

Dokumentation der IQ Fachtagung 2019

Fachkraft Mensch: Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte

6. Juni 2019, Hannover

[Einleitung] Niedersachsen hat einen rasant wachsenden Fachkräftebedarf. Eine Strategie, die offenen Stellen der Unternehmen langfristig zu besetzen, ist die Ansprache von internationalen Arbeits- und Fachkräften. Diesen Ansatz will die Bundesregierung durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz zielgerichteter verfolgen. Es wird zur Folge haben, dass sich die rechtlichen Rahmenbedingungen verändern werden. Die Fachtagung sollte dazu beitragen, die sich verändernden Regularien konkret in den Blick zu nehmen und die Auswirkungen auf die Praxis näher zu beleuchten. Sie richtete sich an Mitarbeitende aus Jobcentern und Arbeitsagenturen, aus Fachkräfteinitiativen und Wirtschaftsförderung, an Integrationsmoderatoren und Willkommenslotsen, an Beschäftigte in Bildungs- und Beratungseinrichtungen sowie an Unternehmen.

Harm Wurthmann, Geschäftsführer der RKW Nord GmbH

Der Geschäftsführer der RKW Nord GmbH, die das IQ Netzwerk Niedersachsen koordiniert, begrüßt die Teilnehmenden des Fachtags. Er freut sich, dass rund 100 verschiedene Akteurinnen und Akteure aus den verschiedensten Bereichen den Weg zur Schwanenburg nach Hannover gefunden haben. Vor dem Hintergrund der politischen Debatte um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und dem anhaltenden Fachkräftemangel, insbesondere in der Pflege, unterstreicht er, wie vielfältig die Aspekte seien und rückt dabei die „*Fachkraft Mensch*“ in den Fokus. Man spreche oft von internationalen Fachkräften und Fachkräftegewinnung, doch müsse man immer den Gesamtzusammenhang mitberücksichtigen. Eine erfolgreiche Integration könne nur gelingen, wenn auch die Größe Mensch mit gedacht werde. Ziel der Fachtagung sei daher, sich bei der Gewinnung von internationalen Fachkräften auf eine ganzheitliche Betrachtung des Themas zu konzentrieren. In diesem Zusammenhang bedankt sich Harm Wurthmann für die Unterstützung des Landes Niedersachsen, welches das IQ Netzwerk in Niedersachsen seit 2016 mit einer Landesförderung zusätzlich ausstattet.

Dr. Carola Reimann, Niedersächsische Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Die Ministerin hebt zu Beginn ihres Vortrages hervor, dass sie sich über das Thema der Fachtagung sehr freue und es begrüße, dass die Pflegebranche besonders im Fokus stehe. Fachkräftemangel sei „*das Thema dieser Tage*“ und eine Herausforderung für jede Branche. Als Sozialministerin sehe sie in der Pflegebranche jedoch noch einmal besondere Herausforderungen, insbesondere aufgrund der demografischen Struktur in Deutschland und anderen Industrienationen. Zuwanderung sehe sie als einen zentralen Baustein, um die zunehmende Alterung der Gesellschaft abzufedern. Als weitere Herausforderung für Unternehmen und die Gesellschaft, nennt sie die Digitalisierung, die „*Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf [...] und auf die geforderten Qualifikationen*“ haben werde. „*Ein Lösungsansatz*“, so Reimann, „*ist das verstärkte Bemühen um ausländische Fachkräfte*“, nicht nur aus dem EU-Ausland, sondern zunehmend auch aus Drittstaaten. Unter anderem verfolge die Landesregierung mit der Fachkräfteinitiative Niedersachsen das Ziel, den qualitativen und quantitativen Anforderungen der Fachkräftesicherung zu begegnen. Ein Handlungsschwerpunkt dieser Initiative sei „*qualifizierte Zuwanderung*“.

Reimann betont, dass insbesondere in der Altenpflege in Deutschland ein flächendeckender Fachkräftemangel herrsche. Mit Lösungsansätzen für den Pflegebereich beschäftigte sie sich intensiv und weist darauf hin, dass dieses Problem nur gelöst werden könne *„wenn alle Partnerinnen und Partner an einem Strang ziehen und wirklich die nötigen Maßnahmen einleiten.“* Dies betreffe sowohl die Politik als auch die Kassen, Tarifpartner und alle anderen beteiligten Akteure. Zwei Punkte greift sie besonders heraus. Zum einen soll in den nächsten Jahren eine neue, sog. generalisierte Pflegeausbildung die Attraktivität des Berufsbildes steigern. Dadurch verspreche sich die Ministerin eine steigende Zahl von Ausbildungsverhältnissen. Auch junge Menschen mit Migrationshintergrund sollen hierfür gezielter angesprochen werden. Zum anderen sollen bereits ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden. Dauer, Komplexität und Transparenz der Anerkennungsverfahren für die Pflegeberufe sei dabei ein zentrales Thema. Die Ministerin hebt hervor, dass das IQ Netzwerk in diesem Bereich eine wertvolle Unterstützung für die Betroffenen leiste.

Mit Blick auf die Unternehmen weist Reimann darauf hin, dass die Gesundheitsministerinnen und -minister der Länder im letzten Jahr den Beschluss gefasst haben, *„den Schwerpunkt der zukünftigen Aktivitäten auch bei dem Ausbau der Angebote zur Beratung und Unterstützung auf interessierte Arbeitgeber zu legen.“* Insbesondere für kleine Unternehmen sollen Angebote ausgebaut und der Austausch gefördert werden. Sie begrüße es außerdem sehr, dass nun auch auf Bundesebene das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf den Weg gebracht werde.

Zum Schluss betont sie noch: *„Wenn Deutschland internationale Fachkräfte erfolgreich anziehen will, dann benötigen wir gute rechtliche Bestimmungen, gut funktionierende Verwaltungsverfahren und eine Haltung, die Zuwanderung qualifizierter Menschen auch als Chance begreift.“* Die Arbeitgeber seien gefordert, sich um mehr zu kümmern als nur die Kompetenzen der Fachkräfte, denn **„es kommen Fachkräfte, es kommen aber auch Menschen.“** Nur so könne eine nachhaltige Integration gewährleistet werden.

Doritt Komitowski, Minor Projektkontor für Bildung und Forschung GmbH

Alle vorgestellten Thesen, Zahlen und Trends des Fachvortrags können Sie der Präsentation entnehmen.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion:

Jürgen Schröder (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS)

Maja Rentrop-Klewitz (Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF)

Ute Stahlmann (Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr & Digitalisierung)

Alexander Wilhelm (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Bundesagentur für Arbeit)

Mareen Guth (Dr. Becker Neurozentrum Niedersachsen)

Zum Gesprächsauftritt fasst die Moderatorin, Andrea Hasheider, kurz die Fachkräftestrategie der Bundesregierung zusammen. Deren vorrangiges Ziel sei die Aus- und Weiterbildung sowie die Nutzung inländischer Potenziale. Da das inländische Fachkräftepotenzial nicht ausreiche und andere EU Länder ähnliche Engpässe haben werden, sei die Anwerbung aus Drittstaaten ein weiterer wichtiger Baustein zur Sicherung zukünftiger Fachkräftebedarfe. Dazu wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz angestoßen, welches zum Zeitpunkt der Fachtagung dem Bundestag

zur Abstimmung vorliege, und die Zuwanderung aus Drittstaaten neu regeln solle.

„Welchen Stellenwert misst das BMAS dem geplanten Gesetz für die Fachkräftesicherung bei?“

Jürgen Schröder betont zu Beginn, sein Ministerium sei froh, dass man sich auf das Gesetzespaket Migration und Integration geeinigt habe. Er ist guter Dinge, dass das Fachkräfteeinwanderungsgesetz noch diesen Monat den Bundestag passieren werde. Er halte es für wichtig, dass das Thema gesetzlich geregelt werde, um für die Zukunft moderne Regelungen zu finden, die die Bedarfe der Wirtschaft decken und handhabbar sind. Schröder führt an, dass wir in den nächsten Jahren einen Strukturwandel erleben werden, bei dem nach aktuellen Prognosen vier Millionen alte Jobs wegfallen und 3,5 Millionen neue Jobs entstehen werden. Um die Unterstützung von Unternehmen zu gewährleisten, halte das BMAS flankierende Maßnahmen zum Gesetz für besonders wichtig.

„Was könnte die gesetzliche Änderung für die niedersächsische Wirtschaft bedeuten? Welche Branchen sind besonders vom Mangel an Fachkräften betroffen?“

Ute Stahlmann berichtet: *„Auch mir ist ein Stein vom Herzen gefallen, als ich heute die gute Nachricht vernommen habe, dass nun doch dieses Gesetz das Licht der Welt erblicken wird.“* In Niedersachsen habe man sich seit einigen Jahren intensiv mit dem Thema befasst und es auch zu einem Schwerpunkt einer Fachkräftestrategie gemacht. Auf dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz lagen daher große Hoffnungen. Aus Stahlmanns Sicht sei jedoch eine enge Begleitung des Gesetzes erforderlich, da die Regelungen sehr kompliziert seien. Im Bereich Ausbildungsduldung habe sich ihr Ministerium zudem mehr erhofft, um eine Planungs- und Rechtssicherheit für Arbeitgeber zu gewährleisten. Als niedersächsisches Wirtschaftsministerium habe man sich jedoch auf die Fahnen geschrieben *„die neuen Chancen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes für unsere Unternehmen hier nutzbar zu machen.“*

„Die ZAV hat umfassende Erfahrung beim Thema Arbeitskräftezuwanderung: Wie schätzen Sie die Bedeutung der gesetzlichen Änderungen für die Fachkräftesicherung ein?“

Alexander Wilhelm begrüßt die Änderungen und berichtet, dass sich die Bundesagentur für Arbeit bereits früh mit ihren Erfahrungen in den Prozess eingebracht hat. Das Gesetz enthalte viele Neuregelungen, die auch helfen werden. Er betont jedoch, dass der gesetzliche Rahmen nur ein Baustein ist und dass es auch darauf ankommt, wie die beteiligten Stellen diesen umsetzen. Bislang habe man mit Visastellen und Ausländerbehörden diesbezüglich gemischte Erfahrungen gemacht. Er begrüße die Einrichtung zentraler Ausländerbehörden, die sich speziell mit dem Thema Erwerbsmigration beschäftigen. Zentrale Service- und Beratungsstellen zum Thema Anerkennung hält Wilhelm für wichtig, da bei diesem Thema häufig Unklarheiten bezüglich der Zuständigkeiten bestehen.

„Die Pflegebranche ist eine der vom Fachkräftemangel am stärksten betroffene Branchen: Was versprechen Sie sich für die Pflege von den gesetzlichen Änderungen?“

Mareen Guth sieht im Gesetzesentwurf viele Chancen für die Pflegebranche, jedoch auch zu wenig Verbindlichkeit für ihre praktische Arbeit. Sie schließt sich Herrn Wilhelm in dem Punkt an, dass eine zentrale Anerkennungsstelle sinnvoll sei und wünscht sich darüber hinaus noch mehr Informationspflichten. Das Gesetz sieht sie als ersten Schritt, bei dem noch viel im Nachgang passieren müsse.

Thema Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

„Wie schätzen Sie die Rolle der Anerkennung für die zukünftige Fachkräfteeinwanderung ein?“

Maja Rentrop-Klewitz stimmt ihren Vorrednern bei der Bewertung des Gesetzes zu. Die Berufsanerkennung ist für sie „*ein Schlüssel für die qualifizierte Arbeitsmarktintegration.*“ Mit der Fachkräfteeinwanderung sollen keine prekären Arbeitsverhältnisse gefördert werden, sondern es solle sichergestellt werden, dass die Menschen nachhaltig auf einem guten Lohnniveau arbeiten können und keine Konkurrenz zu inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehe. Ausländische Fachkräfte sollen zwar an Standards gemessen werden, aber sie bekommen auch Unterstützung dabei, diese Standards zu erreichen, z.B. durch Qualifizierungsangebote.

„Anträge auf Anerkennung aus dem Ausland zu stellen, ist möglich, aber die Verfahren sind relativ komplex. Wie läuft die Anerkennung aus dem Ausland in der Praxis? Ist es machbar?“

Alexander Wilhelm sagt, es laufe unterschiedlich. Erfahrungswerte gebe es bislang nur aus den akademischen Berufen und aus der Gesundheits- und Krankenpflege. In der Pflege bewege sich zurzeit sehr viel und die Rekrutierung nach gemeinsamen Standards laufe immer besser. Die Wartezeiten seien jedoch regional zum Teil sehr unterschiedlich. Wichtig sei, dass Anforderungen und Kosten der Prozesse transparent gemacht werden. Hier mache man langsam Fortschritte. „*Vielleicht ein bisschen zu langsam.*“

„In der Pflege können Drittstaatsangehörige schon heute zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit einreisen, müssen dazu aber auch aus dem Ausland den Antrag auf Anerkennung stellen: Wie sind Ihre Erfahrungen? Wird die Ausbildung aus dem Ausland anerkannt?“

Mareen Guth antwortet, dass Menschen aus Drittstaaten in der Regel keine Gleichwertigkeit bekommen, weil deren Ausbildung sich von der deutschen unterscheide. Qualifizierungsmaßnahmen seien daher immer notwendig. Die Form der Kenntnisprüfung habe in der Praxis bislang nicht immer funktioniert. Dabei seien gute Sprachkenntnisse natürlich von Vorteil. Das Verfahren der Anerkennung für die Fachkräfte in ihrem Betrieb bezeichne Guth als langwierig. Sie hätte sich im Vorfeld mehr Transparenz und Informationen gewünscht.

„In der Pflege wird es demnächst eine Sonderregelung geben und auch möglich sein, nach der Einreise erst die Anerkennung zu erlangen?“

Maja Rentrop-Klewitz gibt an, dass dies im Rahmen von Vermittlungsabsprachen bereits praktiziert werde. In Zukunft sei dies auch rechtlich abgesichert.

Thema Anpassungsqualifizierungen

„In einigen Berufen, z.B. im Elektrobereich, bekommt fast niemand sofort die volle Gleichwertigkeit. Der Arbeitsmarkt bleibt für diese Berufsgruppe dadurch allerdings nicht verschlossen, sondern sie können auch für die Anpassungsqualifizierung einreisen. Wie läuft das ab?“

Maja Rentrop-Klewitz erläutert, dass es statt 18 Monaten nun bis zu 24 Monate nach Einreise möglich sei eine Qualifizierung zu absolvieren, um die Gleichwertigkeit zu erlangen. Es gebe zudem die Möglichkeit den Bewerber direkt einzustellen und begleitend zu qualifizieren, wenn die festgestellten Defizite eher im praktischen Bereich liegen. Der Arbeitgeber müsse in dem Fall glaubhaft machen, dass er einen Plan hat, der innerhalb von zwei Jahren zur vollen Gleichwertigkeit

führt. Die Qualifizierungsberatung des IQ Netzwerkes könne dabei unterstützen eine passende Qualifizierung zu finden.

„Gibt es ausreichend Angebote für Anpassungsqualifizierungen?“

Jürgen Schröder erklärt, das Programmangebot sei ausreichend, um die Anforderungen zu erfüllen. Zurzeit werden Anpassungsqualifizierungen aus ESF Mitteln finanziert. Perspektivisch sollen die Qualifizierungen ins Regelangebot überführt werden.

„Auch die Nachqualifizierung in betrieblicher Praxis soll möglich sein, das heißt Anerkennungssuchende erwerben die fehlende Qualifikation durch ein Praktikum im Betrieb: Können Unternehmen das leisten? Sind sie dazu bereit?“

Maja Rentrop-Klewitz geht davon aus, dass Unternehmen es angehen werden, spätestens, wenn sie selbst Fachkräfte benötigen. Die Möglichkeit der betrieblichen Nachqualifizierung sei darauf ausgerichtet, den Unternehmen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfes zu helfen.

„Bei Praktika stellt sich ja auch immer die Frage des Mindestlohns: Muss für Praktika im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung Mindestlohn gezahlt werden? Wie sieht es mit der Sicherung des Lebensunterhaltes aus?“

Maja Rentrop-Klewitz gibt an, die Empfehlung ihres Ministeriums sei, sich nach der Ausbildungsvergütung des dritten Lehrjahres zu richten. Die Sicherung des Lebensunterhaltes könne durch eine begleitende Erwerbstätigkeit, wie z.B. Helfertätigkeiten im Betrieb, erfolgen. Stipendienprogramme seien nicht vorgesehen. Betriebe seien stattdessen gefordert, die Qualifizierung angemessen zu finanzieren.

„Auch in der Pflege sind Anpassungsqualifizierungen wichtig, da Drittstaatlerinnen und Drittstaatler zumeist eine Kenntnisprüfung absolvieren müssen: Wie ist Ihre Erfahrung mit Vorbereitungskursen?“

Vorbereitungskurse sind **Mareen Guth** zufolge vor allem im ländlichen Raum nicht leicht zu finden. In ihrem Landkreis gäbe es nur einen Anbieter, der bereits mit Wartelisten arbeite, weil die Bedarfe so hoch seien. Hinzu kamen für ihr Unternehmen Finanzierungsprobleme, die aufkamen, weil die Kurse von der ESF-Förderung in die Regelförderung überführt wurden.

Maja Rentrop-Klewitz ergänzt, dass am Vortag die „Konzertierte Aktion Pflege“ unterzeichnet wurde und es auch dort Bemühungen gebe, die Ausweitung der Anpassungsqualifizierung voran zu bringen.

Thema Arbeitsplatzangebot

„Im Gesetzesentwurf heißt es, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen muss. Benötigt man einen Arbeitsvertrag oder reicht eine Zusage aus? Wie muss diese konkret aussehen?“

Jürgen Schröder führt an, dass dies unterschiedlich geregelt ist und man abwarten müsse, wie die Umsetzung in der Praxis läuft. Zum Teil reiche es aus, wenn man eine Zusage habe, um einreisen zu können. Ein Arbeitsvertrag werde nicht in jedem Fall benötigt.

„Der Arbeitgeber muss sich also vorab für einen Bewerber entscheiden. Klassische Bewerbungsverfahren mit einer Einladung zum Vorstellungsgespräch sind so für Drittstaatlerinnen und Drittstaatler nicht möglich. Wie kann dies in der Praxis aussehen? Welche Erfahrungen hat die ZAV?“

Alexander Wilhelm empfiehlt Unternehmen sich zu diesem Thema in Welcome Centern beraten zu lassen. Für Vorstellungsgespräche sieht er auch aus Drittstaaten heraus die Möglichkeit, Bewerberinnen und Bewerber über Skype-Interviews kennenzulernen. Bei einer Rekrutierung im Ausland müsse der Arbeitgeber aber auch bereit sein, Risiken einzugehen und hohe Vorlaufkosten zu tragen. Pflegeunternehmen nähmen in der Regel solche Risiken in Kauf. Andere Branchen und insbesondere kleine Unternehmen seien bislang diesbezüglich noch zurückhaltender. Eine gute Aufklärung über die Rahmenbedingungen sei aus Wilhelms Sicht besonders wichtig.

„Sind die Verfahren für kleinere Unternehmen, insbesondere in Niedersachsen, stemmbar?“

Ute Stahlmann betont noch einmal, dass das niedersächsische Wirtschaftsministerium sich auf die Fahnen geschrieben habe, die Chancen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes für die Unternehmen in Niedersachsen nutzbar zu machen. Auch in den Berufen, die bislang nicht im Fokus standen. Unternehmen sollen auf regionaler Ebene darüber informiert werden, was auf sie zukommt. Dafür seien gemeinsam mit der ZAV Informationsveranstaltungen geplant. Stahlmann stimmt ihrem Vorredner zu, dass die Bereitschaft der Unternehmen durchaus auch vom Handlungsdruck in der jeweiligen Branche abhängen.

Jürgen Schröder weist noch einmal darauf hin, dass mit dem neuen Gesetz nur ein Rahmen geschaffen werde. Es gebe bereits viele Unternehmen, die bei der Rekrutierung im Ausland sehr aktiv sind. In der IT-Branche mache man die Erfahrung, dass Deutschkenntnisse bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber weniger relevant werden, da die Arbeitssprache Englisch sei. Schröder weist darauf hin, dass Unternehmen diesbezüglich in Zukunft flexibler werden müssen.

Alexander Wilhelm ergänzt, dass gesetzliche Änderungen nicht immer zu Änderungen in der Praxis führen. „Auslandsrekrutierung dauert lange und kostet Geld“, führt er an, und daran ändere auch ein neuer gesetzlicher Rahmen nichts. Dies liege auch daran, dass sich für Bewerberinnen und Bewerber der Spracherwerb sowie die Anerkennung des Abschlusses erst mit der Arbeitsplatzzusage lohnen. Für Arbeitgeber sei es genau umgekehrt. Daher hält er eine Kostensenkung für Unternehmen durch enge Begleitung und Verfahrensvereinfachung für wichtig.

Thema Unterstützungsangebote

„Wird es von Seiten der ZAV neue Unterstützungsstrukturen oder zusätzliche Anwerbeprojekte für potenzielle Neuzuwanderer geben?“

Alexander Wilhelm merkt an, dass die Bundesagentur für Arbeit nur ein Akteur sei, um Begleitstrukturen zu gewährleisten. Einzelne neue Projekte zur Gewinnung und Vermittlung von Fachkräften seien bereits gestartet, jedoch könne die Bundesagentur für Arbeit dies nicht alleine leisten, da sie unter anderem auch nicht im Ausland fördern könne. Wichtig sei es daher auch Partnerinnen und Partner im Ausland ins Boot zu holen und nicht in Ländern zu rekrutieren, in denen selbst ein Mangel herrscht.

„Gerade im Bereich Pflege tun sich immer mehr Recruiter auf: Was sind Ihre Erfahrungen damit?“

Mareen Guth berichtet, dass sie bislang eher negative Erfahrungen mit Recruitern gemacht habe. Vermittelte Fachkräfte haben das Unternehmen wieder verlassen und Nachfolgefachkräfte sitzen zurzeit in Serbien fest und können nicht einreisen. Ein Rücktritt vom Vertrag sei nicht mehr möglich, da die Kosten bereits zu hoch gewesen seien. In der Summe habe man ein Minusgeschäft gemacht. Sie appelliert an Unternehmen sich im Vorfeld gut über die Vermittler zu informieren. Auch die Politik ruft sie dazu auf, ein Auge auf diesen Bereich zu haben.

„Das IQ Netzwerk hat Beratungsstellen zur Anerkennung, die sich in den vergangenen Jahren als sehr wichtige Unterstützungsleistung erwiesen haben. Gibt es vergleichbare Beratungsstrukturen im Ausland?“

Maja Rentrop-Klewitz nennt als Anlaufstelle im Ausland die Beratungsstellen von Pro Recognition. Das Projekt sei gerade um ein Jahr verlängert worden und soll perspektivisch ausgeweitet werden. Die Erfahrungen seien bis jetzt ganz gut, allerdings seien die Hürden, die Beratung zu besuchen, nach wie vor groß, da bei Ratsuchenden eine Angst vor hohen Kosten und vor einem möglichen Scheitern präsent seien. Als zentrales Problem sieht auch Rentrop-Klewitz die Tatsache, dass Arbeitgeber anerkannte Fachkräfte suchen, eine Arbeitsplatzzusage jedoch Voraussetzung für die Anerkennung sei. Dieser Teufelskreis soll in Zusammenarbeit mit den Ländern durch zentrale Servicestellen durchbrochen werden.

Thema Transparenz und Marketing

„Wie erfahren Menschen im Ausland von den Möglichkeiten in Deutschland? Wie werden potenzielle Neuzuwanderer über die Änderungen und Verfahren im Ausland informiert?“

Alexander Wilhelm gibt an, dass das Interesse im Ausland bereits steige und dass insbesondere soziale Netzwerke als Multiplikator genutzt werden.

„Warum sollte sich eine Fachkraft für Deutschland entscheiden? Wie kann für Deutschland geworben werden?“

Jürgen Schröder hofft, dass Fachkräfte nach Deutschland kommen, weil es ein attraktives, freundliches Land mit einer vernünftigen Bezahlung ist. Daher sei das Bewusstsein der Menschen in Deutschland für die Bedeutung von internationalen Fachkräften wichtig. Eine vernünftige Informationspolitik sei daher entscheidend. Auch bei der europäischen Zusammenarbeit müsse sich Deutschland stärker engagieren, so dass es für Fachkräfte attraktiver werde zwischen den Ländern zu wechseln.

„Wie kann konkret für Niedersachsen geworben werden, besonders für den ländlichen Raum?“

Ute Stahlmann betont, dass der ländliche Raum für Arbeitskräfte einiges zu bieten habe, dies sei nur zu wenig bekannt. Auf regionaler und auf Branchenebene sollte gut überlegt werden, welche Menschen als Fachkraft gebraucht werden, so dass das Marketing zielgruppengerecht ausgerichtet werden kann. Regionale Fachkräftebündnisse spielen dabei, ihrer Ansicht nach, eine wichtige Rolle. Mit einem Hinweis auf das Thema der Fachtagung „*Fachkraft Mensch*“, betont sie, dass es zudem wichtig sei, dass Unternehmen Fachkräfte auch bei der sozialen Integration unterstützen.

„Auch Unternehmen müssen über die neuen Möglichkeiten und Regelungen informiert werden: Wird es im IQ Netzwerk dazu neue Strukturen geben?“

Jürgen Schröder erklärt, dass die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie die Qualifizierungsmaßnahmen langfristig in die Regelförderung überführt werden sollen. Schröder sieht für IQ die Chance, sich mit neuen Handlungsfeldern neu aufzustellen und Unternehmen zu informieren, wie sie ihren Fachkräftebedarf decken können. Zudem führt er an, man müsse sich *„auch damit beschäftigen, was passiert, wenn die Fachkraft keine Fachkraft mehr sein kann.“*

„Abschlussrunde: Was sehen Sie als größte Herausforderung für die Unternehmen?“

Mareen Guth sieht die größte Herausforderung für niedersächsische Unternehmen darin Informationen zu erlangen. Mehr Austausch und Netzwerke seien notwendig. Als weitere Herausforderung sieht sie den interkulturellen Gedanken in den Unternehmen umzusetzen und ein gegenseitiges Verständnis in der Belegschaft zu schaffen.

Maja Rentrop-Klewitz wünscht sich verbesserte Beratungs- und Begleitstrukturen, die die Verfahren transparenter machen.

Alexander Wilhelm wünscht sich „den guten Geist, den das Gesetz in sich trägt“ bei allen Beteiligten zu verankern und eine gute Kooperation zu etablieren.

Ute Stahlmann sieht das Thema Transparenz über rechtliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse als große Herausforderung. Eine zweite große Herausforderung ist für sie das Thema interkulturelle Kompetenz in der Belegschaft.

Jürgen Schröder fordert die Politik auf rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, „die Gesellschaft und Unternehmen in die Lage versetzen, den anstehenden Strukturwandel so zu bewältigen, dass er menschlich und wirtschaftlich erfolgreich durchgeführt werden kann.“

Foren

In vier verschiedenen Foren wurden in zwei Durchgängen die Themen Berufsanerkennung „Nutzen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen für Unternehmen“, Recruiting „Anwerbung im Ausland am Beispiel der Pflege“, Personalmarketing „Menschen mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen“ und der Vorteil von Vielfalt „Sprache als Bestandteil betrieblicher Integration“ zunächst einmal von zwei Referierenden vorgestellt. Anschließend wurden die Teilnehmenden der Foren einbezogen, um auch auf ihre praktischen Erfahrungen einzugehen.

Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte in der Praxis

Fünf Fach- und Führungskräfte berichteten von ihren persönlichen Erfahrungen als bzw. mit internationalen Fachkräften. Teilgenommen haben ein Gesundheits- und Krankenpfleger, ein Physiotherapeut, ein Ingenieur, eine Sprachmentorin und eine Referentin der Schulentwicklung.

Zur online Dokumentation, die auch einige Bilder und Präsentationen zur Veranstaltung bereithält, gelangen Sie über folgenden Link: [Dokumentation](#)

Protokoll: Team der RKW Nord GmbH

Datum: 04.07.2019