

Protokoll

Virtuelle Fachtagung für Arbeitgeber*innen „Fachkräfte finden, Fachkräfte binden“ 05.11.2020, 10:00 – 14:00 Uhr

Moderation: Mahar Albaher Ali und Johannes Remy / IQ Fachstelle Einwanderung

Protokoll: Maren Stallmann, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V. / IQ Netzwerk Schleswig-Holstein

Anlagen:

- 01_Mentimeter_Abfrage
- 02_Gurkasch_RD_Nord
- 03_Lachmayr_FS_IKA
- 04_AG1_Ergebnisse
- 05_Schulze_Beratungsagentur_FKE
- 06_Vagdy-Voß_IQ_Netzwerk_SH

TOP 1 Willkommen zur Fachtagung „Fachkräfte finden, Fachkräfte binden“

Martin Link, Geschäftsführer des Flüchtlingsrats Schleswig-Holstein e. V., und Farzaneh Vagdy-Voß, Leiterin des IQ Netzwerks Schleswig-Holstein, begrüßen die Teilnehmer*innen, Refent*innen und Veranstalter*innen und eröffnen die Veranstaltung.

Grußwort

Kristin Steinbring-May, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Frau Steinbring-May stellt sich kurz vor: Ich bin Referentin im Referat „Grundsatzfragen der Migrations- und Integrationspolitik“ im BMAS. Dort bin ich zum einen zuständig für das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ). Zum anderen begleite ich für das BMAS den Aufbau der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) bei der zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, angesiedelt in Bonn.

In dieser Lage mitten in einem 2. Lockdown der Corona-Pandemie drängt sich die Frage auf: Ist es überhaupt der richtige Zeitpunkt, um über ausländische Fachkräfte zu sprechen? Die Frage heißt es zu bejahen, aus zwei Gründen: Zum einen besteht in einigen Branchen auch während der Krise weiterhin ein spürbarer Mangel an Fachkräften und wird gerade jetzt noch stärker spürbar. Offensichtliches Beispiel: Die Pflege. Zum anderen wird aber auch die Corona-Krise irgendwann vorbei sein. Wir können davon ausgehen, dass nach der Pandemie wieder großer Bedarf an Fachkräften in Deutschland bestehen wird. Dann werden sich die langfristigen Trends, insbesondere der demographische Wandel, wieder zeigen, und der Fachkräftebedarf wird dann wieder nicht allein durch das Potential, das wir bereits in Deutschland haben, zu decken sein. Darum ist es für alle Arbeitgeber*innen wichtig, zunächst auch während der Krise ihr qualifiziertes Personal, soweit es möglich ist, zu halten, also Fach-

kräfte zu binden, und zum anderen sich auch auf die Zeit nach der Pandemie vorzubereiten, in dem Sinne, dass sie dann gut aufgestellt sind für die Suche nach neuen internationalen Fachkräften, wenn sich die Wirtschaft wieder erholt – und diese Fachkräfte auch erfolgreich zu finden.

Auch nach der Pandemie wird das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) jedoch kein Selbstläufer sein. Das Gesetz hat viele Verbesserungen und Erleichterungen gebracht, vor allem für Fachkräfte mit qualifizierter, also nichtakademischer, Berufsausbildung. Zu den damit verbundenen Stichworten wie etwa einem einheitlichen Fachkräftebegriff, dem Wegfall der Positivliste, dem Verzicht auf die Vorrangprüfung u. ä. wird, denke ich, der nachfolgende Redner, Herr Gurkasch, auch noch ein paar Worte verlieren.

Doch trotz dieser Verbesserungen bleiben die Verfahren der Berufsankennung und auch des Aufenthaltsrechts weiterhin aufwändig und komplex. Darüber hinaus stellt auch die deutsche Sprache eine Barriere gegenüber der Migration nach Deutschland für viele potentielle Einwander*innen dar. Diese Hürden können sowohl auf zuwanderungsinteressierte Fachkräfte im Ausland als auch auf Arbeitgeber*innen hier in Deutschland abschreckend wirken. Nun können wir die deutsche Sprache nicht leichter und einfacher lernbar machen, doch für die notwendigen Verwaltungsverfahren können wir Unterstützungsstrukturen schaffen. Aus diesem Grunde hat die Bundesregierung zum einen die ZSBA ins Leben gerufen. Sie richtet sich an Fachkräfte im Ausland, die an einer Einwanderung interessiert sind und die hierfür ihre ausländischen Berufsabschlüsse anerkennen lassen müssen. Die ZSBA bietet ihnen Beratung zum Ablauf und zu den Anforderungen des Anerkennungsverfahrens und begleitet sie durch dieses Verfahren hindurch bis zu ihrer Einreise nach Deutschland. In diesem Kontext kooperiert die ZSBA auch stark mit den Strukturen von IQ, insbesondere dem dort vorhandenen Knowhow zum Thema Berufsankennung und auch, was notwendige Qualifizierungsmaßnahmen zur Erlangung der vollen Anerkennung und Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses angeht.

Darüber hinaus bauen wir im Rahmen von IQ derzeit flankierend zum FEG in allen Bundesländern sogenannte regionale Koordinationsstellen Fachkräfteeinwanderung (FKE) auf. Bei Ihnen in SH trägt diese regionale Koordinationsstelle den Namen „Beratungsagentur Fachkräfteeinwanderung“. Diese regionalen Koordinationsstellen sollen vor allem in enger Kooperation mit dem örtlichen Arbeitgeberservice der BA Arbeitgeber*innen, und dort vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, zu den Möglichkeiten und Prozessen der FKE beraten. Zudem sollen sie Institutionen wie die ZSBA und die ZAV als koordinierende Ansprechpartner*innen unterstützen, also etwa Fachkräftebedarfe aus der Region bündeln und entsprechend weitergeben. Weitere optionale Aufgabenfelder für die regionalen Koordinationsstellen sind die Beteiligung an regionalen Netzwerken zur FKE und die Unterstützung von Arbeitgeber*innen beim Integrationsmanagement.

Entscheidend für den Erfolg der regionalen Koordinationsstellen FKE ist die enge Vernetzung und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteur*innen, die bereits im Themenfeld der FKE tätig sind. Dazu gehört zuallererst und insbesondere die BA, und zwar auf ihren verschiedenen Ebenen: Von der übergeordneten Ebene der ZSBA und der ZAV über die Ebene der zuständigen Regionaldirektion bis hin zum örtlichen Arbeitgeberservice.

In SH haben Sie den Schulterschluss zwischen dem IQ Netzwerk und der Regionaldirektion Nord der BA bereits erfolgreich in die Wege geleitet. Sie haben eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen, in der Sie die Zusammenarbeit konkretisiert haben. Auch haben Sie mit dem Unternehmensverband Nord (UV) einen Träger für die Beratungsagentur FKE gefunden, der durch seine Nähe zu den Unternehmen der Region gute Zugänge zur Zielgruppe der Arbeitgeber*innen hat, die sich die Einstellung der internationalen Fachkräfte vorstellen können.

Durch die Bündelung der verschiedenen Expertisen und Praxiserfahrungen des IQ Netzwerks, der Regionaldirektion Nord und des UV Nord sind Sie gut aufgestellt für die komplexe Aufgabe, die jetzt vor Ihnen bzw. vor der Beratungsstelle FKE liegt. Dafür wünsche ich Ihnen viel Erfolg.

Kurze Abfrage an die Zuhörerschaft als thematischer Einstieg

1. Was assoziieren Sie mit dem Titel „Fachkräfte finden, Fachkräfte binden“?
2. Welche Erwartungen haben Sie an die heutige Veranstaltung?

Antworten: siehe Anlage 01_Mentimeter_Abfrage

TOP 2 Vorträge zum aktuellen Stand der Fachkräfteeinwanderung

Gernot Gurkasch, Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit, referiert anhand seiner Präsentation zum Thema „Entwicklung der Ausländerbeschäftigung in Schleswig-Holstein und das Fachkräftezuwanderungsgesetz“ (siehe Anlage 02_Gurkasch_RD_Nord)

Kurz zu meiner Person: Ich bin Mitarbeiter der Regionaldirektion Nord in Kiel im Geschäftsfeld Arbeitsmarkt. Wir befassen uns in diesem Geschäftsfeld u. a. mit Fragen der Migration, sowohl mit der fluchtbedingten Migration als auch der Erwerbsmigration aus dem europäischen Ausland und auch aus den Drittstaaten.

Auch die Bundesagentur für Arbeit ist von der Pandemie überrascht worden und das hat dazu geführt, dass wir mit dem FEG, das ja zum 1.3. in Kraft getreten ist, zwei Wochen später weniger weiterarbeiten konnten, als man das erwartet hatte. Wir hatten bis zu diesem Zeitpunkt unsere Kolleg*innen in den Arbeitgeberservices informiert und uns darauf vorbereitet, aber im Moment hat ja nicht nur uns, was die Rekrutierungsaktivitäten angeht, sondern auch viele Betroffene in den Drittstaaten selber diese weltweite Pandemie betroffen, so dass auch Austausche, Vereinbarungen, Besuche und Akquiseaktivitäten im Moment erst einmal zurückstehen müssen. Frau Steinbring-May hat es in ihrem Grußwort auch schon gesagt, die Pandemie sorgt natürlich nicht dafür, dass wir das FEG jetzt nicht brauchen – der Fachkräftebedarf ist natürlich trotzdem vorhanden. In den letzten Monaten hat sich der Arbeitsmarkt einigermaßen wieder erholt, im Moment wieder ein bisschen unterbrochen durch die aktuell wieder steigenden Infektionszahlen, aber trotzdem laufen schon Bestrebungen und Aktivitäten weiter, das FEG weiterhin umzusetzen.

Folie 1: Entwicklung der Ausländerbeschäftigung in Schleswig-Holstein

Ich habe Ihnen ein paar Zahlen für SH mitgebracht, so wie sich im Moment die Situation im Bereich der Ausländerbeschäftigung in SH darstellt. Sie sehen eine Zeitreihe für die letzten vier Jahre, beginnend im März 2016 bis in den März 2020, das sind die aktuellen Zahlen, die wir im Moment zur Verfügung haben. Ich habe hier eine Unterscheidung vorgenommen zwischen den EU-Staatsangehörigen (rot) und dem Aufwuchs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) aus den Drittstaaten (grau). Hier kann man sehen, dass auch in SH in den letzten vier Jahren ein deutlicher Anstieg bei der Beschäftigung von ausländischen Beschäftigten festzustellen ist. Die Beschäftigung von svB insgesamt ist in diesem Zeitraum um 8,5 % angestiegen. Wir hatten jetzt im März 1.008.000 svB in

SH, und der Anteil der ausländischen Beschäftigten belief sich hier auf 3,9 %, bei den EU-Staatsangehörigen und ebenfalls auf 3,9 % bei den Drittstaatsangehörigen.

Folie 2: Viele ausländische Beschäftigte arbeiten im Helfer*innenbereich

Wenn man sich ansieht, wie sich die Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach den Qualifikationsbereichen aufteilen, kann man sehen, dass ein sehr großer Anteil der ausländischen Beschäftigten in Helfer*innentätigkeiten beschäftigt ist: 42,5 % der Beschäftigten sind als Helfer*innen tätig, 46,3 % als Fachkräfte, und bei den Spezialisten und Experten, also denjenigen, die auf Meister*innen-, Techniker*innen- und Ingenieur*innenebene tätig sind, wird es dann schon deutlich weniger, während der Anteil der Deutschsprachigen oder der deutschen Staatsangehörigen deutlich stärker vertreten ist.

Folie 3: Beschäftigte Ausländer*innen nach Berufssegmenten

Wenn man sich anschaut, wo die rund 79.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer*innen in SH beschäftigt sind, dann ist ersichtlich, dass ein Großteil in den Produktionsbereichen und in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen beschäftigt ist. Im kaufmännischen Bereich und im IT-Bereich wird es dann schon etwas weniger, d. h. es bildet sich auch hier ab, dass ein Großteil in Helfer*innentätigkeiten tätig ist, die überwiegend im Bereich der Produktionsberufe zu verorten sind.

Folie 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau

Wir haben uns gefragt, wie es in bestimmten Bereichen hinsichtlich der Altersstruktur aussieht, denn auch der Fachkräftemangel ist ja ein demographiebedingtes Phänomen. Dazu haben wir uns die vier entscheidenden Branchen für den Bereich SH angeschaut: öffentlicher Dienst, Einzel- und Großhandel, Gesundheits- und Sozialwesen und den Bereich Erziehung und Unterricht: Wir haben insgesamt in SH in diesen vier Branchen knapp 90.000 svB, die über 60 Jahre alt sind, die also in den nächsten drei bis fünf Jahren in den Ruhestand übertreten werden. Von diesen 90.000 sind rund 60 % Fachkräfte, die in den nächsten Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden, aber ein geringerer Teil an Helfer*innen. Nimmt man den Anteil an Expert*innen und Spezialist*innen zusammen, sind das auch noch einmal 20 %, d. h. also auch in den nächsten Jahren wird es hier einen recht großen Anteil von Personen geben, die aus dem Arbeitsmarkt demographiebedingt ausscheiden werden.

Folie 5: Gemeldete Arbeitsstellen

Wo sind im Moment aktuell die Bedarfe? Wir haben einmal ausgewertet und abgebildet, in welchen Bereichen derzeit bei den Agenturen die meisten Stellenangebote gemeldet sind. Wir hatten im September 21.700 gemeldete offene Stellen und davon die höchste Anzahl an Stellenangeboten in den Bereichen Verkauf, Erziehung, Energietechnik, Fahrzeugführung (z. B. Berufskraftfahrer*innen) und Logistik (Lagerwirtschaft). Von diesen knapp 22.000 Stellen waren 14.200 Stellen für Fachkräfte. Das zeigt also auch hier, dass der Bedarf an Fachkräften durchaus vorhanden ist, auch im Moment unter den aktuellen pandemiebedingten Arbeitsmarktbedingungen.

Folie 6: Fachkräftezuwanderung ist nur ein Hebel zur Steigerung des Fachkräfteangebots

Auf der nächsten Folie möchte ich nur einmal kurz darauf eingehen, was Fachkräftezuwanderung für die Arbeit der BA bedeutet. Wie in den Eingangsworten schon angeklungen, sind wir Partnerin in einem recht großen Netzwerk, und das zeichnet sich auch in den Aktivitäten bei den Arbeitsagenturen und bei der BA als Gesamtorganisation ab. Das FEG oder die Fachkräftezuwanderung ist also auch aus Sicht der BA nicht das einzige Mittel, um diesen Fachkräftebedarf zu beseitigen, sondern es ist ein Beitrag in einem recht großen Geflecht von Möglichkeiten, die wir zusätzlich nutzen können. D. h. die Agenturen für Arbeit und auch die Träger der Grundsicherung,

die JC, sind daran interessiert und sehr bemüht, insbesondere auch das inländische Bewerber*innenpotenzial dafür zu nutzen, über die Bereiche Qualifizierung/Ausbildung Fachkräfte zu generieren, die dann dem Arbeitsmarkt hier zur Verfügung stehen.

Dazu kommt, dass wir neben dem Drittstaatengeschäft auch Aktivitäten im Bereich der EU-Arbeitnehmer*innen betreiben. Wir haben bereits jetzt in vielen Grenzregionen große Pendler*innenströme in das europäische Ausland und auch aus dem europäischen Ausland ins Bundesgebiet, d. h. die Kolleg*innen, die sich im Bereich des EURES-Netzwerkes betätigen, leisten auch einen recht großen Beitrag in den grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlungen, so dass hier ein zusätzliches Fachkräftepotenzial zur Verfügung steht. Allerdings sind wir in diesem Bereich der europäischen Vermittlung, genauso wie im Drittstaatengeschäft, nicht die einzigen Akteure auf dem Markt, die sich um Fachkräfte bemühen, denn auch in anderen europäischen Ländern oder auch in anderen Drittstaaten besteht in vielen Bereichen ein Fachkräftebedarf, wo es zum Teil um die gleichen Berufsgruppen geht, die hier für das Bundesgebiet wichtig sind.

Folie 7: Wer ist Fachkraft im Sinne des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes?

Wir haben vorhin gehört, dass das FEG eine einheitliche Definition des Begriffs Fachkraft festgelegt hat. Das war bisher nicht der Fall und macht es zumindest für die Zugangssteuerung einfacher. Nach dem FEG spricht man von einer Fachkraft, die hier im Bundesgebiet eine anerkannte Berufsausbildung nachweisen kann. Entweder hat sie diese Berufsausbildung in Deutschland absolviert oder sie hat in einem Drittstaat eine Ausbildung abgeschlossen, diese im Bundesgebiet zur Anerkennung vorgelegt und die Bestätigung bekommen, dass sie als gleichwertig mit einer deutschen Qualifikation anerkannt wird. Das gilt also sowohl für Bewerber*innen, die eine nach unseren Sichtweisen durchgeführte betriebliche Ausbildung absolviert oder einen entsprechenden ausländischen Hochschulabschluss erlangt haben. Beide Bewerber*innengruppen werden im Sinne des FEG als Fachkraft bezeichnet.

Folie 8: Was Fachkräfte aus Drittstaaten zur Einreise brauchen

Vom Verfahren her ist es vergleichsweise einfach formuliert. In der Praxis sieht es in der Tat ein bisschen komplizierter aus. Die Grundregel besagt, wer in Deutschland einen Arbeitsplatz hat, wem die BA für die Beschäftigung ihre Zustimmung erteilt hat und wer eine Vollerkenntnis seines ausländischen Berufsabschlusses hat, die*der darf nach Deutschland einreisen, um hier eine Beschäftigung auszuüben. Das trifft erfahrungsgemäß nur auf wenige Fälle zu, weil in der Regel noch Qualifikationsdefizite verschiedener Art beseitigt werden müssen, bevor die vollwertige Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses erfolgen kann. Aus diesem Grunde hat man für diese Grundregel zur Einreise nach Deutschland vier Ausnahmen oder Sonderregelungen zugelassen:

1. Zum einen darf auch jemand für die Dauer von sechs Monaten ins Bundesgebiet einreisen, um sich hier eine Arbeit zu suchen. Voraussetzung ist, dass die*derjenige neben der Berufsankennung Sprachkenntnisse sowie die Finanzierung des Lebensunterhalts während der sechs Monate nachweisen muss. Dabei dürfen keine öffentlichen Gelder in Anspruch genommen werden, wohl aber die Dienste der Agenturen für Arbeit, um sich als Arbeitssuchende*r zu melden.
2. Der zweite Punkt, der in Zukunft für die BA deutlich an Relevanz gewinnen wird, ist das Thema Vermittlungsabsprachen. Die BA beabsichtigt, mit Drittstaaten und den dortigen Partner*innenverwaltungen, den öffentlichen Arbeitsvermittlungen oder den entsprechenden politischen Organisationen, den Ministerien in den Drittstaaten, Vermittlungsabsprachen zu treffen, in denen ein langfristiger Personaltransfer verabredet werden soll. Damit besteht die Möglichkeit, dass Arbeitskräfte, die noch keine

anerkannte Berufsausbildung haben, im Rahmen dieser Vermittlungsabsprachen zum Zwecke der Qualifizierung ins Bundesgebiet einreisen.

Im Moment gibt es pandemiebedingt noch keine aktiven Vermittlungsabsprachen, weil es seit März nicht möglich war, entsprechende Auslandskontakte fortzuführen, die schon bestanden hatten. In der Vergangenheit gab es z. B. das Pilotprojekt Triple Win, bei dem es um die Akquise von Pflegekräften aus Drittstaaten ging. Für Vermittlungsabsprachen insbesondere für medizinisches Personal gibt es aktuell Bestrebungen mit Mexiko und Brasilien, aber derzeit muss das leider aufgrund der gesamten Rahmenbedingungen zeitlich etwas nach hinten geschoben werden.

3. Die dritte Sonderregelung gilt für qualifizierte IT-Fachkräfte, da es im IT-Bereich oftmals so ist, dass eine Qualifikation nicht an einer bestimmten Berufsausbildung festgemacht werden kann. Hier geht es darum, dass die entsprechenden Qualifikationsnachweise erbracht werden können und die Fachkräfte als Rahmenregelung innerhalb der letzten drei Jahre als IT-Fachkräfte gearbeitet haben müssen.
4. Der letzte Punkt, der mit Sicherheit künftig auch eine größere Rolle spielen wird, auch in der Zusammenarbeit im dem IQ Netzwerk, ist die Einreise mit einer Teilanerkennung zur Durchführung einer Qualifizierung mit dem Ziel der Vollanerkennung. Das ist das klassische Beispiel, dass ein*e Bewerber*in aus einem Drittstaat hier einen Arbeitgeber gefunden hat, nach Deutschland einreisen möchte, aber die zuständigen Stellen für die Anerkennung der Berufsausbildung festgestellt haben, dass noch bestimmte fachliche oder theoretische Kenntnisse erworben werden müssen, damit eine Vollanerkennung erfolgen kann. Auch für diese Fälle gibt es jetzt diese Möglichkeit, zum Zwecke der Qualifizierung ins Bundesgebiet einzureisen.

Was ich noch ergänzen möchte: Die Agenturen für Arbeit arbeiten auch mit der Zentralstelle für berufliche Anerkennung (ZSBA) zusammen, insbesondere was den Informationsaustausch angeht. Da es sich um eine neue organisatorische Einheit unter unserem Dach handelt, die mit der Verabschiedung des FEG eingeführt worden ist, sind die Kolleg*innen sukzessive damit beschäftigt, Informationen zu sammeln und auszubauen, um sie für die Beratung von entsprechenden Anfragenden nutzen zu können.

Aus der Diskussion

Frage Johannes Remy: Welche Möglichkeiten und Verfahren gibt es zu Qualifizierungsmaßnahmen für 16 d bei reglementierten Berufen, etwa in der Pflege, und wie arbeitet IQ (und dann auch sicherlich in Abstimmung mit der BA) mit Personen zusammen, die noch im Ausland sind?

Farzaneh Vagdy-Voß: Wir haben für diesen Berufsbereich noch keine Gespräche geführt, auch nicht mit der Regionaldirektion der BA, weil aus dem Landesamt für soziale Dienste bzw. aus dem Gesundheitsministerium verlautet worden war, dass sie selber aktiv werden wollen, sowohl was die Rekrutierung als auch die Qualifizierung angeht. Nur habe ich im Moment keine Hinweise auf ein entsprechendes Programm. Vielleicht weiß Herr Gurkasch mehr darüber? Im Rahmen von IQ haben wir nur ein Teilprojekt im Bereich Pflege für die Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung für Gesundheits- und Pflegeberufe, was sich auch schwierig gestaltet. Es gibt meines Wissens wenig dazu in SH, ich habe auch keine anderweitigen Informationen zum Thema.

Gernot Gurkasch: Das stimmt, wir haben im Moment noch keine große Anzahl von Fällen oder Anfragen, weil immer entscheidend ist, was im Einzelfall festgestellt wird, welches Defizit noch beseitigt werden muss. Wir haben natürlich im Bereich der normalen beruflichen Weiterbildung Anpassungsqualifizierungen, die für diesen Zweck auch genutzt werden können, aber häufig ist es gar nicht ein volles Schulungsmodul, was absolviert werden muss, sondern es sind eher kleinere Bausteine. Man muss einfach noch etwas abwarten, welche Bedarfe entstehen. Ich weiß, dass sich auch in anderen Bundesländern die Frage stellt, wie mit der Koordination der Bedarfe umgegangen werden soll, weil es schwierig ist, einfallbezogen konkret gleich ein Angebot vorzuhalten. Es fehlt uns noch die Erfahrung, welche Bedarfe konkret bestehen, was die Einrichtungen selber leisten können im Rahmen ihrer Ausbildung oder ihrer Schulungsmöglichkeiten, und in welchem Umfang dann ggf. eine Unterstützung über dritte Akteure im Rahmen dieser Möglichkeiten genutzt werden muss.

Vertreterin der IQ Qualifizierungsberatung: Ich würde gerne etwas aus unserer Beratungserfahrung dazu sagen. Ich glaube, es sind schon viele Erkenntnisse über die Bedarfe da. Es gibt schon sehr viele Fälle. Schon lange arbeiten hier Pflegehelfer*innen, die auf ihre volle Anerkennung warten und sie erreichen möchten. Aber es gibt keine Möglichkeit für diejenigen, die nicht bereits als Helfer*in in einem Krankenhaus angestellt sind, da nur eigenes Personal für diese Lehrgänge angenommen wird. Das liegt nicht an den Bescheiden, die sind fertig, aber die Leute finden keinen Platz für einen Anpassungslehrgang oder eine Kenntnisprüfung. Niemand ist dazu bereit, und da muss dringend gehandelt werden. Das ist ein Riesenproblem in SH, und da gibt es sehr viele Menschen, die aus diesem Grunde riskieren, ihren Aufenthalt zu verlieren. Das Problem des Pflegenotstands können wir so nicht bewältigen, das ist ein vicious circle, den wir da haben.

Herr Gurkasch teilt mit, er habe sich diesen Hinweis notiert.

Dienstleister im Bereich Pflege: Ich kann das bestätigen. Das Problem ist, dass es über SH verteilt viel zu wenige Anpassungslehrgänge gibt. Die Schulen, die es früher einmal gemacht haben, haben es inzwischen aufgegeben, weil sie sagen, dass sie nicht genügend Lehrkräfte haben und dass sie die Lehrkräfte konzentrieren müssen, um ihre „normalen“ Auszubildenden auszubilden. Ich wüsste in unserer näheren Umgebung – wir sind im Norden des Kreises Pinneberg – überhaupt nichts, wo es entsprechende Anpassungslehrgänge gäbe.

Frage Johannes Remy: Gibt es vielleicht von Seiten des Landes Bestrebungen, hier vermehrt Angebote zu schaffen? Oder gibt es vielleicht schon etwas, das in der Fläche noch nicht angekommen ist, und warum? Gibt es dazu Erfahrungen in der Runde?

Farzaneh Vagdy-Voß: Wenn ich recht informiert bin, ist heute kein*e Vertreter*in aus dem Gesundheitsministerium hier und auch niemand aus dem Landesamt für soziale Dienste, die*der für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zuständig ist. In den Gesprächen zwischen IQ und dem Landesamt stellte sich heraus, dass die Erstellung von Anpassungsqualifizierungen tatsächlich schwierig ist – vermutlich deshalb, weil nicht ersichtlich ist, was genau angeboten werden sollte. Wir hatten schon letztes bzw. vorletztes Jahr in Gesprächen mit dem Landesamt darauf hingewiesen, dass wir im IQ Netzwerk die Möglichkeit haben, Anpassungsqualifizierungen anzubieten, und vorgeschlagen, das zu tun. Uns wurden aber bislang keine konkreten Bedarfe mitgeteilt, auch mit dem Hinweis darauf, dass es nicht genügend Teilnehmer*innen gäbe. Was wir im Rahmen unserer laufenden Projekte erfahren haben, ist, dass auch die Berufsschulen weniger bereit sind, z. B. Prüfungen abzuhalten. Auch ist es schwierig, Einrichtungen zu finden, die den Teilnehmer*innen einen Praxisplatz anbieten können, um sie in ihrem für den Anpassungslehrgang erforderlichen Praxisteil zu begleiten. Uns ist bewusst, dass die Durchführung

bzw. Begleitung solch eines Praktikums einen großen Arbeitsaufwand mit sich bringen. Trotzdem sind wir in laufenden Gesprächen mit den Akteuren bemüht, die aus unserer Sicht nicht befriedigende Situation zu verbessern. So sind die Gespräche ohne befriedigendes Ergebnis geblieben.

Johannes Remy: Das wäre schon einmal ein Punkt, den wir aus der Veranstaltung mitnehmen können, dass man das an die zuständigen Stellen heranträgt und entsprechend darauf aufmerksam macht.

Frage Mahar Ali: Ich habe eine kurze Frage: Arbeiten Sie, Herr Gurkasch, indirekt mit Botschaften im Ausland zusammen? Haben Sie schon Erfahrungen gemacht, wie die Kommunikation läuft und wie es in der Praxis mit der Antragstellung funktioniert?

Gernot Gurkasch: Dazu kann ich nur sagen, dass die Agenturen für Arbeit und die BA selber nicht mit den Auslandsvertretungen zusammenarbeiten. Wir haben keinen direkten Kontakt zu den Auslandsvertretungen und haben da auch keine Ansprechpartner*innen, weil wir auf das Verfahren der Visumerteilung und der Einreise keinen Einfluss nehmen können.

Vertreter Zentralstelle FKE beim Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge (LaZuF): Die Erfahrungen, die wir in der Kommunikation mit den Botschaften gemacht haben, sind sogar weitaus besser als ursprünglich vermutet. Zu Beginn des Betriebs hatten wir in Einzelfällen bei den Botschaften angefragt, ob es für sie überhaupt möglich sei, die Visaerteilung zu terminieren, wenn wir jemanden hätten, den wir als Fachkraft einreisen lassen wollten. Die Reaktion hörte sich dramatisch an: Wegen Corona sei alles zum Erliegen gekommen. Das haben wir als Zentralstelle auch zum Anlass genommen, um eine leichte Protestnote Richtung Berlin zu starten. Aber gerade in der letzten Zeit konnten wir erfreulicherweise erkennen, dass sich die Kooperationsbereitschaft der Botschaften deutlich verbessert hat. Auch wenn es teilweise einer direkten Ansprache bedarf, sind die Visastellen sehr hilfsbereit, und sogar in Fällen, in denen die Botschaften auf den Homepages signalisieren, wegen der Pandemielage ständen die Mühlen still, war man sehr bemüht, doch noch zu einer Lösung zu kommen. Und in einem Fall konnten wir bei einer Botschaft, die tatsächlich nachweislich geschlossen war, die Einreise trotzdem sicherstellen, indem wir das Visum über eine andere Botschaft in einem anderen Land haben erteilen lassen. Die Kommunikation läuft noch nicht ganz rund, das hat in aller Regel aber technische Probleme und die Erreichbarkeiten im Ausland sind stark eingeschränkt, aber die Botschaften sind sehr bemüht, im Fall einer positiven Meldung der Zentralstelle FKE zu helfen.

Frage: Wie können diejenigen, die die Einreise beantragen, die Sicherung ihres Lebensunterhalts gewährleisten, wenn sie zum Zwecke der Arbeitssuche einreisen?

Meine zweite Frage betrifft das Thema Visum: Können Sie etwas zum zeitlichen Ablauf sagen? Fachkräfte aus dem Kosovo haben z. B. vielleicht schon einen Arbeitsplatz hier, aber sie müssen oft sehr lange auf die Erstellung ihres Visums warten, so dass sie riskieren, ihn zu verlieren.

Gernot Gurkasch: Die Sicherung des Lebensunterhaltes ist keine Festlegung der BA, sondern sie hat die*der Gesetzgeber*in in das Gesetz geschrieben, weil man vermeiden möchte, dass eine Zuwanderung in die Sozialversicherungssysteme der Bundesrepublik erfolgt. Da kommen wir als BA nicht daran vorbei. D. h. also, wenn eine Person ins Bundesgebiet einreist, dann muss sie nachweisen, dass sie während der sechs Monate, in denen sie hier auf Arbeitssuche ist, ihren Lebensunterhalt durch eigene finanzielle Rücklagen oder zumindest durch den

Nachweis, dass sie hier nicht den öffentlichen Kassen zur Last fällt, sicherstellen kann. Das wird mit Sicherheit für die*den eine*n oder andere*n schwierig sein.

Auf der anderen Seite ist es aber auch so, dass, wenn jemand sich entscheidet, den Weg ins Bundesgebiet zu suchen, sie*er über diese Voraussetzung ja auch im Vorwege informiert wird durch das virtuelle Welcome Center, d. h. durch die Ansprechpartner*innen, die z. B. über die Seite „Make it in Germany“ kontaktiert werden. Dann muss natürlich jede*r für sich selbst entscheiden, kann ich mir das leisten, für sechs Monate nach Deutschland zu gehen, um hier eine Arbeitsstelle zu finden, zumal ja die Sicherung des Lebensunterhaltes allein nicht ausreicht. Wer hier zur Arbeitssuche nach Deutschland kommt, muss ja zusätzlich den Nachweis über eine als gleichwertig anerkannte Berufsausbildung im Vorwege erbringen, und das ist mit Sicherheit eine ebenso hohe Hürde.

Bei der zweiten Frage ging es um die Visaerteilung. Darauf wurde ja eben schon eingegangen. Ja, wir wissen auch, dass es unterschiedliche Wartezeiten in den einzelnen Auslandsvertretungen gibt, aber das ist ein Punkt, den wir als BA nicht beeinflussen können.

Vertreter Zentralstelle FKE beim LaZuF: Ich möchte noch einmal ergänzend dazu beitragen: Es ist uns bekannt, dass es gerade auf dem Balkan wegen des großen Andrangs zu Wartezeiten bis zu einem Jahr kommt. In der Regel zeigen die Visastellen jedoch großes Engagement. Zumindest bei den Personen, die wir schon als Fachkräfte klassifizieren können, sind sie uns gegenüber mehr als entgegenkommend.

Und zu Herrn Gurkasch: Ja, Dreh- und Angelpunkt einer jeden aufenthaltsrechtlichen Entscheidung ist nun einmal die Sicherung des Lebensunterhalts, daran wird sich gesetzgeberisch mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nichts ändern.

Tina Lachmayr, Leiterin der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung, referiert anhand ihrer Präsentation zum Thema „Migrantinnen und ihre Situation in der Corona-Krise“ (siehe Anlage 03_Lachmayr_FS_IKA)

Die FS Interkulturelle Kompetenzentwicklung ist beim VIA Bayern in München angesiedelt, von dort aus bin ich zugeschaltet. Ich wurde gebeten, einen realistischen Eindruck zur Situation von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu bringen, und dieses Bild ist leider etwas pessimistischer, das haben wir auch schon an einigen Punkten von den Vorredner*innen anklingen gehört.

Wenn ich Sie noch einmal mitnehmen darf zu der Grundaussgangslage:

Folie 1: Diskriminierung ist eine gesellschaftliche Realität.

Dass Diskriminierung eine gesellschaftliche Realität ist, wissen wir nicht erst seit den Demonstrationen auf der Straße wegen des gewaltsamen Todes von George Floyd, sondern das ist seit vielen Jahrzehnten ein wiederkehrendes Thema. Wir wissen wissenschaftlich belegt, dass es existiert. Wir wissen es aus Korrespondenztest und Testingstudien zum Arbeits- und Wohnungsmarkt – eine der bekanntesten ist die von Koopmann aus dem Jahre 2018, wo nachgewiesen wurde, dass Menschen mit Migrationshintergrund auf ihre Bewerbung deutlich seltener eine positive Rückmeldung erhalten als Menschen ohne Migrationshintergrund. Die Chancen variieren sogar je nach Herkunftsland. Vor einer besonders schwierigen Situation stehen Menschen mit albanischem, marokkanischem oder äthiopischem Migrationshintergrund. Ähnliche Ergebnisse liefert eine Studie zu Praktikumsbewerbungen aus dem Jahr 2010. Danach reichte schon die Angabe eines türkischen Namens aus, um die Chancen auf ein

Vorstellungsgespräch um 14 % zu senken, bei kleineren und mittleren Unternehmen sogar um 24 %. Das heißt, auch wenn es nicht um Themen wie Deutschkenntnisse bzw. adäquate oder gleiche Qualifizierung geht, sondern wenn wir von Menschen sprechen, die das hiesige Bildungssystem durchlaufen haben, stellen wir fest, dass es dennoch Vorbehalte, Restriktionen, vielleicht auch Berührungspunkte gibt, vor allem bei kleineren und mittleren Unternehmen.

Ein ähnliches Szenario ist uns aus der Beratungspraxis bekannt. Wir haben hier im IQ Netzwerk Beratungsstellen zur Fairen Integration und es gibt die Beratungsstellen der Antidiskriminierungsstellen des Bundes. Hier sehen wir immer wieder dokumentierte Fälle, die ein ähnliches Bild skizzieren, und natürlich auch Beispiele von Gerichtsurteilen, wenn es im Sinne des AGGs Verstöße gibt.

Folie 2: Diskriminierungserfahrungen in Lebensbereichen.

Eine repräsentative Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund) zeichnete ein ganz ähnliches Bild. Fast jeder zweite Befragte mit Migrationshintergrund berichtete in den letzten zwei Jahren von einer Diskriminierungserfahrung, und hier steht leider auf Platz 1 nach wie vor das Arbeitsleben. Das können ganz unterschiedliche Erfahrungen sein. Sie reichen von beleidigenden diskriminierenden Äußerungen zwischen Kolleg*innen am Arbeitsplatz bis hin zu Absagen auf eine Bewerbung aufgrund z. B. eines Kopftuches.

Gemessen an der Gesamtbevölkerung hat jede*r Dritte geäußert, schon einmal Diskriminierung erlebt zu haben, vielleicht aber auch aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale wie z. B. des Geschlechts, des Alters, der Religion oder der sexuellen Orientierung. Diskriminierung ist also ein gesamtgesellschaftliches Problem, aber es trifft Menschen mit Migrationshintergrund besonders, und vor allem Menschen mit einem vermeintlich sichtbaren Migrationshintergrund, d. h. wenn die Zuschreibung, dass jemand vielleicht nicht Deutsch ist, aufgrund von Hautfarbe, Kleidungsstil oder Akzent erfolgt. Ein Forschungsbericht des SVR (*Anm.: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration*) zeigte, dass sich Menschen, die sich dieser Gruppe zurechnen, zu 48 % diskriminiert fühlen.

Folie 3: Dann kam die Pandemie...

Durch die Pandemie hat sich das Bild leider verschärft. Die Diskriminierungserfahrungen haben zugenommen und sich verstärkt. Die ADS hat allein bis April 100 Fälle registriert, die im Kontext der Corona-Pandemie zu werten sind, das waren z. B. Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit einem vermeintlich asiatischen Hintergrund. Es wurde z. B. einer Dame mit chinesischer Staatsangehörigkeit ein Arzttermin wieder abgesagt, obwohl die Dame schon seit Jahren nicht mehr in China gewesen war. Es wurden Menschen Dienstleistungen verwehrt, denen man unterstellte, sie stammten aus einem asiatischen Land. Wir kennen aber auch Fälle in Unternehmen zwischen Kolleg*innen, wo es auf einmal keine Bereitschaft zur Zusammenarbeit mehr gab, wo unangebrachte Bemerkungen fallengelassen wurden, was sich natürlich sowohl auf die Betroffenen als auch auf das Arbeitsklima negativ auswirkte.

Wie wir bereits gehört haben, hat sich die Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt massiv ausgewirkt. Es herrscht enorme Unsicherheit, und wir können die Entwicklung im Moment noch nicht absehen. In einigen Branchen herrscht eklatanter Fachkräftemangel, manche Branchen erleben gerade Hochkonjunktur, Stichwort Gesundheitsbereich, wobei eben trotzdem die Fachkräfte fehlen, und andere Branchen kommen komplett zum Erliegen, Stichpunkt Veranstaltungsbranche. Es gibt natürlich auch eine Zurückhaltung bei Stellenausschreibungen und -besetzungen, und das trifft insbesondere unsere Zielgruppe, über die wir heute reden, eklatant.

Folie 4: Steigende Arbeitslosigkeit während der Corona-Pandemie Wir sehen, und das haben Sie gerade, Herr Gurkasch, ganz anschaulich und differenziert für SH dargelegt, dass die Arbeitslosenquote bundesweit in diesem

Jahr bis Oktober um 5,9 % gestiegen ist, auf den Bundesdurchschnitt gerechnet. Die Arbeitslosenquote bei Ausländer*innen, und hier sprechen wir von Menschen mit einem nicht deutschen Pass, liegt bei 14,5 %, gemessen an der Gesamtzahl der zivilen Erwerbspersonen. D. h. auch wieder hier sind Migrant*innen, vor allem aber Geflüchtete, besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Wir hatten hier schon immer eine Diskrepanz, aber die Schere geht noch einmal ein Stückchen weiter auseinander. Zum Beispiel bei Geflüchteten lag die Arbeitslosenquote im Bundesdurchschnitt im Mai bei 40 %. Gerade in den letzten Monaten und auch im letzten Jahr hatten wir schon gute Effekte zu vermerken. Immer mehr Geflüchtete haben den Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden, aber ihn jetzt vielmals wieder verloren. Sie sind besonders stark von wirtschaftlichen Folgen betroffen, weil sie sind überproportional in prekären und befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind und in Branchen, die besonders stark von der Krise betroffen sind, wie dem Dienstleistungsbereich (Hotels, Gastronomie).

Folie 5: ... und die internationalen Fachkräfte?

Natürlich hat sich die Corona-Pandemie massiv auf die Migrationsbewegungen ausgewirkt. Deutschland veranlasste wie viele andere Länder auch weitreichende Einreisebeschränkungen und wir konnten sehen, welcher drastischen Effekt es hat, wenn wir keine Migration haben. Gerade von März bis Juni konnten unzählige ausländische Beschäftigte wegen der Reisebeschränkungen nicht einreisen. Vor allen drei Branchen waren von enormen Engpässen betroffen:

- Die häusliche Altenpflege: Man muss sich nur einmal vor Augen führen, dass schätzungsweise jedes Jahr zwischen 300.000 und 500.000 Arbeitskräfte aus dem Ausland, meistens aus Polen, in deutschen Privathaushalten arbeiten.
- Die Landwirtschaft: Sie erinnern sich vielleicht an den Aufschrei, die Spargelernte sei in Gefahr! 300.000 Saisonarbeitskräfte überwiegend aus Osteuropa reisen eben für nicht nur diese Tätigkeit nach Deutschland ein.
- Die Baubranche: 100.000 Arbeitnehmer*innen, meist auch aus Osteuropa, arbeiten auf deutschen Baustellen.

Leider ist es im Moment enorm schwierig, internationale Fachkräfte zu finden und dann die Einreise zu ermöglichen, auch wenn ich nicht sagen möchte, das sei komplett zum Erliegen gekommen.

Folie 6: Vielfaltsorientierte/interkulturelle Organisation

Was bedeutet das nun für die Unternehmen? Schließlich, das hat Frau Steinbring-May (BMAS) heute Morgen auch in ihrem Grußwort benannt, brauchen wir die Fachkräfte, um den Fachkräftemangel in Deutschland zu decken. Für Organisationen und für Unternehmen stellt das die besondere Herausforderung dar, dass die Frage der Gewinnung von Fachkräften mit Migrationshintergrund noch einmal besonders an Relevanz gewinnt, sei es über soziale Netzwerke, über Internetauftritte oder Recruitingverfahren, und dann beginnt der „Kampf um die klugen Köpfe“. Das heißt, das Binden von Arbeitskräften im eigenen Unternehmen wird wesentlich stärker fokussiert, die Arbeitskraft muss auch gehalten werden. Denn, wenn wiederum auch Stellen frei sind, und auch das haben wir vorhin gesehen, kann natürlich die Person nach einigen Monaten wieder abwandern, wenn sie merkt, ich fühle mich hier nicht wohl, ich fühle mich hier nicht willkommen, ich komme vielleicht nicht voran oder mit den Kolleg*innen nicht zurecht. Insofern sind auch Unternehmen jetzt durch die Krise noch stärker gefordert, sich in Richtung einer vielfaltsorientierten Organisation weiterzuentwickeln.

Frage Johannes Remy: Wie unterstützt die Fachstelle Unternehmen in Hinsicht auf Recruiting oder interkulturelle Öffnungsprozesse? Hat sich eure Arbeit in den letzten Monaten durch Corona geändert, abgesehen vom Umstieg auf digitale Formate?

Tina Lachmayr: Tatsächlich merken wir auch, dass man mehr digitale Formate anbieten muss. Wir hatten in letzter Zeit einige Workshops und Veranstaltungen noch einmal gezielter zum Thema „Personal finden und binden“, auch in Kooperation mit IQ Projekten. Außerdem versuchen wir die Strategie, Informationen und Produkte bereitzustellen. Wir haben seit einigen Jahren eine KMU Toolbox, die gerade aktualisiert wird und die Sie gerne bei uns bestellen können, mit vielen Tipps und Tricks zum Thema betriebliche Integration von ausländischen Fachkräften. Es fängt an mit „Wie kann ich mein Unternehmen in Richtung Diversity weiterentwickeln? Was ist wichtig, bei der Einarbeitung zu beachten? Wie gehe ich mit dem Thema Sprache um? Welche Fördermöglichkeiten gibt es vielleicht?“ Das ist eine gute Informationsmöglichkeit, und wir versuchen auch durch diese Materialien, die wir erstellen, Transparenz herzustellen, wer im IQ Netzwerk eigentlich ein*e konkrete*r Ansprechpartner*in ist. Wir haben ja die gute Situation in IQ, dass wir in jedem Bundesland Teilprojekte haben, die konkret gemeinsam mit Unternehmen arbeiten und Fragen beantworten können, sei es eine rein aufenthaltsrechtliche Frage oder auch die Frage nach Fördermöglichkeiten, bis hin zu Teilprojekten, die komplexe Organisationsentwicklungsprozesse in Unternehmen begleiten können, wenn ein*e Unternehmer*in sagt: „Ich möchte jetzt das Thema strategisch und strukturell verankert angehen. Was müssen wir denn eigentlich tun, damit wir Barrieren und Hürden abbauen?“ Da bietet sich immer an, eine externe Prozessmoderation mit ins Boot zu holen, damit man sich ganz auf die eigenen Inhalte konzentrieren kann, während jemand den roten Faden weiterhin in den Händen hält.

Johannes Remy: Gibt es denn hier Arbeitgeber*innen oder Unternehmen, die sich schon einmal extern Unterstützung geholt haben für so einen Prozess und da vielleicht Erfahrungen teilen können?

Es gibt keine Wortmeldungen.

Pause

TOP 3 Diskussionsrunde

Die Zuhörer werden nach dem Zufallsprinzip in vier Arbeitsgruppen mit je zwei Moderator*innen verteilt. Jede Gruppe bekommt als Diskussionsgrundlage zwei Themenkomplexe mit je vier Leitfragen:

1. Annäherung an das Thema Fachkräftegewinnung und -bindung aus der Perspektive der Arbeitgeber*innen

- Welchen Herausforderungen stellen sich Arbeitgeber*innen bei der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung?
- Welche Besonderheiten ergeben sich in diesem Kontext für Fachkräfte mit einer ausländischen Qualifizierung?
- Welche Unterstützung benötigen/wünschen sich Arbeitgeber*innen von anderen Arbeitsmarktakteur*innen und speziell vom IQ Netzwerk Schleswig-Holstein bei der Fachkräftegewinnung und -bindung?
- Haben die Corona-Pandemie und deren Folgen (wie z. B. Visumverfahren, Einreisestopp, etc.) die Bedarfe verändert?

2. Annäherung an das Thema Fachkräftegewinnung und -bindung aus der Perspektive der Arbeitnehmer*innen/Migrant*innen

- Was benötigen zukünftige Arbeitnehmer*innen mit ausländischer Berufsqualifikation an Unterstützung durch die Arbeitgeber*innen und andere Arbeitsmarktakteur*innen, speziell vom IQ Netzwerk Schleswig-Holstein, für

eine Einstellung und daran anschließende Bindung an die Arbeit?

- Was glauben Sie, welche Herausforderungen stellen sich für Arbeitnehmer*innen?
- Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf die Anwendung des FEG (z. B. Anfrage bei der Botschaft)?
- Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf die Arbeitnehmer*innen?

Vorstellung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe 1

Moderation: Johannes Remy, IQ Fachstelle Einwanderung

Protokoll: Mahar Albaher Ali, IQ Fachstelle Einwanderung

Ergebnisse: siehe Anlage „04_AG1-Ergebnisse“

Arbeitsgruppe 2

Moderation: Irmgard Poggemann, IQ Perspektive Vielfalt: Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung

Protokoll: Nicole Derber, IQ Qualifizierungsmaßnahmen für Handwerksberufe

Probleme und Herausforderungen auf Seiten der Betriebe

- Arbeitgeber*innen machen sich oft schon lange im Vorfeld im Gedanken über Sprachniveau, Mobilität (Auto), Unterkunft (Wohnung), Kinderbetreuung, soziale Einbindung.
- Dennoch gelingt es nicht immer, die Familienangehörigen gut einzubinden oder eine Situation zu schaffen, die die Mitarbeiterbindung ermöglicht.
- Auch die soziale Verantwortung der*des Arbeitgebenden ist wichtig.
- Die mit dem FEG verbundenen Kosten werden von kleinen und mittleren Unternehmen als zu teuer empfunden. Es gibt natürlich keine Sicherheit, dass sich die Kosten auszahlen.
- Gerade wenn Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, wird das FEG interessant.
- Diskussion darüber, ob die Bescheide aus dem Anerkennungsverfahren hilfreich sind.
- Die Abläufe sollten für die Betroffenen (Unternehmen, Fachkräfte) so einfach wie möglich sein. Schlanke Kommunikation.

Arbeitsgruppe 3

Moderation: Sabine Rief, IQ Qualifizierungsberatung

Protokoll: Katrin Eichhorn, IQ Anerkennungsberatung

Probleme und Herausforderungen auf Seiten der Betriebe

- lange Wartezeiten für Ärzt*innen, Pflegekräfte auch (Intensiv- und spezialisierte Pflegekräfte), generalisierte haben sie selbst
- Widerspruch: Klient*innen aus der Beratung, die nicht eingestellt werden, weil noch ohne Approbation
- Erteilung der Berufserlaubnis schwierig laut Vertreter*innen Westküstenklinikum Brunsbüttel und Heide, Westküste eher unattraktiv

- Flächenland SH schwierig, Umsiedlungen oft problematisch, weil keine Schule/Arbeitsplätze für Partner*innen, Auswahl nicht so groß wie vielleicht anderswo, Angebot an Arbeitsplätzen generell nicht so groß?
- Standortmarketing muss funktionieren und verbessert werden
- am liebsten Paare im Quali-Doppelpack: z.B. Ärztin/Pfleger
- Gibt es die Möglichkeit der Anpassungsqualifizierung in Heide? Nein.
- "Dithmarschen first"
- "Wir haben keine Chancen, jemanden zu entlohnen außerhalb eines FSJ"
- abhängig von der Sachbearbeitung, oftmals strenge Auslegung des Regelwerks

Konkrete Wünsche an andere Arbeitsmarktakteur*innen und an IQ

- junge Assistenzärzt*innen sollen eingestellt werden, Botschaften vor Ort stehen für Visumserteilung nicht zur Verfügung, zu viele Beteiligte (Ausländer*innenbehörde, Auslandsvertretungen, KH-Beteiligte)
- beschleunigtes Verfahren?
- stärkere Vernetzung? IQ Anerkennungs-/Qualifizierungsberatung fragt ab, ob jemand an die Westküste möchte?
- Neues IQ-Projekt „Beratungsagentur Fachkräfteeinwanderung“ bietet Gespräche an (Kontakt: s.kerstensteiner@gefas-uv.de).

Probleme und Herausforderungen auf Seiten der Fachkräfte

- sehr gute Englischsprachkenntnisse sowie solide deutsche Fachsprache
- Klinikum Westküste geht auf diese Themen ein, z. B. Zuweisung in kleine Teams, Teams, die sich besondere Mühe geben, Pat*innen
- spezielle Fortbildungsangebote durch die BA
- Bewerber*innen haben oft Hemmungen, Deutsch zu sprechen
- Azubis aus EU-Ländern: Was tun nach Dienstschluss? Ein nicht zu unterschätzendes Problem!
- Durchhaltevermögen erforderlich!

Konkrete Wünsche an IQ

- seelische Unterstützung: Bewerber*innen bestärken
- Diese MA kann man in der Regel gut binden, wenn vorher der "Anwerbeprozess" gemeinsam durchlitten wurde.

Arbeitsgruppe 4

Moderation: Stefan Wickmann, IQ Mit Recht gegen Diskriminierung

Protokoll: Johanna Frank, IQ Faire Integration SH

Probleme und Herausforderungen auf Seiten der Betriebe

Allgemein:

- Unternehmen fühlen sich allein gelassen.
- fehlende Aufklärung
- wichtige Informationen zu Unterstützungsstrukturen fehlen/sind nicht bekannt
- zu viel, das nebenbei noch erledigt/geklärt werden muss (personell unmöglich)
- Rechtsunsicherheit

- zu viel Bürokratie bei der Anerkennung (wichtiger sind die Fähigkeiten und Interessen der Menschen)

Coronabedingt:

- unmöglich, Menschen aus dem Ausland zum Probearbeiten einzuladen
- Quarantänepflicht verzögert alles
- Corona-bedingt keine Neueinstellungen, denn es stellt sich die Frage: Kann der Betrieb überhaupt aufrecht-erhalten werden?

Probleme und Herausforderungen auf Seiten der Fachkräfte

Allgemein

- unterschiedliche Vorstellungen von Kultur und Beruf bei den Fachkräften
- Heimweh
- große Hürden und Probleme bezüglich des Anerkennungsverfahrens
- sprachliches Level für die Berufsschulen

Coronabedingt

- Urlaubsplanung (Fachkräfte nutzen den Urlaub oft, um in Ihre Heimat zu fahren, da dies nicht möglich ist, möchten viele Ihren Urlaub nicht nehmen)

Konkrete Wünsche an IQ

- Hilfen beim Lernen der Sprache neben der Ausbildung (Präsenzkurse)

Aus der anschließenden Diskussion (direkt und im Chat):

Vertreter Zentralstelle FKE beim LaZuF: Es ist klar, dass die Einführung eines neuen Gesetzes erst einmal zur Verwirrung führt, und wir müssen uns bewusst machen, dass auch im Aufenthaltsrecht erfahrene Mitarbeiter*innen auch bei uns in der Zentralstelle FKE Zeit brauchen, um sich mit den komplizierten Abläufen vertraut zu machen. Ich wünsche mir von der Politik mehr Flexibilität, was eine gewisse Regelstarrheit, die uns in Deutschland ja alle begleitet, angeht. Es ist aber nicht so, dass die Politik sich nicht kümmert. In meiner Dienststelle erreichen uns interessierte Anfragen aus der Politik danach, was gut und was aus welchen Gründen nicht gut läuft. Ich bin guter Hoffnung, gerade wenn wir alle zusammenarbeiten in diesem Kontext, dass wir früher oder später zu einem Ergebnis kommen, das deutlich besser ist als das, was wir heute vorliegen haben. Allerdings ist es auch für mich noch schwer, zu überblicken, wer eigentlich was macht und wer für welches Problem mein*e Ansprechpartner*in ist – dafür wäre eine Übersicht sehr hilfreich.

Frage: Wenn ich eine*n Mitarbeiter*in suche, sollte ich mich dann mit diesem Hintergrund zuerst an die Arbeitsagentur wenden oder an eine IQ Gruppe?

Gernot Gurkasch: Sie können sich gern an Ihren örtlichen Arbeitgeberservice bei der Agentur für Arbeit melden.

Vertreterin IQ Anerkennungsberatung: An eine IQ Anerkennungsberatungsstelle.

Farzaneh Vagdy-Voß: Dafür ist tatsächlich definitiv die Agentur für Arbeit, die Regionaldirektion Nord oder die BA zuständig. Wir vermitteln, soweit wir können, wenn wir Personen haben, die im Rahmen des IQ qualifiziert sind. Durch das neue IQ Projekt, die Beratungsagentur, werden wir mitbekommen, welche Betriebe welche Arbeitnehmer*innen suchen, dann leiten wir die Information entsprechend weiter. Aber wir sind nicht direkt für die Vermittlung von Arbeitnehmer*innen zuständig. Das wollte gern klarstellen, um keine falschen Hoffnungen zu wecken.

Kommentar: Ich war ein wenig enttäuscht, dass ich anscheinend der einzige Unternehmer in der Arbeitsgruppe war. Und es ist für mich leider immer noch schwierig, herauszufinden, wer uns bei welchen Themen helfen kann.

Johannes Remy: Ich denke, dass diese Veranstaltung zeigt, dass das IQ Netzwerk insbesondere zum Thema FKE mit der BA kooperiert, dass man aufeinander verweisen kann. Das bedeutet, dass, wenn man sich an eine Stelle wendet, die vielleicht noch nicht die richtige ist, die einen immerhin zur richtigen führt. Ich hoffe, dass Sie hier einen Eindruck bekommen haben, wie die Akteur*innen untereinander vernetzt sind und es häufig über den kurzen Dienstweg funktionieren kann.

TOP 4 Vorstellung der Angebote des IQ Netzwerks Schleswig-Holstein

Projektvorstellung „Beratungsagentur Fachkräfteeinwanderung in Schleswig-Holstein“

Sebastian Schulze (Geschäftsführer UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.) referiert anhand seiner Präsentation 05_Schulze_Beratungsagentur_FKE“ (siehe Anlage).

Herr Schulze stellt sich kurz vor: Ich bin der Geschäftsführer bei UV Nord, dem Dachverband der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein: Wir vertreten über 100 Arbeitgeber*innenverbände mit über 66.000 Unternehmen in HH und SH und sind Teil des IQ Netzes geworden mit unserem Institut, der gefas (Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik), die die Fachkräfteberatungsagentur FKE SH umsetzt (*Anm.: Seit Ende November heißt die gefas „Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.“*). Das FEG gibt es seit dem 1.3., die Beratungsagentur seit dem 1.8. im Förderprogramm IQ, und finanziert werden wir vom BMAS und dem Europäischen Sozialfonds.

Folie 1: Arbeitsbereich 1: Beratung rund um das Thema Fachkräfteeinwanderung

Dass das Thema komplex ist, ist heute bei allen Ausführungen deutlich geworden. Frau Steinbring-May hat uns als regionale Koordinierungsstelle bezeichnet. Darunter laufen wir und wollen primär kleinen und mittelständischen Unternehmen, migrantischen Unternehmen, Hilfestellung geben, wie man an das Thema FKE herangeht, wie man den Fachkräftebedarf ermittelt. Wir bündeln identische Fachkräftebedarfe von vielen Unternehmen im Land und leiten sie an die zuständigen Stellen, an die Arbeitsverwaltung, weiter, um sich zielgerichtet in Drittstaaten auf die Suche machen zu können. Denn gerade unsere Unternehmerschaft ist sehr kleinteilig im Flächenland SH. Nicht alle Kleinunternehmen können sich intensiv mit dem Thema auseinandersetzen, so dass sie sich selbst auf die Suche machen könnten, und nicht alle haben selbst gute Kontakte ins Ausland. Da wollen wir als Beratungsagentur die Kräfte bündeln, Informationen aufnehmen, Beratungen bei Arbeitgeber*innen im Unternehmen zu Fördermöglichkeiten, zu insgesamt dem ganzen Verfahren, leisten. Hinzugekommen ist als Auflage des BAMF aufgrund der Pandemie, dass wir die Unternehmen unterstützen wollen, Mitarbeiter*innen, gerade migrantische

Mitarbeitende, in den aktuellen Krisenzeiten in dem Unternehmen zu halten und zu Fördermöglichkeiten zu beraten. Entlassungen sollen vermieden werden und gemeinsam gestärkt durch die Krise gegangen werden.

Folie 2: Arbeitsbereich 2: Ansprechpartner und koordinierende Stelle

Die Beratungsagentur ist auch Ansprechpartnerin für die koordinierenden Stellen. Wir haben schon über die zentrale Servicestelle zur Berufsanerkennung (ZSBA) gesprochen, die ZAV hat Herr Gurkasch auch angesprochen als zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA (ZAV) und das Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge (LaZuF) ist heute auch vertreten. Dort werden wir den Bedarf an FKE transparent darstellen, aber auch die Leistung der genannten Stellen, um Arbeitgeber*innen mit dem Verfahren und die Behörden so zusammenzubringen, dass FKE im SH gut gelingen kann.

Folie 3: Arbeitsbereich 3: Netzwerkarbeit für Fachkräfteeinwanderung

Natürlich betreiben wir auch Netzwerkarbeit, die aufgrund des jungen Gesetzes noch nicht wirklich stattgefunden hat, gemeinsam mit der Fachkräfteinitiative, mit Kompetenzzentren, mit Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Verbänden und Kammern. Wir wollen für das Thema FKE sensibilisieren, die Beratungsnetzwerke dafür nutzen, dass das Thema mehr Verständnis bei den Unternehmen bekommt, und wir sind guter Hoffnung, dass, wenn die erste Unsicherheit verflogen ist und die Verfahren sich eingespielt haben, es dann auch zu einem interessanten und vor allem erfolgreichen Modul werden kann. Herr Gurkasch hatte vorhin von 14.000 offenen Stellen trotz Pandemie gesprochen, also der Bedarf an Fachkräften ist nach wie vor vorhanden. Das müssen wir deutlich voranbringen oder jetzt in der Krise so vorbereiten, dass man sich danach gestärkt dem demographischen Wandel und der Fachkräftelücke stellen kann.

Folie 4: Arbeitsbereich 4: Erfolgreiches Integrationsmanagement in den Unternehmen

Ein wichtiger Bereich ist natürlich das Integrationsmanagement in den Unternehmen. Es ist eine Sache, eine wertvolle Arbeitskraft zu bekommen, aber die muss wie jede andere Arbeitskraft auch im Unternehmen integriert werden. Sie muss ankommen, im betrieblichen Umfeld aber auch im sozialen Umfeld – die zweite Halbzeit ist nach den acht Stunden Arbeit – und dann ist es, wie wir schon gehört haben, zum Teil trist und grau im Flächenland SH insbesondere im Herbst. Da wollen wir auch unter Zuhilfenahme der Angebote aus dem IQ Netzwerk den Arbeitgebenden das Handwerkszeug, die Hilfestellung geben, dass sie sich nicht nur um die reine Arbeitskraft, die sie im Unternehmen benötigen, Gedanken machen, sondern auch darum, wie Vielfalt im Unternehmen aussehen kann und wie die zu uns Kommenden auch im sozialen Umfeld neben der Arbeit ankommen können. Wenn Fachkräfte mit ihren Familien ankommen, ist die Integrationsarbeit noch vielfältiger, so dass wir dort auch beraten und auf die bestehenden Netzwerke und Beratungsangebote, die es in Schleswig-Holstein gibt, verweisen und diese mit ins Boot holen.

Folie 5: Mitarbeiter*innen der gefas in der Beratungsagentur

Wer sich um welche Belange kümmert, können Sie gern aus der Präsentation entnehmen. Wir würden uns freuen, dass Sie bei Bedarf ist an die Beratungsagentur FKE denken. Wir wollen gerne die Spinne im Netz sein, um bei den Themen rund um das Thema FKE alle Akteure zusammen zu bringen, damit wir in SH einen erfolgreichen und dauerhaften Prozess bekommen.

Abschließend möchte ich noch auf eines hinweisen, das wurde gerade auch angesprochen: Für Arbeitgeber*innen ist es, gerade pandemiebedingt, eine Herausforderung, den langfristigen Personalbedarf zu planen. Die Beratungsagentur wird mit ihren Partner*innen nicht eine Fachkraft in zwei Wochen auf dem Silbertablett liefern

können. Wir sprechen bei einer erfolgreichen FKE von mehreren Monaten bis zu einem Jahr und auch von nicht unerheblichen Kosten. Daher ist es im Moment für die Unternehmen häufig eine große Hürde, sich des Themas anzunehmen, weil es noch nicht abzusehen ist, wann sie wieder in den Regelbetrieb nach der Pandemie kommen. Primär ist deshalb der aktuelle Blick der Unternehmen auf inländische Fachkräfte gerichtet. Aber es geht auch um Spezialisten oder ganz spezielle Berufe, die trotz Pandemie einfach nicht auf den Arbeitsmarkt kommen, weil es sie vorher auch fast schon nicht gegeben hat. Das ist dann die Chance für die FKE.

Es gibt keine Rückfragen an Herrn Schulze.

Vorstellung des IQ Netzwerks Schleswig-Holstein

Frau Vagdy-Voß referiert anhand ihrer Präsentation „06_Vagdy-Voß_IQ_Netzwerk_SH“ (siehe Anlage)

Folie 1: Das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein Förderphase 2019 – 2022

Für die Vorstellung der konkreten Angebote des IQ Netzwerks kann ich mich kurz fassen, denn wir sind so aufgestellt, dass Sie auf der Website www.iq-netzwerk-sh.de alle unsere Angebote noch einmal sehen und jede Stelle kontaktieren können. Ich habe versucht, alle 20 Teilprojekte auf einer Folie aufzulisten. Die unterschiedlichen Farben beziehen sich auf die unterschiedliche Finanzierung der Handlungsschwerpunkte. Die blauen Projekte werden aus ESF- und Bundesmitteln und die roten ausschließlich aus Bundesmitteln finanziert.

Hauptschwerpunkt unserer Arbeit ist es, Menschen mit Migrationsgeschichte über die Anerkennungsberatung und Anpassungslehrgänge an eine adäquate Beschäftigung heranzuführen und sie auf diesem Weg zu begleiten. Dafür bieten unsere Projekte in der Beratung, die sie im Handlungsschwerpunkt (HS) 1 sehen, landesweite Unterstützung für alle Ratsuchenden an. Unsere Kolleg*innen sichten und vervollständigen Unterlagen, klären Fragen zur Finanzierung von Übersetzungen und Anerkennungsgebühren und stehen auch in engem Kontakt mit den zuständigen Anerkennungsstellen. Aufgrund der Tatsache, dass SH ein Flächenland ist, sollten bzw. müssen wir landesweit mehrere Beratungsstellen anbieten, und wir freuen uns, dass die Kolleg*innen in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung die Ratsuchenden, die aus dem Ausland kommen, bei jedweden Fragen zur Anerkennung von Abschlüssen begleiten.

Besonders hervorheben möchte ich an dieser Stelle die bundesweite Beratung zur „Fairen Integration“, die auch vorhin von Frau Lachmayr benannt worden ist. Auch wir in SH haben ein Projekt zur fairen Integration, die Ratsuchende landesweit über ihre Rechte und Pflichten im Betrieb bzw. auf dem Arbeitsmarkt aufklärt. Dabei geht es speziell um Fragen zu Lohn, Urlaub, Kündigung etc. Ziel ist die Vermeidung prekärer Arbeitssituationen und die Stärkung der Selbstermächtigung Ratsuchender. Dieses Projekt ist unter der Trägerschaft des Antidiskriminierungsverbandes SH tätig.

Wir sind uns dessen bewusst, dass die Anerkennungsberatung allein keine Garantie für eine zukünftige adäquate Beschäftigung bedeutet. In der Regel wird die Anerkennung von Abschlüssen nur mit einer teilweisen Gleichwertigkeit bzw. Teilanerkennung bescheinigt. Deshalb sind Anpassungslehrgänge bzw. eine Zusatzqualifizierung dringend erforderlich – besonders für Drittstaatsangehörige, da diese Personengruppe sehr oft nur eine Teilanerkennung erhält. Sie sehen hier in der zweiten Spalte (HS 2) einige Projekte, die in unterschiedlichen Bereichen wie Akademiker*innen, Ingenieur*innen, Pädagog*innen sowie Handwerks- oder Gesundheitsberufen Anpassungs-

lehrgänge bzw. Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Ziel ist es, dass die Personen nach Abschluss dieser Maßnahmen eine volle Anerkennung ihrer mitgebrachten Qualifizierung bekommen, um, noch einmal zurückkommend auf die Darstellung von Herrn Gurkasch, aus dem Bereich der Helfer*innentätigkeit herauszukommen, als Fachkraft gesehen zu werden und die Aufnahme einer adäquate Beschäftigung zu erreichen.

Nun können wir auf der rechten Seite die rot markierten Angebote ansehen. Wir wissen, dass unsere Gesellschaft und der Arbeitsmarkt immer diverser und vielfältiger werden, und dass Integration keine Einbahnstraße bleiben darf. Hier setzen unsere drei Teilprojekte (HS 3) an und fördern interkulturelle Kompetenzentwicklung sowie Antidiskriminierung für die Welt von morgen. Die Angebote der ersten beiden Projekte sind zugeschnitten auf die Zielgruppe der Betriebe, Behörden, Kammern, Weiterbildungsträger, Beratungsstellen, Jobcenter und Agenturen für Arbeit. Das dritte Teilprojekt ist besonders im Bereich Empowerment tätig. Es richtet sich direkt an die Migrantenorganisationen und Menschen mit Migrationshintergrund mit dem Ziel, die Souveränität in der Gesellschaft und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

Auf der rechten Seite hat ja Herr Schulze bereits das Projekts im HS 4 „Regionale Fachkräftenetzwerke – Einwanderung“ dargestellt.

Als Reaktion auf Anfragen seitens der Wirtschaft ist außerdem geplant, zwei neue Teilprojekte im HS 3 zu etablieren, die als Mentoringprogramme für Handwerks- und für Gesundheitsberufe fungieren werden. Sofern wir die Bewilligung erhalten, werden diese beiden Teilprojekte an den Start gehen.

Folie 2: Operative Partner*innen im Landesnetzwerk SH

Das war eine sehr kurze Darstellung unserer Angebote. Ich habe Ihnen hier aufgelistet, welche operativen Partner*innen mit uns unterwegs sind, um die vorgestellten Angebote zu unterstützen und umzusetzen. Es ist eine sehr heterogene Gruppe, sowohl Kammern als auch Bildungsträger, aber auch kleinere Vereine. Wir bieten bei Bedarf auch allgemein kostenlose Schulungen z. B. zur Anerkennung von Abschlüssen, zum Anerkennungsgesetz oder zum FEG an. Bei Interesse melden Sie sich gern bei uns.

Es gibt keine Rückfragen an Frau Vagdy-Voß.

Kurze Zusammenfassung

Johannes Remy

Wir haben während der Veranstaltung Einblicke in die aktuellen Fachkräftebedarfe und die Bedarfe der Unternehmen bekommen, auch im Kontext der Pandemie. Die Tatsache, dass in einer Zeit, die mit mehr Risiken behaftet ist, langfristige Planungen nur bedingt möglich sind, und die Tatsache, dass die Einwanderung von Fachkräften eines langen Atems und einer Planung bedarf, macht es aktuell für Unternehmen schwierig – obwohl der Bedarf da ist –, Personal im Ausland zu rekrutieren. Wir haben gehört, dass es in SH aktuell 14.000 offene Stellen gibt, nur, um uns das am Ende noch einmal vor Augen zu führen.

Eingangs hat Frau Steinbring-May dargelegt, was sich die*der Gesetzgeber*in bei der Einführung des FEG gedacht hat, und sie hat sehr gut deutlich gemacht, was mit dem Gesetz alles verbunden ist, damit es erfolgreich umgesetzt werden kann.

Wir haben von Frau Lachmayr gehört, was von Seiten der Einwanderungsgesellschaft nötig ist, damit internationale Fachkräfte hier gut ankommen können, an die Unternehmen gebunden werden und langfristig in Deutschland verbleiben. Da geht es darum, dass Diskriminierungserfahrungen gemacht werden und dass weiter daran gearbeitet werden muss, auch diese Personen erfolgreich willkommen zu heißen.

In der Diskussion um die Herausforderungen hat sich gezeigt, dass es ein längerer Prozess ist, der schon vor Jahrzehnten angefangen hat, und dass aufgrund der demographischen Situation in Deutschland und einer gestiegenen weltweiten Mobilität internationale Fachkräfte nach Deutschland kommen werden und wir diese Personen brauchen. Damit es für beide Seiten ein erfolgreicher Prozess wird, bedarf es, um jetzt nur beispielhaft einige Ansätze aus der Diskussion zu nennen, niedrigschwelliger Angebote, besonders auch im Bereich der Sprache und der Weiterqualifizierung. Angebote des Integrationsmanagements, die in und außerhalb von Betrieben aufgesetzt wurden, müssen sich erst einmal einspielen, denn es spielt auch immer das Leben außerhalb des Betriebs eine Rolle. Was die konkrete Unterstützung angeht, hatten wir in meiner Arbeitsgruppe das Beispiel, dass bei den Stadtwerken auch Personen bei der Wohnungssuche geholfen wurde. Die Rekrutierung und die Einstellung neuer Mitarbeitender finden schließlich nicht in einem luftleeren Raum statt, sondern die Personen, benötigen ggf. auch noch in anderen Bereichen Unterstützung, z. B. beim Wohnen – eine Voraussetzung, um ihnen ein gutes Leben in Deutschland zu ermöglichen.

Abschließend haben wir noch einmal kompakt gehört, was das IQ Netzwerk in SH anzubieten hat. Das hat Ihnen hoffentlich klarer gemacht, welche Ansprechpartner*innen bei welchen Fragestellungen die Richtigen sind. Falls es noch unklar ist, zögern Sie bitte nicht, einfach irgendjemanden in IQ in SH anzusprechen, denn es ist eben ein Netzwerk, und in dem Netzwerk sind wir miteinander verbunden – da sind die Wege häufig kurz, bis man an die richtige Stelle gerät.

Frau Vagdy-Voß bedankt sich bei allen Teilnehmenden und verabschiedet sie.

13:40 Uhr ***Ende der Veranstaltung***