

Forum Arbeit. Zuwanderung. Integration.

29.05.2024 in Freiberg

ZENTRUM FÜR
FACHKRÄFTESICHERUNG
UND GUTE ARBEIT



Dokumentation Open-Space

Gliederung

[Willkommenskultur und Interkulturelle Öffnung](#)

[Integration von Geflüchteten](#)

[Anerkennung von Qualifikationen](#)

[Förderung von Sprachkenntnissen](#)

[Themen nach Zielgruppen](#)

[Struktur und Vernetzung](#)



Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung

Öffnung von Unternehmen für ausländische Mitarbeitende

Ausgangslage:

- Haltung der Führung → Belegschaft
- Voraussetzungen in Deutschland für Einwanderung
- Gesetzliche Hürden, Deutsche Sprache
- Notwendigkeit der Wirtschaft, v.a. Pflegebereich
- Bsp. Schulungen bei Verkehrsunternehmen → Fahrscheinprüfer behandelbar nach untersch. Kriterien

Ideen:

- Ausgang von der Führungsebene für Aufschließen der Unternehmerkultur
- Rekrutierungsdienstleister: Voraussetzung schon lange im Voraus im Anwerbeland schaffen (Zeithorizont 12-18 Monate)
- Positive Beispiele schaffen (Verweis auf BIENVENUE e.V. in Borna)
- Multiplikatoren/ Freiwillige finden
- die soziale und kulturelle Integration unterstützen
- Schneeballeffekt in Anwerbeländern durch lokales Netzwerk/Community

Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung

Motivation von Arbeitgebenden und Unternehmen zur Einstellung von ausländischen Fachkräften

Hemmnisse:

- Kosten
- Bürokratie, lange Verfahrensweise
- Wer begleitet mich weiter?
- Vorbehalte bei bestimmten Personengruppen
- Schlechte Vorerfahrungen
- Anerkennung von Berufsausbildungen (Verfahrensdauer)
- Zu viel Aufwand
- Hohe Anforderungen, z.B. Sprache

**Motivation muss von Innen kommen!
Bereitschaft muss ins Unternehmen
inkl. Belegschaft getragen werden!**

Ideen:

- Viel Aufklärungsarbeit bei den Unternehmen, aber auch bei Azubis und den zukünftigen Beschäftigten
- Prozesse laufen erst seit ca. 2020
 - Erfahrungswerte fehlen noch
- Aufforderung zum Probieren
- Darstellung der realen Verhältnisse
 - die Realität wird so nicht verkannt

Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung

Wie können Arbeitgebende für internationale Fachkräfte aufgeschlossen werden?

Arbeitgeber mit Vorbehalten:

- Best-Practice-Beispiele anbringen
- An öffentlichen Unternehmensleitbild ansetzen
- Gelistete Ansprechpartner; Transparenz (Plattform)

Arbeitgeber mit Unwissen/Unsicherheiten:

- Mehrstufiges Arbeiten: standardisiert und individuell
- Checklisten für Arbeitgeber
- Direkt oder indirekt an konkretem Problem ansetzen (Fachkräftemangel)
- Ähneln tlw. Unternehmensberatung
- Wirtschaftlichen Nutzen unterstreichen
- Mitarbeitendenbindung → Wohnfühlfaktor, sprachliches Spektrum, Attraktivität des Unternehmens

Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung

Willkommenskultur in Unternehmen

Ausgangslage/Fragen:

- Wie kann man v.a. KMU für das Thema aufschließen?
- Wahrgenommene Vorurteile im Unternehmen
- Im ländlichen Raum: Mobilität und Führerscheinanerkennung als Hemmnis

Lösungsansätze:

- Unternehmen für Thema sensibilisieren
- Unternehmen vom Mehrwert überzeugen
- Zeit und Geduld nötig
- Mehr positive Berichterstattung/ Erfahrungsberichte
- Stärkung des Vereinslebens und Ehrenamts
- Wissens-/ Kontaktvermittlung für Unternehmen

- Interkulturell aufeinander zugehen
- Unternehmen aufschließen: direkte Erfahrungen mit zugewanderten Menschen
- Bekanntmachung von Angeboten
- Transparenz von Berufsbildern für Zielgruppe
- Anbindung an regionale Strukturen/ Vereine
- Personal in Prozess einbinden/ Belegschaft einbinden

Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung

Wie gestalten wir ein diskriminierungsfreies Klima für die Integration?

Ausgangslage:

- Menschen erleben Diskriminierung (Alltagsrassismus)
- Soziale Rahmenbedingungen
- Rechtsunsicherheit (fehlender rechtlicher Status)
- Defizite in sozialer Infrastruktur (Kita-/Schulplätze, Wohnraum)
- Wohnsitzauflagen

Ideen:

- Abbau restriktiver „Integrationspolitik“
- Betrieblicher Integrationsmanager
- Diskriminierung sichtbar machen und aufarbeiten
- Sichtbarkeit und Repräsentanz in öffentlichen Behörden erhöhen (mehr Flexibilität für Arbeitserprobung)
- Soziale Aspekte berücksichtigen (Familienzusammenführung, soziale Kontakte, ...)
- Positive Geschichten erzählen

Fragen:

Wie schaffen wir Offenheit in der Gesellschaft?
Wie erzeugen wir die richtige Haltung in der Gesellschaft?

- Transparenz schaffen (Informationen in einfacher Sprache, mehrsprachig)
- Kommunikation
- Interkulturelle Öffnung (Unternehmen, Behörden, etc.)
- Beziehungsarbeit und Vernetzung
- Einheitliche Ausnutzung von Ermessensspielräumen in Ausländerbehörden

Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung

Willkommenskultur

Was begegnet uns vor Ort:

- Viele Erwartungen gegenüber ausländischen Fachkräften

Konkrete Angebote:

- RAA-Helpline → Übersetzung für Alltagssituationen
- Welcome-Coach → für interne Integration und Begleitung
- Austauschräume müssen geschaffen werden
- Was kann helfen?
- Menschen in Communities integrieren
- Mentoren zur Begleitung etablieren
- Klare Haltung und Unternehmendleitbild
- Integrationsmappen mit verschiedenen Sprachen
- Interkultureller Kalender
- Angebote sichtbar machen!

Was braucht es?

- Fakten auf beiden Seiten anbieten
- Gleiche Arbeitsbedingungen müssen erklärt sein
- Kultur des „Neuen“-Kennenlernens
- Vielfalt als Ressource etablieren
- Gegenseitige Kultur und Menschen

Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung

Onboarding im Unternehmen

Ausgangslage:

- Was verstehen wir unter Onboarding:
 - Wie werbe ich eine Fachkraft aus dem In- und Ausland an?
 - Mobilität, Wohnen
 - Sprachliche Hürden
- Startet mit Vorbereitung der Stellenausschreibung

Ideen:

- Nutzung vorhandener Angebote: BA, Migrationsdienste, Welcome Center, IBAS, IHK
- Netzwerke der MigrantInnen
- Jobturbo der BA
- AWO-Broschüre „Willkommen im Team“ + IHK-Broschüre
- Mittelstandsrichtlinie (Beratung, Zuschüsse)
- Zusammenschluss mehrerer KMU

Hindernisse:

- Mehraufwand
- Kosten
- Rassismus in Belegschaft
- KMU: fehlende Kapazitäten und Prozesse
- Bestehende Vorbehalte in Belegschaft
- Wenig ausgeprägte interkulturelle Kompetenz
- Ländlicher Raum
- Dauer der Visa-Prozesse
- Psychische Belastung u.a. für Geflüchtete
- Familiennachzug

Integration von Geflüchteten

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Ausgangslage:

- Fluchtkontext eher Ablehnung
- Fachkräfte in Heimat weichen aus in geringqualifizierte Tätigkeit in Deutschland
- Wie können sie als Fachkraft Arbeit finden?

Fragen:

- Warum wird strikt zwischen Migration Asyl und Fachkräfteeinwanderung unterschieden?
- Fantasiepapier → Arbeitsverbot

Ideen:

- Gemeinsamen Arbeitgeberservice ansprechen
- Punktesystem für die schon anwesenden Migranten
- Kommunale Ebene für Kooperationen nutzen
- Chancenaufenthaltsrecht → gute Übergangslösungen finden

Integration von Geflüchteten

Unterstützung von Geflüchteten in ländlichen Städten

Ausgangslage:

- Strukturschwach
- Verbindung Unternehmen mit lokalen Trägern vor Ort schwach
- Kompakte Infos für von Trägern für Unternehmen am Standort fehlen (z.B. zu Arbeitsmarktmentoren)

Fragen:

- Wo kann qualifiziert werden?
- Wie kann am Standort Unterstützung für Geflüchtete stattfinden?
- Wo gibt es für Firmen Sprachschulen vor Ort?

Ideen:

- Ganzheitliche Begleitung (Problem: Förderung)
- → Migrationsmanagement als Chance
- Matchingveranstaltung zwischen Bildungsträgern und Unternehmen
- Öffentlichkeitsarbeit muss gelebt werden

Integration von Geflüchteten

Arbeitsverbote abschaffen – Spurwechsel ermöglichen

Ausgangslage:

- Unklare Bleibeperspektive
- Arbeitsverbote
- Nicht nutzen von Spielräumen bei ABH, trotz Engagement und Integrationswillen
- Wird in ABH sehr unterschiedlich gehandhabt

Fragen:

- Was kann das Unternehmen tun?
- Wohin wendet sich der Betroffene?
- Wie in legalen Aufenthalt bringen?

Ideen:

- Rechtzeitige Beratung über Perspektiven
- Ausnutzen von Ermessensspielräumen bei Behörden
- Fallberatungen mit ABH zum Austausch
- Rechtzeitige Anerkennung von Abschlüssen
- Regelungen des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nutzen

Anerkennung von Qualifikationen

Anerkennungsverfahren

Ausgangslage:

- „Stand der Dinge“ Anerkennungsverfahren – insbesondere pädagogischer/erzieherischer Bereich

Ideen:

- Bürgerservice, Integrationsbeauftragte
- Jobcenter
- IBAS-Beratung
- LaSuB – nur 2-Jahres-Vertrag
 - Prüfung auf Landesebene
 - C1 nicht schaffbar
 - Kombi-Beratung LaSuB und IBAS

Fragen:

- Anerkennung beschleunigen → Durchlässigkeit von Abschlüssen
- Kosten (Vermittlungsbudget Jobcenter) → Unterteilung in Anerkennung und Übersetzung

- Regionale Unterschiede
- Verkürzung der Ausbildung
- Zusätzliche Assistenz
- Arbeitgeberservice

Anerkennung von Qualifikationen

Teilanerkennung – wie funktioniert's?

Ausgangslage:

- Durchlauf unterschiedlich nach Branche (z.B. Pflege schnell)
- Was mache ich mit Jemanden, der Teilanerkennung hat?

Fragen:

- Wie kann man das Verfahren grundsätzlich beschleunigen?
- Wie schließe ich die Lücke?

Ideen:

- Regionale Partner (z.B. Welcome Center)
- Transparenz zur Prozesskette und Akteuren
- Teilqualifizierung/ Qualifizierungschancengesetz

Förderung von Sprachkenntnissen

Deutschkenntnisse ausländischer Fachkräfte

Ausgangslage:

- Sprachbarriere als Hindernis bei der Jobsuche
- Lange Wartezeiten für Sprachkurse/ zu wenig Lehrkräfte
- Mitarbeitende in kleinen Unternehmen sprechen selbst nur Deutsch
- Keine Berufsfachsprache in den normalen Sprachkursen
- Unterschiede in den Bundesländern

Ideen:

- Staatliche Förderung von firmeninternen Sprachlehrkräften
- Weniger Bürokratie/ sich gegenseitig keine Steine in den Weg legen
- Unternehmen zahlen Sprachkurs bei vorerst geringfügiger Beschäftigung
- Mitarbeitende motivieren, mit ausländischen Beschäftigten Deutsch zu sprechen
- Kenntnisprüfung für Fachkräfte vorerst auf Englisch

- Digitale Sprachkurse vs. Geringer Betreuungsschlüssel
- Sprachzugang über Ehrenamt, Partner im Unternehmen, Fachsprachkurse
- Englisch als Übergang
- Niederschwelliger Zugang (Piktogramme erklären Aufgaben)

Förderung von Sprachkenntnissen

Berufssprachkurse und Jobturbo – wo stehen wir?

Ausgangslage:

- Maßnahmen des Jobturbos (3 Phasen)
- Umsetzung des Job-Berufssprachkurs (BSK)

Fragen:

- Was braucht es?
- Wo stehen wir?
- Wo sind die Hürden?

Ideen:

- Integrationsbeauftragte in Unternehmen
- Gesetzesanpassung
- Mittelaufstockung Jobcenter
- Dozenten für Kurse
- Arbeitsanweisungen
- Absolventenmanagement

Themen nach Zielgruppen

Ausländische Studierende

Ausgangslage:

- Wissen Unternehmen vom Potential?
- Kennen Studierende potentielle Unternehmen in der Region?
- Wie kommen beide zusammen?
- Welche Formate gibt es schon?
- Welche Stellen sind für die Internationals interessant und relevant?
- International Offices, Career Services

Ideen:

- auf Unternehmensmessen auch Unternehmen zur Zielgruppe informieren
- bei Willkommenszentren Mittlerfunktion wahrnehmen (für Unternehmen; für Internationals)

Fragen:

- Sprachniveau (Angebote für Studierende; Studiengänge Sprachförderung mit aufnehmen)
- Kleinteiliges Matching
- Kontakt zu Firmen
- Standortvorteile kommunizieren

- Leuchtturm-Firmen
- Alumni einbinden
- Netzwerk der Studiengänge

Themen nach Zielgruppen

Arbeitsintegration von Frauen

Ausgangslage:

- Probleme: Zeitmangel, Carearbeit, Kinderbetreuung
- Sprachniveau (bei Frauen häufig höheres verlangt)
- Weniger Projekte/ Ressourcen in ländlichen Regionen
- Niedriglohnsektor
- Informationsdefizit

Ideen:

- Während Beratung von Männern nach deren Frauen fragen
- Bessere Vernetzung vor allem mit Migrantinnenvereinen
- Mehr und niederschwellige Informationen über Schulen, Ausbildung
- früher ansetzen

Fragen:

- Wie kann man Frauengruppen schaffen, in denen sich gegenseitig unterstützt wird?
- Wie kann man Frauen empowern, selbst proaktiv Angebote wahrzunehmen?

Themen nach Zielgruppen

Bleibequote Fachkraft

Ausgangslage:

- Was bewegt eine Fachkraft im Unternehmen zu bleiben?
- Im ländlichen Raum: Großteil der Azubis geht nach Ausbildung
- Einige haben von Beginn an die Absicht, nur die Ausbildung zu machen, kurze Zeit zu bleiben (5-10 Jahre)
- ~80% Bleibequote nach Praktikum & Erstellung Arbeitsvertrag (Fachkräfte)

Ideen:

- Verantwortung seitens der Führungsebene
- Interne Strukturen (z.B. Meldestelle bei Diskriminierung)
- Vermittlung zu Vereinen → Ehrenamt
- Vielfaltssensibilisierung und Willkommenskultur

- Good Practice – Austausch
- Teamklima
- Benefits
- Communities, Familie
- Sport, Hobbies

Themen nach Zielgruppen

Mensch ist nicht nur Fachkraft

Ideen:

- Einbeziehen ausländischer Fachkräfte trotz anfangs ablehnender Haltung
- Qualifizierung der Behörden (Wegweiser)
- Halten der Fachkraft nötig
 - Umschulung von Transformation betroffenen Fachkräften
- Anerkennungszuschuss → Gehaltsanpassung nach Qualifikationsanerkennung
- Tandem-Partner im Unternehmen

Themen nach Zielgruppen

Zertifizierung von Vermittlungspartnern/ Qualitätsstandards zur Info für Unternehmen

Ausgangslage:

- Dienstleister = Business, Qualität entscheidet
- Dienstleister werden: Weg zur Lizenz ist mit Nachweisen verbunden
- Zertifikate schützen nicht, wichtig sind Netzwerke und Transparenz!

Ideen:

- Sichtbarmachung von Angeboten
- Zertifizierung von Dienstleistern
- Vertrauen, z.B. 1. Rechnung erst nach Maßnahmestart, etc.
- Zertifikatsmöglichkeit im Pflegesektor
- Matchingplattform:
 - keine „schwarzen Schafe“ aufführen
 - Überregionale Plattform?
 - Austausch wichtige Anknüpfungspunkte und Erfahrungen

Fragen:

- Wo gibt es strafrechtliche Grenzen (Arbeitsrecht, Eingreifen)?
- Wo kann man sich hinwenden? Gibt es Übersichtslisten?
- Klärung der Zuständigkeiten

Konkret:

- ZEFAS: gelistete Unternehmen einladen („Messen“)
- ZEFAS: Prozesse und Auswahlkriterium für Dienstleister
- Welcome-Center Erzgebirge: Plattformentwicklung

Struktur und Vernetzung

Wie kann der Wissens- und Erfahrungsaustausch der sächsischen Integrationsakteure gestärkt werden?

Ausgangslage:

- Akteurslandschaft wandelt sich und ist sehr komplex
- Nicht alle wissen voneinander

Ideen:

- Unterteilung in regional und sachsenweit
- Regional eher konkret, sachsenweit eher offener
- 1-2mal pro Jahr
- Transparenz über Teilnehmende
- Konkrete Anwendungshilfen
- Anfangs mehr fachlicher Input
- Im Nachgang: TN-Liste und Dokumentation
- Z.B. Landkarte mit Visitenkarten bestücken
- Präsentation Best Practice → ganz konkret

Fragen:

- Wie kann Austausch befördert werden?

Struktur und Vernetzung

Gestaltung von transparenten Strukturen

Vision:

- Ganzheitlicher Ansatz, nicht zersplittert → nach Themen, z.B. bei Bürgerbüros, Welcome Center
- Anlaufpunkt, um doppelte/redundante Beratung zu vermeiden → Verweisberatung (wer verweist wohin → Kompetenzentwicklung Verweisberatung)
- Transparenz schaffen, z.B. Datenbank
- Strukturen können begleiten, Akteure müssen selbst Verantwortung übernehmen
- Projektfinanzierung vs. Verstetigung
- Netzwerkstrukturen vs. Virtuelle Netzwerke
- Einbindung verschiedener Zielgruppen, auch Unternehmen

Willkommenskultur und Interkulturelle Öffnung:

- Aufklärungsarbeit bei Unternehmen
- Publikation von Best-Practice-Beispiele
- Schaffung von Transparenz zu Angeboten und Informationen

Integration von Geflüchteten

- Bekanntmachung von Potentialen der Zielgruppe und Angebote bei Unternehmen
- Beratung zu Aufenthaltssicherung und Spurwechselemöglichkeiten für Betroffene

Anerkennung von Qualifikationen

- Prüfung der Beschleunigung von Anerkennungsverfahren
- Transparenz zur Prozesskette und Akteuren

Förderung von Sprachkenntnissen

- Suche nach Alternativen zum regulären Sprachkurs
- Nutzung von Integrationsbeauftragten im Unternehmen zur Koordinierung der Sprachförderung
- Bewerbung und Verbesserung des Prozesses des Job-Berufssprachkurses

Themen nach Zielgruppen

Ausländische Studierende

- Bekanntmachung der Potentiale der Zielgruppe
- Positivbeispiele

Frauen mit Migrationsgeschichte

- Frühzeitig ansetzen
- Förderung der Vernetzung

Fachkräfte

- Schaffung einer positiven Atmosphäre (Willkommenskultur)
- Unterstützung beim Ankommen und Bleiben (z.B. Tandempartner im Unternehmen)

Vermittlungsdienstleister

- Schaffung von Transparenz
- Zertifizierung

Struktur und Vernetzung

- Organisation regionaler und thematischer Vernetzungsformate
- Kompetenzentwicklung Verweisberatung

Wie geht's jetzt weiter?

Bleiben wir in Kontakt!

Einladung zum weiteren Austausch in Arbeitsgruppen:

- [Eintragung im Pad zur thematischen Weiterarbeit](#)
- Terminkoordination und Einladung über ZEFAS

ZEFAS

- Veröffentlichung der Dokumentation für Nicht-Teilnehmende sowie in geeigneten Gremien und Arbeitsgruppen
- Erstellung einer Übersicht wesentlicher Akteure im Bereich Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration zur Sichtbarmachung bestehender Angebote

Sie

- ... wollen eigene Themen mit anderen teilen?
- ... haben eine Veranstaltungsidee?
- ... benötigen einen bestimmten Ansprechpartner?

→ [Dann melden Sie sich beim ZEFAS!](#)



Impressionen



Zum Reinhören: Unser Podcast

ZENTRUM FÜR
FACHKRÄFTESICHERUNG
UND GUTE ARBEIT



[Hier geht's direkt zum Podcast!](#)

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

ZENTRUM FÜR
FACHKRÄFTESICHERUNG
UND GUTE ARBEIT



ZEFAS – Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit

Stadlerstraße 14
09126 Chemnitz

Tel.: 0371 256-201810

Geschäftsbereich Zuwanderung und Integration

Servicestelle Internationale Fachkräfte für Sachsen

Mail: international.service@zefas.sachsen.de

Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten

Mail: arbeitsmarktmentoren@zefas.sachsen.de

