderheiten in Mecklenburg-Vorpommern?

Jens Matschenz: Die wirtschaftliche Lage Mecklenburg-Vorpommerns hat sich stetig verbessert: Die konjunkturelle Entwicklung verlief seit Jahren aufwärtsgerichtet, das Bruttoinlandsprodukt ist gewachsen, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Einkommen sind stetig gestiegen. Aber der Anteil der Bruttowertschöpfung durch die Industrie liegt noch bei nur 11 Prozent, versus 22 Prozent im Bundesdurchschnitt. Die Arbeitsproduktivität im Verarbeitenden Gewerbe bei nur vergleichsweise 63 Prozent. Kleine Unternehmen mit wenigen Mitarbeiter*innen kennzeichnen unsere Wirtschaft. Erfolgreicher Tourismus, hocheffektive Landwirtschaft und ein großer öffentlicher Sektor sind prägend. Die Werften und deren Zulieferer als größter industrieller Kern sind nach wie vor krisenanfällig.

Auch in Mecklenburg-Vorpommern ist der Fachkräftemangel angekommen. Wie schätzen Sie die Lage des Arbeitsmarktes ein, und welche Branchen sind bisher vom Mangel schon betroffen?

Matschenz: Insbesondere durch den demographischen Wandel kommt es vermehrt zu einem Fachkräftedefizit. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten ist von 37 Jahren auf mittlerweile 47 Jahre gestiegen! Der Fachkräftemangel betrifft fast alle Branchen, insbesondere aber den Gesundheits- und Pflegebereich, den Tourismus sowie fast alle technischen Berufe. Da unterscheidet sich das Land kaum von anderen Regionen in Deutschland. Die Vakanzzeit bis zur Besetzung offener Stellen ist in den letzten beiden Jahren von 80 auf 101 Tage angestiegen. Deshalb ist für viele Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern die Fachkräftesicherung die zentrale Herausforderung und das größte Risiko für die Geschäftsentwicklung.

Was tun die Unternehmen bisher, um neue Fachkräfte zu gewinnen und welche Unterschiede gibt es in den einzelnen Brachen bei der Fachkräftegewinnung?

Matschenz: Zuallererst setzen die Betriebe auf entsprechende Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Das sind nach wie vor die wichtigsten Eckpfeiler. Zudem müssen möglichst alle inländischen Arbeitsmarktpotenziale erschlossen werden. Dies umfasst vor allem Frauen in Teilzeit, ältere Arbeitnehmer*innen und Menschen mit Behinderungen sowie Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund. Unverzichtbar bleibt aber parallel eine gezielte und wesentlich gesteigerte Zuwanderung qualifizierter ausländischer Fachkräfte und Auszubildender. Das wird seit 2020 durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) unterstützt.

Was erhoffen sich die Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern vom Fachkräfteeinwanderungsgesetz und ist ihnen bekannt, wie das Gesetz ihnen bei der Fachkräftegewinnung helfen kann?

Matschenz: Wir haben die Situation, dass in dem Handlungsfeld der Fachkräfteeinwanderung sehr viele Prozesse und Zuständigkeiten bei unterschiedlichsten Stellen im In- und Ausland zu einem unübersichtlichen Gesamtbild beitragen. Da gilt es, den Unternehmen einen Überblick zu verschaffen und zu erklären, wer wofür die Ansprechpartner sind und worauf man achten muss. Aber wir treffen auch auf überhöhte Erwartungen, dass zum Beispiel binnen kurzer Zeit gut ausgebildete Fachleute mit soliden B2-Sprachkenntnissen vor der Tür stehen und vakante Stellen sofort ausfüllen können. Es gilt also, durch ein Erwartungsmanagement realistische Vorstellungen über die Abläufe, Kosten und Herausforderungen einer erfolgreichen Integration ausländischer Fachkräfte zu entwickeln.

Welche Herausforderungen ergeben sich insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern bei der Integration von ausländischen Fachkräften in Unternehmen?

Der Schiffbau ist ein wichtiger Wirtschaftszweig in Mecklenburg-Vorpommern.

© iStock.com/FangXiaNuo

Matschenz: Die größte Herausforderung ist die Kleinteiligkeit unserer Wirtschaft. 90 Prozent der Unternehmen haben nicht einmal zehn Mitarbeiter*innen. Die Verantwortung für Integration liegt meist bei der Leitung selbst. Interkulturelle Erfahrungen und Fremdsprachenkenntnisse sind zudem oft begrenzt. Die Unternehmensstandorte sind meist fern von lebhaften Zentren in eher ländlichen oder kleinstädtischen Gegenden. Fachkräfte aus dem Ausland wiederum haben ein oft von bekannten Konzernen und Marken geprägtes Bild von der deutschen Wirtschaft. Auch deren Kenntnisse über das Leben in Deutschland sind eher klischeehaft. An diesen Herausforderungen müssen das IQ Netzwerk MV und die neue Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung MV ansetzen.

Das IQ Netzwerk MV kann Unternehmen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften unterstützen. Was erwartet die Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern (VU) von der Zusammenarbeit mit dem IQ Netzwerk MV?

Matschenz: Mit der Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung MV (Kofa.MV) hat das IQ Netzwerk MV eine wichtige Komplettierung erhalten. Zwar bestanden über diverse Gremien und Ebenen schon Verbindungen zu einzelnen Unternehmen, Kammern und Akteuren der Wirtschaft. Dennoch waren die Kontakte überschaubar und fokussierten sich auf migrantische Unternehmen. Mit Kofa.MV kann das Netzwerk nun seine Stärken und Beratungskompetenzen noch gezielter, koordinierter und wirksamer für die Fachkräftegewinnung in viel mehr Unternehmen in MV einbringen. Kofa.MV hat dafür schon in seiner Startphase seine gute Scharnierfunktion zwischen dem IQ Netzwerk MV und vielen Wirtschaftsakteur*innen unter Beweis gestellt.

Welche Unterstützung brauchen die Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern, damit das Gesetz im Bundesland seine Wirkung entfalten kann?

Matschenz: Neben allgemeinen Information über die verbesserten Einwanderungsmöglichkeiten durch das FEG gilt es insbesondere über die Anforderungen an die Unternehmen zu beraten. Viele Firmen sind sehr an ausländischen Fachkräften und Azubis interessiert, haben aber wenig interkulturelle Erfahrungen oder wissen nicht immer, was getan werden muss, um die gewonnenen Fachkräfte dann auch dauerhaft im Unternehmen zu halten. Da hilft es, Erfahrungen aus Netzwerken und von anderen Unternehmen zu vermitteln sowie auch Beratungen und Qualifizierungen zur interkulturellen Öffnung und zum Diversity Management anzubieten. Die Verweisberatung der Kofa.MV ist dafür schon jetzt eine große Orientierungshilfe, auf die die Unternehmen und Multiplikatoren bereits aktiv zugreifen. (mk)

Jens Matschenz

ist Geschäftsführer in den Bereichen Arbeit und Wirtschaft bei der Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V. (VU). Die VU vertritt die Wirtschafts- und Arbeitgeberinteressen in Mecklenburg-Vorpommern gegenüber der Politik in Land und Bund, gegenüber dem DGB Nord, den Verwaltungen sowie den Medien und der Öffentlichkeit.

© Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.

FÜR DIE ZUKUNFT DES SAARLANDES

DIE MITARBEITERINNEN DES IQ PROJEKTS „FACHKRÄFTEEINWANDERUNG SAAR“ UNTERSTÜTZEN DIE SAARLÄNDISCHE WIRTSCHAFT BEI DER GEWINNUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DRITTSTAATEN UND HELFEN SO, DIE ZUKUNFT DER UNTERNEHMEN ZU SICHERN.

Martina Weghorst und Lisa-Cathérine Speicher haben ein gemeinsames Ziel: Sie wollen etwas gegen den Fachkräftemangel im Saarland unternehmen. Die Mitarbeiter*innen der Agentur für Arbeit Saarland arbeiten für das Projekt „Fachkräfteeinwanderung Saar“ (FE Saar), das am 01. Mai 2020 gegründet wurde. FE Saar ist Teil des IQ Landesnetzwerks Saarland, Träger des Projekts ist die dortige Agentur für Arbeit. Martina Weghorst leitet das Projekt, Lisa-Cathérine Speicher ist als Beraterin tätig.

Gemeinsam bauen sie zum einen ein regionales Netzwerk auf und informieren so flächendeckend über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist. Zum anderen liegt ihr Handlungsschwerpunkt in der Beratung von Arbeitgeber*innen; sie begleiten im Prozess der Fachkräftegewinnung, bieten Hilfe im Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen an und können durch den engen Kontakt zu weiteren Akteur*innen, wie zum Beispiel der Ausländerbehörde, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) oder der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) verlässliche Auskünfte geben sowie passende Verweisberatungen anbieten.

Fast zeitgleich mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes wurden aufgrund der weltweit herrschenden Corona-Pandemie Einreisebeschränkungen angeordnet, sodass die neuen Zuwanderungswege für Fachkräfte aus Drittstaaten vorerst nicht in Anspruch genommen werden konnten. Kurz darauf folgte der Lockdown in Deutschland, woraufhin viele Betriebe Kurzarbeit anmelden oder gar Mitarbeiter*innen entlassen mussten.

Das FEG erlebte somit einen schweren Start. Die Betriebe hatten plötzlich neue Sorgen und auch in vielen Behörden sowie in Botschaften und Ausländervertretungen konnte nur eingeschränkt gearbeitet werden. „Der Prozess der Fachkräftegewinnung nimmt viel Zeit in Anspruch. Darum empfehlen wir den Arbeitgebern, das Beste aus der Situation zu machen und die Zeit zu nutzen, um sich auf diesen Prozess vorzubereiten“, sagt Martina Weghorst. „Eines ist dabei klar: Trotz der Corona-Pandemie bleibt der Fachkräftemangel künftig bestehen. Dies prognostizieren bereits heute die Arbeitsmarktanalysen.“

Das FE Saar-Team nutzte die Zeit, um sich vorzubereiten; so wurde zum Beispiel eine Internetseite entworfen, ein passender Flyer erarbeitet und Strategien entwickelt, um das Netzwerk auszubauen. Um den Prozess der Fachkräfteeinwanderung so verständlich und transparent wie möglich zu gestalten, wurden Arbeitshilfen erstellt und die Zusammenarbeit mit weiteren Akteur*innen besprochen.

STARTSCHUSS FÜR ARBEITGEBER

Im Juli 2020 wurden die Einreisebeschränkungen für Drittstaatsangehörige gelockert. So wurde es unter bestimmten Voraussetzungen für Fachkräfte wieder möglich, nach Deutschland zu kommen – ein Startschuss für die Arbeitgeber, die sich bereits nach den Voraussetzungen und Möglichkeiten des neuen Gesetzes erkundigten.

Die Mitarbeiterinnen von FE Saar stellten schnell fest, dass die Arbeitsmarktanalysen Recht behalten sollten. Zwar sank in einigen Branchen die Nachfrage nach Fachkräften, dennoch zeichnet sich ein nicht neues Bild des Fachkräftemangels ab. Vorwiegend in den Bereichen der Medizin und Pflege, der IT und im Handwerk besteht ein Mangel an geschultem Personal, der mit inländischen bzw. mit EU-Fachkräften künftig nicht mehr ausgeglichen werden kann. Dieses Bild spiegelt sich auch in den Beratungsgesprächen wider.

Aufgrund der aktuellen Pandemielage bleibt die Agentur für Arbeit Saarland weitestgehend für Kundenverkehr geschlossen, darum berät das FE Saar-Team vorrangig telefonisch sowie per E-Mail. Auf Wunsch der Kunden kann eine Beratung auch vor Ort im Unternehmen angeboten werden. „Hier im Saarland kennt man sich. Die Wege sind kurz – die Verständigung ist einfach. Interessierte Arbeitgeber*innen erhalten unsere Kontaktdaten vor allem durch unsere vielen Netzwerkpartner. Außerdem genießen wir die Vorzüge, die die Agentur für Arbeit bietet, da die Vermittler bei Bedarf direkt zu uns verweisen können“, sagt Martina Weghorst.

Die Fragen, die das Team bearbeitet, sind so vielseitig wie das FEG selbst. Beginnend mit allgemeinen Informationen und Möglichkeiten, die das neue Gesetz bietet, über die Vorteile bis hin zum konkreten und individuellen Fragestellungen. Einige Unternehmen stehen bereits mit einer Fachkraft aus einem

© iStock.com/Color_life

Drittstaat in Kontakt. In diesem Fall wird genau erörtert, welche konkreten Zuwanderungswege es gibt; zudem wird in Zusammenarbeit mit weiteren Projektpartnern die Anerkennung der Qualifikation geklärt und die verschiedenen Möglichkeiten aufgezeigt, Defizite auszugleichen. „Dies ist ein wichtiger Part unserer Arbeit, denn so leicht, wie es in der Theorie aussieht, ist es in der Umsetzung nicht. Die Einreise muss geplant, die behördlichen Verfahren beantragt und der eigene Betrieb vorbereitet werden. Bei all diesen Teilschritten stehen wir den Arbeitgebern zur Seite“, erklärt Lisa-Cathérine Speicher.

KLEINE UNTERNEHMEN IN EXISTENZNOT

Andere Betriebe, vor allem kleine Familienunternehmen, treten mit Existenznöten an das FE Saar-Team heran. Diese beruhen jedoch nicht auf der Corona-Situation oder gar drohender Insolvenzen, vielmehr spüren sie den akuten Fachkräftemangel. Vakante Stellen können über Wochen und Monate hinweg nicht besetzt werden und somit müssen lukrative Aufträge abgelehnt werden – die Zukunft der Betriebe gerät mehr und mehr ins Wanken. FE Saar schenkt diesen Unternehmern nicht nur Gehör, auch begleiten Martina Weghorst und Lisa-Cathérine Speicher sie durch den Prozess der Fachkräftesicherung.

Trotz der Pandemiebedingungen sind Martina Weghorst und Lisa-Cathérine Speicher sehr erfolgreich in der Beratung von Arbeitgebern und nennen dazu auch gerne eine Zahl – rund 80 Beratungen führten sie seit dem 01.05.2020 durch. Des Weiteren wendeten die ersten Unternehmen bereits das beschleunigte Fachkräfteverfahren mit Hilfe von FE Saar an. „Viele Arbeitgeber benötigen zunächst einmal eine Anlaufstelle – darum gibt es uns! Selbst bei scheinbar einfachen Fällen. So begleiteten wir ein junges IT-Start-up im Prozess der Fachkräftegewinnung“, sagt Lisa-Cathérine Speicher.

Das Unternehmen wollte eine Fachkraft einstellen, die ihren Masterabschluss bereits im Saarland abgelegt hatte und nach den ersten Jahren Berufserfahrung zurück in ihr Heimatland, Belarus, gegangen war. Nach der ersten Kontaktphase zeigten das Unternehmen wie auch die qualifizierte Fachkraft großes Interesse an einer Zusammenarbeit. An dieser Stelle konnte FE Saar weiterhelfen: mit den neuen Regelungen des FEG. „Die Voraussetzungen hätten optimaler nicht sein können, trotzdem stoppte der Prozess, als er die Botschaft erreichte“, erinnert sich Lisa-Cathérine Speicher. „Durch unser Netzwerk und die enge Zusammenarbeit mit vielen Schlüsselstellen konnten wir glücklicherweise zur Problemlösung beitragen. Am Ende erhielt der Bewerber sein Visum und das Start-up die gewünschte Fachkraft.“ (smo)

© privat

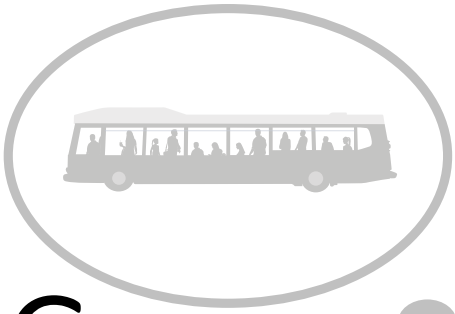
Martina Weghorst

leitet das Projekt „Fachkräfteeinwanderung Saar“.

© privat

Lisa-Cathérine Speicher

ist im Projekt „Fachkräfteeinwanderung Saar“ als Beraterin tätig.



ABSCHLUSS, ANERKENNUNG, ARBEITSPLATZ

TROTZ CORONA-KRISE SIND VIELE BETRIEBE AUF FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND ANGEWIESEN. WIE DIE SERVICESTELLE FACHKRÄFTESICHERUNG VON IQ NIEDERSACHSEN UNTERNEHMEN BEI DER SUCHE NACH NEUEN MITARBEITER*INNEN UNTERSTÜTZT

Ingo Henning

Viele Unternehmen waren gespannt auf das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz und wie sie ab dem 1. März 2020 davon profitieren würden. Statt Fachkräften kam jedoch das Corona-Virus und mit ihm die unterschiedlichsten neuen Probleme. Für das neue Gesetz, um das im Vorfeld lange gerungen wurde, hätte der Start dadurch nicht schlechter ausfallen können: Grenzen wurden geschlossen, Flüge gestrichen, Ausländerbehörden und Botschaften waren nur eingeschränkt erreichbar, Unternehmen beantragten Kurzarbeit. Kurzum: Die allgemeine Unsicherheit war extrem groß und andere Herausforderungen standen vielfach zunächst im Vordergrund.

Und trotzdem blieb das Thema Fachkräfteeinwanderung auch in den vergangenen Monaten relevant. Trotz Kurzarbeit und Umsatzeinbußen gibt es auch aktuell weiterhin Unternehmen, die auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sind – trotz oder gerade wegen der Corona-Krise. Das strukturelle Grundbedürfnis nach Fachkräften, z. B. in der Logistikbranche oder im Gesundheitssektor ist so groß, dass Unternehmen ihre Rekrutierungsbemühungen auch weiterhin über die Bundesgrenzen hinweg ausweiten.

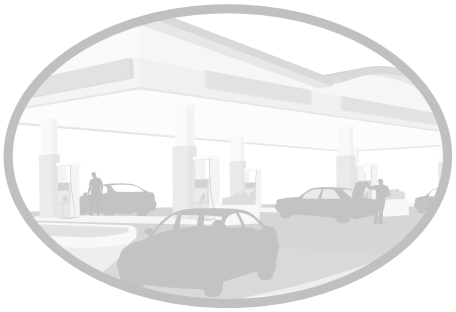
So sah das auch ein Logistikunternehmen aus Göttingen, das händeringend Berufskraftfahrer*innen suchte. Der Geschäftsführer hörte von der Sonderregelung des Gesetzes, dass ausländische Berufskraftfahrer*innen auch ohne eine qualifizierte Ausbildung in Deutschland arbeiten dürften. Die Wartezeiten auf ein Visum verhinderten jedoch zunächst die Einreise der neuen Mitarbeitenden zum vereinbarten Zeitpunkt.

Oft zeigen sich Schwierigkeiten jedoch erst im Detail, wie bei einem Pflegedienst aus Braunschweig. Dort wurde eine angehende Pflegefachkraft zunächst als Hilfskraft beschäftigt. Sie war zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikation noch vor Inkrafttreten des Gesetzes nach Deutschland eingereist und bereitete sich auf die erforderliche Kenntnisprüfung vor. Das Unternehmen investierte viel Zeit und Geld in der Annahme, nach erfolgreichem Bestehen der Prüfung eine neue Fachkraft beschäftigen zu können. Und auch die Pflegerin nahm einige Mühen auf sich, um einen erfolgreichen Neustart in einem anderen Land zu schaffen. Kompliziert wurde es jedoch, als ihr mitgeteilt wurde, dass sie aufgrund ihres Alters von mittlerweile 45 Jahren im Anschluss an die Prüfung keine Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit als Fachkraft bekommen werde.

DAS GESETZ RICHTIG NUTZEN

Mit ganz anderen Fragen beschäftigte sich dagegen im Herzen des Oldenburger Münsterlandes ein Tankstellenwart. Er suchte Personal, um altersbedingt freiwerdende Stellen neu besetzen zu können. Nachdem er aufgrund des Fachkräftemangels schon seine Werkstatt schließen musste, fing er frühzeitig mit der Suche an und wurde sich auch schnell mit einer kaufmännischen Angestellten einig. Die Zusammenstellung der benötigten Unterlagen für die Einreise und Beschäftigung fiel ihm dagegen schwer.

Drei Unternehmen, drei unterschiedliche Fragestellungen aber eine Gemeinsamkeit: Alle drei benötigten Unterstützung dabei, das Facheinwanderungsgesetz „richtig“ zu nutzen und suchten daher eine entsprechende Beratung. Diese fanden sie bei der „Servicestelle Fachkräftesicherung“ des IQ Netzwerks



© iStock.com/A-Digit

Niedersachsen. Seit 2019 beraten die IQ Kolleg*innen in Hannover und Osnabrück kleine und mittelständische Unternehmen zu allen Fragen rund um die Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Angefangen bei Fragen zur Anwerbung, über das Aufenthaltsrecht, die Anerkennung ausländischer Berufs- bzw. Studienabschlüssen und Möglichkeiten des Spracherwerbs, bis hin zu Ideen zum Onboarding neuer Mitarbeitender im Betrieb, beantwortet das Team gerne alle Fragen, sowohl individuell, wie auch z.B. in (Online-)Seminaren.

VIELFÄLTIGE UNTERNEHMENSLANDSCHAFT

Auch Multiplikator*innen und die enge Vernetzung mit ihnen spielen dabei eine wichtige Rolle: Denn fast ebenso vielfältig, wie die niedersächsische Unternehmenslandschaft und deren Anliegen, sind die Institutionen, die daran beteiligt sind, das Fachkräfteeinwanderungsgesetz möglichst erfolgreich umzusetzen. Zu diesen Beteiligten gehören z.B. die Ausländerbehörden. Anders als in einigen anderen Bundesländern, in denen eine zentrale Ausländerbehörde eingerichtet wurde, sind in Niedersachsen alle 52 Ausländerbehörden für das neue beschleunigte Fachkräfteverfahren zuständig. Das dafür notwendige Berufsanerkennungsverfahren wird wiederum ebenfalls von unterschiedlichen zuständigen Stellen wie den Berufskammern, Ministerien oder Landesämtern durchgeführt. Daneben wirken außerdem die Bundesagentur für Arbeit, die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), die Botschaften aber auch die 8 regionalen Fachkräftebündnisse oder eben das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ daran mit, das Gesetzespapier mit Leben zu füllen.

Das Logistikunternehmen profitierte gleich mehrfach von der guten Vernetzung und dem Know-how aller beteiligten Akteure. Nach einer telefonischen Beratung durch die IQ Servicestelle wusste das Unternehmen, welche Unterlagen es von seinen zukünftigen Mitarbeitenden benötigt, um den Start des beschleunigten Verfahrens bei der örtlich zuständigen Ausländerbehörde zu beantragen. Da der dort verantwortliche Sachbearbeiter im Frühjahr an einer entsprechenden Schulung des IQ Netzwerks teilgenommen hatte, konnte das Verfahren zügig in die Wege geleitet werden. Das Unternehmen geht davon aus, von den zeitlich klar definierten Verfahrensschritten zu profitieren und in wenigen Monaten drei neue Fahrer*innen begrüßen zu können.

Doch nicht immer ist die Beratung erfolgreich. Die Situation des Pflegedienstes war rechtlich sehr komplex. Gleich mehrere Konstellationen erschwerten die Bewertung der Situation: Die Einreise vor Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und das Erreichen der Altersgrenze während der (geförderten) Qualifizierungsmaßnahme führten zu der Frage, wie das Gesetz in diesem Fall auszulegen ist. Die daraus entstandene Unsicherheit führte zu so starkem Stress bei der Pflegekraft, dass sie sich gegen eine Zukunft in Deutschland entschied. Der Pflegedienst sucht daher weiterhin händeringend nach neuen Angestellten, jedoch mit weniger Hoffnung auf vereinfachte Verfahren.

Demgegenüber wirkte die Situation des Tankstellenwartes bei der Erstberatung durch das IQ Team im Juni 2020 eindeutig: Er hatte bereits eine neue Mitarbeiterin gefunden, die im Herkunftsland einen passenden Berufsabschluss erworben hat. Nur die Anerkennung fehlte zur Erfüllung der drei Grundvoraussetzungen für die Einreise zur Erwerbstätigkeit noch: Abschluss, Anerkennung und Arbeitsplatz. Trotzdem stellte sich auch dieser Fall als langwieriges Projekt heraus. Zu Beginn freute sich der Tankstellenwart noch, zum Jahresende die neue Mitarbeiterin begrüßen zu dürfen. Bis das beschleunigte Fachkräfteverfahren jedoch überhaupt gestartet werden konnte, vergingen mehrere Monate. Allein dank seiner Hartnäckigkeit und mit Unterstützung der IQ Servicestelle konnte er im Oktober 2020 schließlich eine erste Erfolgsmeldung abgeben: Das Verfahren war endlich in die Wege geleitet.

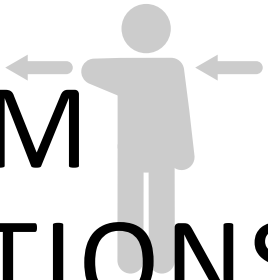
Ingo Henning

ist Referent im Projekt „Servicestelle Fachkräftesicherung“ des IQ Netzwerkes in Niedersachsen.

© privat

© iStock.com/miteman

LOTSEN IM INTEGRATIONSPROZESS



DIE FACHINFORMATIONSZENTREN EINWANDERUNG SACHSEN-ANHALT SIND WEGBEREITER FÜR DIE INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT. DREI MITARBEITER*INNEN GEBEN EINBLICKE IN DIE BERATUNGSPRAXIS.

Beate Stock, Juliane Lenk, Florian Roch

Mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) zum 01. März 2020 ergeben sich für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten neue Möglichkeiten der Einwanderung nach Deutschland. Als Reaktion auf diese gesetzliche Änderung hat das IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt am 28. September 2020 die Fachinformationszentren Einwanderung (FiZu) an den Standorten Halle und Magdeburg eröffnet. Träger sind die Hallesche Jugendwerkstatt gGmbH, die Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt und der Caritasverband des Bistum Magdeburgs e. V.

Konzeptionelles Vorbild für die sachsen-anhaltischen FiZus sind die seit zwei Jahren erfolgreich laufenden sächsischen FiZus in Leipzig, Dresden und Chemnitz. Kern und Wesensmerkmale der FiZus in Halle und Magdeburg sind Transparenz des Vorgehens für alle Beteiligten, Koordination der Prozesse und Optimierung der Zuwanderungswege. Die FiZus fungieren als Schnitt- und Koordinationsstelle zu Behörden und Netzwerkpartnern und beraten zu grundlegenden Aspekten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Sie sind Lotsen im Integrationsprozess und steuern alle relevanten Schritte.

In der Regel läuft die Klärung eines Anliegens in den FiZus folgendermaßen ab: Zunächst wird festgestellt, über welche Sprachkenntnisse die anfragenden Personen verfügen. Wurde bereits ein Sprachkurs absolviert und sind die Sprachkenntnisse für die weiteren Schritte ausreichend, ist der nächste Schritt die Anerkennung bzw. die Bestimmung der Gleichwertigkeit des Abschlusses zu einem deutschen Abschluss. Hier erfolgt ein Verweis an die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des IQ Netzwerkes. Sind die formalen Aspekte geklärt oder zumindest maßgeblich besprochen, und hat die zuwanderungsinteressierte Person noch keinen Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt finden können, schließt sich die Stellensuche an. Hierzu konsultiert das FiZu die Netzwerkpartner wie zum Beispiel den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit oder die sachsen-anhaltische Landesinitiative Fachkraft im Fokus.

Von zentraler Bedeutung in den Beratungsgesprächen der FiZus mit den anfragenden Personen ist die Erläuterung der Zuwanderungswege und -möglichkeiten, die das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet. Außerdem informieren die Berater*innen über die Hürden, denen sich die Ratsuchenden in ihrem Prozess stellen müssen. Zurzeit ist das größte Hindernis das Visaverfahren, das durch die Corona-Regelungen in den meisten deutschen Botschaften nahezu zum Erliegen gekommen ist – so jedenfalls die derzeitigen Erfahrungen des FiZus in Halle.

BESCHLEUNIGTE EINREISE

Im Falle einer zeitnah bevorstehenden Arbeitsaufnahme, bei der sich ein Arbeitgeber bereits für eine Fachkraft und deren Einstellung entschieden hat, erleichtert das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und das damit verbundene beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a des Aufenthaltsgesetzes die Einreise nach Deutschland. Das kostenpflichtige Verfahren sieht vor, unter Einbeziehung der lokalen Ausländerbehörden und potenziellen Arbeitgeber, den zukünftigen Arbeitnehmern ein Visum innerhalb kurzer Zeit zu erteilen.

Der Arbeitsalltag des FiZus und die Beratungsfälle sind vielfältig, das zeigen drei Beispiele aus der Praxis. Eine Bauingenieurin aus Ägypten reiste mit einem entsprechenden Hochschulabschluss aus ihrem Herkunftsland mittels Touristenvisum zum Besuch ihrer Verwandtschaft in Deutschland ein. Nun bestand der Wunsch, das Touristenvisum in ein Visum zur Arbeitssuche umzuwandeln. Im Erstgespräch mit dem FiZu in Magdeburg wurden zunächst die benötigten Voraussetzungen der Bauingenieurin besprochen. Diese waren günstig, da sie bereits einen B2-Sprachkurs abgeschlossen hatte. Ihre Abschlusszeugnisse lagen vollständig vor, finanziell war sie während ihres Aufenthalts in Deutschland abgesichert. Als Problem erwies sich allerdings, dass die Bauingenieurin mit einem Touristenvisum eingereist

war – das nicht in ein Visum im Rahmen des FEG umgewandelt werden kann. Deshalb muss die Bauingenieurin aus Deutschland ausreisen, um das benötigte Visum bei der Botschaft in ihrem Herkunftsland zu beantragen. Wenn das Visaverfahren eingeleitet worden ist, möchte die Bauingenieurin erneut Kontakt zum FiZu Magdeburg aufnehmen, um Unterstützung beim Erlangen des benötigten Aufenthaltstitels und der Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse zu erhalten.

In einem weiteren Magdeburger Fall wandte sich eine Inhaberin eines Frisörbetriebes an das FiZu Magdeburg. Sie hatte den Wunsch, drei Fachkräfte aus der Republik Nordmazedonien anzustellen. Ein Nordmazedonier war bereits eingereist und hatte schon das Anerkennungsverfahren seiner beruflichen Qualifikation absolviert. In diesem Fall mit dem Ergebnis einer Teilanerkennung und der Notwendigkeit einer Nachqualifikation, welche unternehmensintern absolviert werden könnte. Da er allerdings, wie im erstgenannten Beispiel, mit einem Touristenvisum eingereist ist, musste er zunächst nochmals ausreisen und ein neues Visum im Rahmen des FEG in der Republik Nordmazedonien beantragen. Die beiden anderen Nordmazedonier waren noch nicht eingereist. In diesen beiden Fällen hatte die Beantragung der Visa einen bremsenden Effekt auf den Integrationsprozess, da nach einem dreiviertel Jahr die beiden Frisöre in der Republik Nordmazedonien noch keinen Termin bei der Auslandsvertretung zur Beantragung des Visums erhielten und es der Unternehmerin auch nicht gelang, die zuständige Kontaktperson für die Visaverfahren in der Ausländerbehörde zu ermitteln.

SCHLÜSSEL FÜR DEN ERFOLG

Das FiZu Magdeburg und die Unternehmerin analysierten in einem Erstgespräch die bisherigen Schritte sowie die vorliegenden Unterlagen und verabredeten das weitere Vorgehen. Die Unternehmerin wählte das beschleunigte Fachkräfteverfahren, um ein zügiges Ankommen im Unternehmen zu ermöglichen. Für die Unternehmerin, die ihr Vorhaben, Fachkräfte aus dem Ausland nach Deutschland zu holen, aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands und der geringen Erfolgsaussichten beinahe aufgegeben hätte, lag der Schlüssel für den Erfolg im Kontakt zum FiZu-Team in Magdeburg. Innerhalb weniger Tage konnten durch die Zusammenarbeit und den direkten Kontakt zur Ausländerbehörde die benötigten Unterlagen zusammengestellt werden, so dass der Prozess des beschleunigten Fachkräfteverfahrens anlief.

Ein weiteres Beispiel aus der Beratungspraxis ist der Fall eines iranischen Buchhalters aus der medizinischen Verwaltung. Hier kam die Vermittlung des Anliegens und die Zusendung der Unterlagen über die Landesinitiative Fachkraft im Fokus. Zur Fallbesprechung wurde gleich die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des IQ Netzwerkes hinzugezogen. Die Arbeitsteilung lag darin, dass die Anerkennungsberatung die Unterlagen prüft und nach Möglichkeit den Anerkennungsprozess bei den entsprechenden Stellen einleitet und die Ladesinitiative Fachkraft im Fokus die berufliche Ausrichtung und das dementsprechende Angebot an Arbeitgebern prüft. Auch dieser Ratsuchende wurde durch das FiZu-Team aus Halle in Zusammenarbeit mit der Landesinitiative Fachkraft im Fokus über die ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Einwanderung und die notwendigen Sprachkenntnisse informiert. Da seine Ehefrau mit ihm gemeinsam als Fachkräfte einwandern möchte, wurden auch ihre Unterlagen durch die Prozessbeteiligten gleich mit geprüft.

Beate Stock

ist Beraterin im Fachinformationszentrum Einwanderung in Magdeburg.

Juliane Lenk

ist Beraterin im Fachinformationszentrum Einwanderung in Halle (Saale).

Florian Roch

ist Koordinator Fachkräfteeinwanderung Sachsen-Anhalt.

© IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt

INTERVIEW

„EINE TRAUMHAFTE LÖSUNG FÜR ARBEITGEBER“

STAATSANGEHÖRIGE AUS DEN WESTBALKANSTAATEN KÖNNEN SEIT DEM JAHR 2016 LEICHTER ZUR BESCHÄFTIGUNG NACH DEUTSCHLAND EINREISEN. IM INTERVIEW ERKLÄRT MIGRATIONSEXPERTE DR. MARCUS ENGLER, INWIEWEIT SICH DIE IM JANUAR 2021 VERLÄNGERTE REGELUNG BEWÄHRT HAT.

Die Westbalkan-Regelung ist zum 1. Januar 2021 um drei Jahre verlängert worden. Braucht Deutschland diese Regelung überhaupt noch? Schließlich ist im März 2020 das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten.

Marcus Engler: Ehe das Fachkräfteeinwanderungsgesetz richtig greift, wird es einige Zeit benötigen, gerade in Zeiten der Corona-Pandemie. Es ist daher sinnvoll, beide Regelungen erst einmal parallel laufen zu lassen und zu schauen, wie sich das Fachkräfteeinwanderungsgesetz tatsächlich auswirkt. Dann können wir auch genauer sagen, welcher Personenkreis von denjenigen, die über die Westbalkan-Regelung gekommen sind, auch unter das Fachkräfteeinwanderungsgesetz fallen könnte, und welcher nicht.

Welche Erkenntnisse zur Struktur der Einwanderung im Zuge der Westbalkan-Regelung liegen bislang vor?

Engler: Einige haben ursprünglich erwartet, dass überwiegend Personen mit geringen Qualifikationen nach Deutschland kommen würden, weil kein formaler Nachweis von Qualifikationen und Sprachkenntnissen verlangt wird. Die bisherigen Forschungsergebnisse – insbesondere des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) – zeigen aber, dass es unter den Personen, die über die Westbalkan-Regelung kamen, ein breites Spektrum an Qualifikationsniveaus gibt. Nach den bisher vorliegenden Zahlen sind mehr als die Hälfte Fachkräfte, Experten oder Spezialisten. Deutlich unter der Hälfte der Personen vom Westbalkan üben sogenannte Helfertätigkeiten aus.

Inwieweit ist es durch die Westbalkan-Regelung gelungen, das Problem von Arbeits- bzw. Fachkräfteengpässen in Deutschland abzumildern?

Engler: Verschiedenen Prognosen zufolge braucht Deutschland langfristig pro Jahr eine Nettoeinwanderung in einer Größenordnung von rund 300.000 bis 400.000 Personen. Bis einschließlich 2020 wurden im Zuge der Westbalkan-Regelung knapp 100.000 Visa erteilt. Somit ist dies zwar der mit Abstand wichtigste Weg der Erwerbsmigration aus Drittstaaten. Klar ist aber auch: Damit allein löst man aber noch kein Fachkräfteproblem. Ganz sicher ist aber, dass die Regelung einen wichtigen Beitrag geleistet hat, den Fachkräftemangel in bestimmten Branchen abzumildern.

In welchen?

Engler: Vor allem im Bausektor. Außerdem im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Die demographische Struktur der Beschäftigten erinnert dabei an die klassische Gastarbeitermigration der 1960er- und 1970er-Jahre. Über 80 Prozent der Zugewanderten aus den Westbalkan-Staaten sind Männer unter 40 Jahren. Das ist natürlich durch den starken Anteil des Baugewerbes zu erklären.

Entspricht die Regelung den langfristigen Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarktes?

Engler: Aus Sicht der Arbeitgeber ist es eine traumhafte Lösung. Sie sind sehr frei, sich für sie passende Beschäftigte auszusuchen. Die Regelung hat so gut funktioniert, weil es in Deutschland sehr umfangreiche und seit langem bestehende Migrationsnetzwerke aus der Region gibt. Es gab die so genannte Gastarbeitermigration und darauf aufbauend die Fluchtmigration in den 1990er-Jahren. Deshalb haben wir große und vielfältige Communities aus den Westbalkan-Staaten in Deutschland. Arbeitgeber konnten über diese Netzwerke leicht Personen mit den passenden Kenntnissen und Fähigkeiten identifizieren, denen sie auch vertrauen können. Im Vergleich zu anderen Anwerbe- und Anerkennungsverfahren ist der Aufwand dieses Rekrutierungswegs geringer, und die Verfahren gehen schneller.

Trägt dieses Verfahren als langfristiges Modell?

Engler: Es gibt Staaten wie Schweden, die gewissermaßen die Westbalkan-Regelung für die Erwerbsmigration aus der ganzen Welt anwenden. Das funktioniert dort recht gut. In Deutschland scheint es mir eher unwahrscheinlich, dass dieser Weg beschritten wird, weil es hier sehr große Vorbehalte gegenüber Missbrauch und Sozialdumping gibt. Wir sind zudem ein Land, das

© iStock.com/kosmozoo iStock.com/pop_jop

sehr stark auf formale Qualifikationen schaut. Weil die Erfahrung mit der Westbalkan-Regelung im Hinblick etwa auf die Beschäftigungsquoten sehr positiv ist, würde ich mir wünschen, dass das Modell auch mit anderen Weltregionen ausprobiert wird.

Wie groß ist die Gefahr von Missbrauch und Sozialdumping?

Engler: Die Bundesagentur für Arbeit prüft die Arbeitsverträge. Es ist nicht möglich, einen Vertrag abzuschließen, der von den Arbeitsbedingungen und Löhnen in der entsprechenden Region vollkommen abweicht. Dadurch wird möglicher Missbrauch eingeschränkt. Dennoch gibt es Hinweise auf Missbrauch in Einzelfällen. Dies ist jedoch nicht spezifisch für die Westbalkan-Regelung. Sozial- und Lohndumping scheinen in diesem Kontext insgesamt gesehen keine Massenphänomene zu sein.

Aber steigt nicht die Abhängigkeit der Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern? Schließlich ist das Aufenthaltsrecht der Arbeitsmigrant*innen in Deutschland geknüpft an ihre Arbeitsstelle.

Engler: Der Zusammenhang ist nicht zwingend. Den Arbeitgeber zu wechseln ist durchaus möglich. Ausländerbehörden können einem Arbeitgeberwechsel zustimmen. Die Praxis scheint hier nicht einheitlich zu sein. Und es ist nicht immer einfach, in den vorgegebenen Fristen eine neue Arbeitsstelle zu finden. Aber Sie haben natürlich Recht, dass es eine gewisse Grauzone und Unsicherheit bei den Beschäftigten gibt. Die Furcht, den Aufenthaltstitel zu verlieren, wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet wird, kann durchaus dazu verleiten, schlechte Beschäftigungsverhältnisse zu akzeptieren. Vor allem dann, wenn die Sprachkenntnisse noch nicht so gut und die Tarifbedingungen in Deutschland nicht bekannt sind.

Die von der Regelung betroffenen Staaten wurden schließlich alle im Zuge des Asylpakets I zu sicheren Herkunftsstaaten erklärt. Daran gab es Kritik, so wurde zum Beispiel die Einschränkung des Asylrechts moniert. Zu Recht?

Engler: Ich persönlich finde, es sollte die Kategorie der „sicheren Herkunftsstaaten“ nicht geben. Asylverfahren sollten immer individuell sein. In Deutschland haben Behörden und Gerichte in fast allen Fällen entschieden, dass bei Personen aus den Westbalkanstaaten kein Schutzbedarf besteht. Ich teile die Grundauffassung, dass die meisten Personen in diesen Staaten relativ sicher leben können – bei allen erheblichen Problemen, die sie dort haben, also ökonomischen Missständen, Korruption oder Perspektivlosigkeit. Trotzdem finde ich es wichtig, dass in Asylverfahren ein möglicher Schutzbedarf gründlich geprüft wird. Es ist schon auffällig, dass die Anerkennungsquoten bei Personen aus den Westbalkanstaaten in Deutschland geringer sind als im EU-Durchschnitt. Zudem wäre zu überlegen, ob Minderheiten wie Sinti und Roma, die kein Asyl erhalten, auf andere Weise stärker unterstützt werden könnten. Wir wissen zum Beispiel bisher nicht genau, ob bzw. wie sehr sie von der Westbalkan-Reglung profitieren konnten. Dies sollte genauer untersucht werden.

Andere Kritiker*innen sehen die Gefahr eines Braindrains in den Herkunftsländern. Wie schätzen Sie dies ein?

Engler: Fest steht: Die Westbalkan-Staaten bluten aus. Auch unabhängig von der Regelung ist seit Jahren eine massive Auswanderung insbesondere jüngerer, besser gebildeter Menschen zu beobachten. Das stellt für diese Staaten einen erheblichen Verlust von Humankapital dar, zumal wir aus Befragungen wissen, dass viele der Ausgewanderten nicht die Absicht haben, wieder in ihre Länder zurückzukehren.

Weshalb nicht?

Engler: Sie verlassen ihre Herkunftsstaaten nicht nur, um mehr Geld zu verdienen, sondern auch, weil es dort erhebliche politische Konflikte, neu aufflammenden Nationalismus und Vetternwirtschaft gibt. Solange sich daran nichts ändert, wird sich die Auswanderung fortsetzen und eine Rückkehr für die meisten keine Option sein. (fe)

© Matthias Winkler

Dr. Marcus Engler

ist Sozialwissenschaftler und forscht seit September 2020 am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) in Berlin.

„Die Bundesregierung hat mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz den rechtlichen Rahmen geschaffen.

Nun heißt es, die Menschen auf der Welt zu finden, die bereit sind, zu uns nach Deutschland zu kommen.“

Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrem Video-Podcast vom 14. Dezember 2019.