



Chào mừng 2010101
Welcome 2010101 Bem-
vindo Bienvenido
2010101 2010101 2010101
Bem- Willkommen Selamat datang
vindo Bienvenido Welcome 2010101
2010101 2010101 Benvenuto Bem-
Willkommen Bienvenido Chào vindo
Selamat datang Benvenuto 2010101 Selamat
Welcome 2010101 2010101 Bem-vindo
Chào mừng Bienvenido Willkommen 2010101
2010101 Welcome Benvenuto 2010101
Bem-vindo 2010101 Selamat datang Bienvenido
Willkommen Chào mừng Benvenuto
Welcome 2010101 2010101
Bienvenido 2010101 Willkommen Selamat
2010101 datang
Benvenuto Welcome 2010101
2010101 2010101 Chào mừng
Bem-vindo Selamat Bienvenido
Willkommen 2010101 2010101
Chào mừng Benvenuto
Welcome Bem- Willkommen
vindo

Internationale Fachkräfte integrieren

Wirtschaft und Verwaltung im Dialog
Fachforum am 21. Februar 2013

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft
und Technologie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Redaktion

Referat IIB4
Fachkräfte, Bildungspolitik und Berufliche Bildung
Werben um Fachkräfte im Ausland

Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München

Stand

August 2013

Bildnachweis

BMWi (Titel); getty images – zhang bo/ iStockphoto – nadla,
johnason (S. 5, o.); Bundesministerium für Arbeit und Soziales
(S. 5 u.)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie.
Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum
Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung
auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen
der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder
Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.



Das Bundesministerium für Wirtschaft und
Technologie ist mit dem audit berufundfamilie®
für seine familienfreundliche Personalpolitik
ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von
der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der
Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.



Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 01805 778090
Bestellfax: 01805 778094
(0,14 Euro/Min. aus den Festnetzen und
max. 0,42 Euro/Min. aus den Mobilfunknetzen)

Inhalt

I.	Status quo	2
II.	Willkommenskultur für internationale Fachkräfte in Unternehmen und Verwaltung	3
III.	Die Schlüssel einer erfolgreichen Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte	5
	a. Willkommenskultur	5
	b. Bürokratieabbau	5
	c. Interkulturelle Kompetenzen	5
IV.	Die Erwartungen der beteiligten Akteure	7
	1. Unternehmen an die Verwaltung	7
	a. Verfahren	7
	b. Service	7
	2. Verwaltung an die Unternehmen	7
	a. Information	7
	b. Engagement	8
	3. Fachkräfte an Unternehmen und Verwaltung	8
	a. Unternehmen	8
	b. Alltag	8
	c. Verwaltung	9
V.	Ausblick	10

I. Status quo

In Deutschland fehlen in vielen Branchen und Regionen bereits heute qualifizierte Fachkräfte, viele Stellen bleiben dadurch unbesetzt. Diese Engpässe werden durch den demografischen Wandel zukünftig verstärkt werden, wenn nicht aktiv gegengesteuert wird. 32 Prozent der Unternehmen sehen im Fachkräftemangel bereits heute ein Geschäftsrisiko (DIHK-Konjunkturumfrage Frühsommer 2013). Daher müssen Unternehmen neben dem Ausschöpfen inländischer Fachkräftepotenziale auch Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen. Das Willkommensportal des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) „Make it in Germany“ (www.make-it-in-germany.com) bildet ein wesentliches Element der gemeinsamen Fachkräfte-Offensive mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) und soll gerade internationale Fachkräfte für Deutschland begeistern. Dieses Portal bündelt Informationen über Leben und Arbeit in Deutschland und setzt dadurch ein klares Willkommenssignal für internationale Fachkräfte. Zudem sind zum 1. August 2012 Erleichterungen im Zuwanderungsrecht (Blaue Karte EU) in Kraft getreten, die hochqualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt vereinfachen. Vereinfachte Zugangsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte treten zum 1. Juli 2013 in Kraft.

Die Beschäftigung von internationalen Fachkräften ist eine Win-Win-Situation für alle Beteiligte:

Die Unternehmen

- besetzen ihre freien Stellen und sichern sich dringend benötigte Fachkräfte
- erfahren eine Bereicherung durch die kulturelle Vielfalt ihrer Belegschaften
- erhalten ihre Wettbewerbsfähigkeit
- profitieren von motivierten und hoch qualifizierten internationalen Fachkräften
- erhalten einen leichterem Zugang zu internationalen Märkten und Netzwerken.

Die Regionen

- entgegen dem demografischen Wandel, indem sie ihre Attraktivität für neue Bevölkerungsgruppen steigern
- stabilisieren und steigern dadurch auch ihr inländisches Beschäftigungspotenzial
- gewinnen leistungsstarke Unternehmen
- tragen nachhaltig zur Attraktivität des Lebensstandorts Deutschlands bei.

Die internationalen Fachkräfte

- finden attraktive Berufsperspektiven in innovativen Unternehmen
- erfahren eine hohe Arbeits- und Lebensqualität und kulturelle Vielfalt in Deutschland
- können sich und ihre Familien, wenn sie dies möchten, in Deutschland etablieren.

II. Willkommenskultur für internationale Fachkräfte in Unternehmen und Verwaltung

2012 hat das BMWi den Unternehmenspreis „Vielfalt. Wachstum. Wohlstand.“ ins Leben gerufen. Er prämiiert innovative Konzepte und Erfolgsgeschichten von mittelständischen Unternehmen, die internationale Fachkräfte erfolgreich im Unternehmen willkommen heißen und integrieren. Die vier Preisträger sind:

AVL Software and Functions GmbH



Die AVL Software and Functions GmbH beschäftigt Fachkräfte aus zwanzig Nationen und rekrutiert weiterhin internationale Fachkräfte. Die kulturelle Vielfalt gehört zur Philosophie des Unternehmens, Multikulturalismus ist selbstverständlich.

„Kulturelle Vielfalt fördert unterschiedliche Herangehensweisen für die Entwicklung innovativer Lösungsansätze. Zudem steigert sie die Unternehmensattraktivität für unsere internationalen Kunden.“

Dr. Georg Schwab, Geschäftsführer AVL Software and Functions GmbH

Das Unternehmen bietet den internationalen Fachkräften eine umfangreiche Unterstützung. Sie werden von der Einstellung bis zur Integration durch eine Mentorin oder einen Mentor beruflich und privat betreut. Die Familien der internationalen Fachkräfte werden ebenfalls unterstützt. AVL Software and Functions GmbH bietet finanzielle Hilfe und übernimmt Sprachschulkosten oder beteiligt sich an den Privatschulkosten der Kinder. Außerdem werden Familienmitglieder bei der Jobsuche, der Bewerbungsphase und Behördenangelegenheiten beraten und begleitet.

www.bmwi.de/go/Fachkraeffteforum2013

Evopro Systems Engineering AG



Die Evopro Systems Engineering AG hat 2011 eine Integrationsbeauftragte eingestellt, die sich mit der Rekrutierung internationaler Fachkräfte beschäftigt. Vor allem Ingenieurinnen und Ingenieure aus Spanien sollen angesprochen werden. Das Unternehmen empfindet die multikulturelle Vielfalt als Bereicherung und stellt neben der Qualifizierung auch die Persönlichkeit der Fachkräfte in den Fokus.

Der Einstieg in den Berufsalltag wird den Fachkräften durch ein facettenreiches Maßnahmenangebot erleichtert. Dazu gehören auch kostenlose Deutschkurse, interkulturelle Trainings oder eine bis zu sechs Monate lang finanzierte Wohnung. Für Bewerberinnen und Bewerber, die noch nicht über das nötige Know-how verfügen, bietet das Unternehmen ein Trainee-Programm an. Die maximale Dauer des Programms beträgt ein Jahr. In dieser Zeit arbeiten die Teilnehmer 20 Stunden für das Unternehmen und nehmen in der verbleibenden Zeit an einem vom Unternehmen finanzierten Deutschkurs teil.

„Erfolgreiche Willkommenskultur beginnt vor der Einstellung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb bewegen wir uns auf die spanischen Fachkräfte zu und führen bereits unsere Vorstellungsgespräche in Spanien.“

Stefan Fink, Vorstandsvorsitzender der Evopro systems engineering AG

www.bmwi.de/go/Fachkraeffteforum2013

HBS Elektrobau GmbH



Die HBS Elektrobau GmbH rekrutiert internationale Auszubildende aus Rumänien, Ungarn und Spanien, um ihnen eine Perspektive als Industrieelektriker in Deutschland zu ermöglichen.

Das Unternehmen unterstützt die Auszubildenden in administrativen Angelegenheiten und bei der betrieblichen sowie sozialen Integration. Dazu gehören Behördengänge und Deutschkurse genauso wie die Bereitstellung von Konzertkarten, die Organisation von gemeinsamen Fußballspielen oder der Unterstützung bei Mitgliedschaften in örtlichen Vereinen. Nach der Ankunft in Deutschland wird den Auszubildenden ein Zimmer in einem Wohnheim bereit gestellt. Die deutsche Belegschaft im Unternehmen wird intensiv auf die Zusammenarbeit mit den ausländischen Auszubildenden vorbereitet. Ausbildungsleiter und Geschäftsführung sensibilisieren die Mitarbeiter in Gesprächen für die unterschiedlichen Kulturen und Mentalitäten.

„Unser Ziel ist es, unsere internationalen Auszubildenden so willkommen zu heißen, dass sie nicht mehr in ihr Herkunftsland zurück möchten.“

Danny Schindler, Geschäftsführer HBS Elektrobau GmbH

Auch in den Verwaltungen werden internationale Fachkräfte verstärkt willkommen geheißen, wie zum Beispiel in Sachsen. Auf Initiative des Sächsischen Staatsministeriums des Innern wurde das Projekt AKZESS (Ausländische Fachkräfte – Zuwanderung effektiv und sensibel steuern) zur schnelleren Erteilung eines Aufenthaltstitels und einer Arbeitserlaubnis ins Leben gerufen. In den Ausländerbehörden in Chemnitz, Dresden, Freiberg und Leipzig wurde ein einheitliches, koordiniertes und effizientes Verwaltungsverfahren durch die Vernetzung aller Beteiligten und eine parallele Bearbeitung etabliert. Die Dauer für die verlässliche Entscheidung über einen Antrag beträgt nun vier Wochen. AKZESS hat zudem die Entscheidungsabläufe transparenter gemacht. Die Beteiligten gewährleisten

eine kompetente und serviceorientierte Beratung. Der Erfolg wird durch eine Zusammenarbeit von Verbänden, Verwaltung, Unternehmen und Antragstellern garantiert.

„Der Umgang mit internationalen Fachkräften prägt entscheidend das Image und ist ein wichtiger Standortfaktor.“

Reinhard Boos, Referatsleiter Sächsisches Innenministerium des Innern

www.bmwi.de/go/Fachkraefteforum2013

Mani Häusliche Pflege



Mani Häusliche Pflege ist ein Familienunternehmen, das portugiesische Fachkräfte schon bei den Vorbereitungsmaßnahmen in ihrem Heimatland unterstützt. Die Geschäftsführerin hat in Portugal ein Netzwerk aus Krankenhäusern, Universitäten und einer festen Partnerin aufgebaut. Es findet ein Kennenlernen in Portugal statt und die Bewerberinnen und Bewerber werden über ihre beruflichen Perspektiven informiert.

In Deutschland werden die internationalen Fachkräfte bei der Suche einer Unterbringung oder eines Sprachkurses und beim Anerkennungsverfahren unterstützt. Die Familie Mani bietet den Fachkräften persönlich Hilfestellung, um sie erfolgreich in ihr neues soziales Umfeld zu integrieren. Deutsch- und Integrationskurse werden im Heimatland der Pflegekräfte angeboten und vom Unternehmen finanziert.

„Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass auch kleine Unternehmen den Schritt zur Auslandsrekrutierung wagen sollten und neue Wege beschreiten können. Wir freuen uns, diesen Weg weiter zu gehen.“

Myra Mani, Geschäftsführung Mani Häusliche Pflege

www.bmwi.de/go/Fachkraefteforum2013

III. Die Schlüssel einer erfolgreichen Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte



a. Willkommenskultur

Eine gute Willkommenskultur ist der Schlüssel für eine gelingende Integration. Willkommenskultur bedeutet, internationale Fachkräfte offen zu empfangen und sie beruflich wie privat bei ihrer Integration zu unterstützen. Dazu gehört es, „den Menschen hinter der Fachkraft“ zu sehen und internationale Fachkräfte als Bereicherung für das eigene Unternehmen und die Gesellschaft zu verstehen. Integration ist ein Prozess, der nur dann erfolgreich ist, wenn alle Akteure zusammenarbeiten: Verwaltung, Unternehmen und auch die Fachkräfte selbst sind gefragt. Zudem benötigt Integration auch Zeit – entsprechende Unterstützungsmaßnahmen sollten daher nicht zu früh eingestellt werden. Da die meisten internationalen Fachkräfte einen ersten Ansprechpartner in ihrer Arbeitgeberin oder in ihrem Arbeitgeber sehen, liegt es gerade an den Unternehmen, die Initiative zu ergreifen und die Fachkräfte sowie ihre Familien nach der Ankunft in Deutschland zu unterstützen. Eine Willkommenskultur kann aber nicht allein von den Unternehmen geschaffen, sondern muss als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden. Internationale Fachkräfte sollen ebenso am gesellschaftlichen Leben teilhaben und sich auch in der Freizeit aufgenommen fühlen. Um diese Willkommenskultur schon im Heimatland der Fachkräfte zu transportieren, muss daher die Kommunikation von Deutschland als attraktiver Arbeits- und Lebensstand-

ort im Ausland verbessert werden. Zudem steht an geeignete Erstanlaufstellen im In- und Ausland zu schaffen und zu vernetzen. Aus diesem Grund wurde das BMWi-Willkommensportal „Make it in Germany“ erstellt. Es wirbt im Ausland für eine Karriere in Deutschland und bietet Zuwanderungsinteressierten Informationen über das Leben und Arbeiten in Deutschland.

www.bmwi.de/go/Fachkraeffteforum2013
www.bmwi.de/go/Wanderausstellung

b. Bürokratieabbau

Die bürokratischen Erfordernisse für eine Einwanderung und den Aufenthalt in Deutschland werden oft als unübersichtlich und aufwendig erlebt. Daher wird von der Verwaltung eine größere Bereitschaft zum Abbau von bürokratischen Hindernissen erwartet. Die meisten Fachkräfte haben ihre Qualifikation außerhalb von Deutschland erworben und müssen diese hier erst anerkennen lassen. Der Anerkennungsprozess wird als langwierig empfunden und kann eine Hürde für die internationale Rekrutierung darstellen. Es ist wichtig, die Unternehmen umfassend über Anerkennungsprozesse zu informieren, damit diese die Fachkräfte über den Prozess aufklären und während des Prozesses unterstützen können. Als erste erfolgreiche Schritte zur Vereinfachung werden gesetzliche Neuerungen gewertet: das neue Anerkennungs-gesetz, welches es Fachkräften mit im Ausland erworbenen Qualifikationen ermöglicht, ihre Kompetenzen noch besser auf dem deutschen Arbeitsmarkt einzubringen sowie die Einführung der Blauen Karte EU, die hochqualifizierten Fachkräften die Zuwanderung nach Deutschland erheblich erleichtert.



Wanderausstellung zur Willkommenskultur „Yes, we're open“

c. Interkulturelle Kompetenzen

Große Bedeutung wird der Entwicklung interkultureller Kompetenzen beigemessen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen sowie Verwaltungen müssen aufgeschlossen gegenüber anderen Kulturen sein und Verständnis für kulturelle Unterschiede zeigen. Unternehmen können ihren Beschäftigten Schulungen zum Thema interkulturelle Kompetenz anbieten und sie somit auf die Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team vorbereiten. Relevante politische Bildungsarbeit sollte stärker als bisher an diesem Bedarf ansetzen und interkulturelle Trainings in den Fokus setzen. Dabei kann beispielsweise ein Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen zu guten Beispielen hilfreich sein, um Vorbehalten gegenüber den internationalen Fachkräften vorzubeugen. Internationale Fachkräfte können ihrerseits zur Integration beitragen, indem sie eine offene Haltung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen und aktives Interesse an ihrer sprachlichen und gesellschaftlichen Integration in Deutschland zeigen. Sprechen die Fachkräfte selbstbewusst von ihrer Kultur, kann dies bei den deutschen Mitarbeitern Interesse wecken und das Verständnis für das Fremde fördern.

Best Practice Beispiele

Pentos AG

Die Pentos AG zeichnet sich durch die Unterstützung internationaler Fachkräfte aus, z. B. bei Behördengängen. Um die gute Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten, wird auf multikulturelle Teamarbeit gesetzt und damit die Rahmenbedingungen für eine unvoreingenommene und offene Haltung gegenüber internationalen Fachkräften geschaffen.

Stadt Osnabrück

Um eine offene Willkommenskultur zu transportieren, bietet die Stadt Osnabrück ein Starter-Paket für Neuzuwanderer, Willkommenstage und interkulturelle Trainings für Beschäftigte der Verwaltung an. Andere Initiativen richten sich an bereits in Deutschland lebende Personen mit Migrationshintergrund, die mithilfe von Einbürgerungskampagnen für ihren Verbleib in Deutschland überzeugt werden sollen.

IV. Die Erwartungen der beteiligten Akteure

1. Unternehmen an die Verwaltung

a. Verfahren

Von der Verwaltung werden Verfahren gefordert, die einfach, schnell umsetzbar, qualitativ hochwertig und nah am Kunden sind. Dazu gehört mehr Einheitlichkeit und Transparenz in der Gesetzgebung und deren Umsetzung, um eine gesteigerte Verfahrenssicherheit zu gewährleisten. Wichtig erscheinen eine bessere Verständlichkeit der Vorschriften und bundesweit möglichst einheitliche Verfahrensregelungen. Zudem müssen sich die Verwaltungsverfahren an dem Bedarf der internationalen Fachkräfte und der Unternehmen orientieren. Gewünscht werden zum Beispiel einfachere und mehrsprachige Antragsformulare (beispielsweise auch auf Englisch), die an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst sind. Auch werden die aktuellen Gehaltsgrenzen für Einreisewillige stellenweise noch als zu hoch empfunden. Die Anerkennung doppelter Staatsbürgerschaften würde zu einer weiteren Verbesserung der nachhaltigen Etablierung internationaler Fachkräfte in Deutschland beitragen.

b. Service

Ein schnellerer und besserer Service kann beispielsweise durch eine Bündelung von Informationen für Unternehmen und Fachkräfte geboten werden. Unternehmen wünschen sich eine Verbesserung des Erstkontakts der Verwaltung mit internationalen Fachkräften. Dies könnte durch eine fachliche Spezialisierung von entsprechenden Ansprechpersonen in der Verwaltung erreicht werden. Ein gleich bleibender Ansprechpartner wäre auf diese Weise vertraut mit der jeweiligen Arbeit und den Bedürfnissen der Unternehmen und könnte sie den ganzen Prozess hindurch begleiten und unterstützen.

Best Practice Beispiele

Metropolregion Rhein-Neckar

Durch die gemeinsame Initiative der 22 Ausländerbehörden aus drei verschiedenen Bundesländern konnte bereits eine behördenübergreifende einheitliche Auslegung und Anwendung von Rechtsvorschriften und damit Verwaltungspraxis erreicht werden. Darüber hinaus tragen ein gemeinsames mehrsprachiges Antragsformular, die Entwicklung von gemeinsamen Merk- und Informationsblättern sowie ein länderübergreifendes Verwaltungsportal mit Informationen zur Einreise und zur Beschäftigung internationaler Mitarbeiter zu einer verbesserten Serviceorientierung in den Ausländerbehörden bei.

Sächsisches Staatsministerium des Inneren – AKZESS

Durch das Projekt AKZESS (Ausländische Fachkräfte – Zuwanderung effektiv und sensibel steuern) erfolgt die Antragsbearbeitung schnell, einheitlich und vor allem für die Antragsteller transparent. Durch die fachliche Spezialisierung auf einreisende Fachkräfte kann auch eine verbesserte und kundenorientierte Beratung angeboten werden.

2. Verwaltung an die Unternehmen

a. Information

Der Dialog zwischen Unternehmen und Verwaltung ist unabdingbar, um Effizienz und Transparenz bei der Zuwanderung bzw. dem Aufenthalt von internationalen Fachkräften in Deutschland zu gewährleisten. Zentral dabei sind ein kontinuierlicher Informationsfluss sowie gleichbleibende Ansprechpartner in den Unternehmen. Für eine bedarfsorientierte Beratung liegt es auch an den Unternehmen, ihre Bedarfe an die Verwaltung zu kommunizieren, damit diese besser darauf eingehen kann. Bereits bestehende Informationsangebote der Verwaltung sollten von Unternehmen regelmäßig genutzt werden, um Prozesse nicht durch falsche oder nur unzureichende Informationen zu verlängern. Zudem ist es hilfreich, Anträge vollständig und korrekt ausgefüllt einzureichen. Bearbeitungszeiten verkürzen sich, wenn Dokumente und Angaben nicht erst gesondert durch die Verwaltung angefragt oder nachgefordert werden müssen.

b. Engagement

Die Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften liegt vor allem im Interesse der Unternehmen, um ihren Fachkräftebedarf mittel- und langfristig decken zu können. Daher sind Kreativität und Engagement von Unternehmen dabei unabdingbar. Unternehmen sollten aktiv auf Fachkräfte zugehen und ihnen Offenheit, Unterstützung und Verständnis für ihre besondere Situation als Arbeitnehmende in einem fremden Land signalisieren. Die Lebenslage von internationalen Fachkräften muss bei Entscheidungen und Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt werden, damit sie sich sicher im Unternehmen fühlen und in Deutschland mit ihren Familien ihren Lebensmittelpunkt aufbauen. Unternehmen bemühen sich bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfes zum Teil schon aktiv um Fachkräfte aus dem Ausland. Bei vielen besteht jedoch Unsicherheit bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit anderen sprachlichen und kulturellen Hintergründen sowie bei der Einschätzung ihrer Kompetenzen und Qualifikationen. Die Preisträger des BMWi-Wettbewerbs „Vielfalt. Wachstum. Wohlstand.“ zeigen jedoch, dass auch diese Herausforderungen gemeistert werden können und die kulturelle Vielfalt ein Gewinn für die Unternehmen ist.

Best Practice Beispiel

Median Kliniken

Die Median Kliniken beginnen mit der Gewinnung von Fachkräften bereits mit der Durchführung von Vorstellungsgesprächen im Heimatland. Nach Abschluss der Ausbildungsverträge wird bereits im Heimatland ein Deutschsprachkurs sowie Besuche der Kliniken in Wiesbaden organisiert. Nach der Ankunft in Deutschland wird zu Beginn für eine kostenlose Unterkunft und Unterstützung bei Behördengängen gesorgt.

3. Fachkräfte an Unternehmen und Verwaltung

a. Unternehmen

Gerade internationale Fachkräfte müssen viele persönliche und berufliche Herausforderungen meistern, um eine neue Arbeit und ein neues Leben – oft auch mit Familien – in einem fremden Land zu beginnen. Daher erwarten sie im Gegenzug auch eine angemessene Bezahlung im internationalen Vergleich sowie ausreichende Unterstützung bei der Vorfinanzierung von Startkosten. Sie erhoffen sich neben Sprachkursen gerade zu Beginn Unterstützung in ihrer Muttersprache und eine angemessene Betreuung während der Einstiegsphase in Deutschland. Um den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern, bieten sich interkulturelle Schulungen für die deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, um diese bereits vor Ankunft der Fachkraft für Multikulturalismus zu sensibilisieren. Gewünscht werden auch Angebote, die gezielt das gegenseitige Kennenlernen der neuen und alten Mitarbeiter fördern. Wünschenswert wäre auch eine Art „Auffangmechanismus“, wie z. B. Nachqualifizierungsmöglichkeiten oder Weiterbildungen, falls eine Passgenauigkeit im Beruf nicht sofort hergestellt werden kann. Dies kann in der „Übersetzung“ der im Ausland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen für den deutschen Kontext sehr nützlich sein – und damit eine lohnenswerte Investition für die Fachkraft und das Unternehmen.

b. Alltag

Für eine gelungene Integration ist der Spracherwerb ein unerlässlicher Punkt. Fachkräfte und ihre Familien können in gewissem Umfang schon im Heimatland die deutsche Sprache erlernen und ihre Kenntnisse in Sprachkursen in Deutschland erweitern. Hilfreich wäre dafür, Informationen über Sprachkurse und deren Ausrichtung (z. B. beruflicher Bezug) vor Ort zur Verfügung zu stellen. Dies hilft ihnen sich im Alltag zurecht und Anschluss in der Gesellschaft zu finden. Nach der Ankunft in Deutschland wünschen sich Fachkräfte Unterstützung bei alltäglichen Dingen, wie Behördengängen, Wohnungssuche oder der Suche eines Telefonanbieters. Internationale Fachkräfte erfahren bereits oft im Unternehmen eine Hilfestellung, aber auch für

Familienangehörige sollten Lebens- und Alltagshilfen angeboten werden. Es bestehen bereits erfolgreiche Paten- und Mentorenkonzepte in einigen Unternehmen, die gerade auch Familienmitgliedern Unterstützung anbieten. Wichtig ist ebenfalls, dass den Kindern der internationalen Fachkräfte ein guter Einstieg in die Schule ermöglicht wird. Dafür können auch Erfahrungswerte anderer internationaler Kolleginnen und Kollegen sowie kommunale Informationen oder im Unternehmen befindliche Kenntnisse über die regionale Schullandschaft hilfreich sein. Eine interkulturelle Unterweisung könnte schon in der Grundschule beginnen, um die deutschen Mitschülerinnen und Mitschüler für andere Kulturen zu sensibilisieren.

c. Verwaltung

In der Verwaltung könnten die rechtlichen Voraussetzungen für die Zuwanderung und den Verbleib internationaler Fachkräfte durch eine praxisnahe und nutzerfreundliche Aufbereitung verbessert werden. Verwaltungen müssen ebenfalls eine Willkommenskultur leben – dies kann beispielsweise durch die Übersetzung der Amtssprache in verständlicheres Deutsch klar signalisiert werden und sowohl bei Deutschen als auch bei internationalen Fachkräften ein besseres Verständnis der Rechtslage fördern. Zu diesem Zweck wurden Welcome Centers in Hamburg und Dresden eingerichtet, die Zuwanderern Anlaufstellen vermitteln und sie in alltäglichen Fragen beraten. Es gehört ebenso dazu, Mitarbeiter der Verwaltung interkulturell zu schulen, um möglichst aufgeschlossen und kundenfreundlich aufzutreten.

Best Practice Beispiel

Stadt Offenbach

Die Stadt Offenbach bietet eine Steuerungsstelle Zuwanderung und Integration an, die neu Zugewanderte informiert, Anlaufstellen und Integrationsangebote auf kommunaler und auf Kreisebene vermittelt. Durch den Austausch mit neu Zugewanderten kann die Steuerungsstelle auch Lücken im Angebotsspektrum identifizieren und durch Netzwerkarbeit, z. B. Integrationskursträger, darüber informieren.

V. Ausblick

Zur langfristigen Sicherung des Bedarfs an Fachkräften in Deutschland müssen weitere Maßnahmen von Verwaltung und Unternehmen ergriffen werden, um internationale Fachkräfte zu gewinnen und zu integrieren. Vielversprechende Ansätze zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte liegen bereits in der frühzeitigen Identifizierung von relevanten Zielgruppen: z. B. die erste Ansprache von internationalen Studierenden unmittelbar auf dem Campus. Darüber hinaus erfolgen Rekrutierungsmaßnahmen im Herkunftsland auch schon gemeinsam mit anderen Unternehmen. Außerdem muss den internationalen Fachkräften durch beschäftigungsorientiertes Werben und eine gestärkte Willkommenskultur der Einstieg in deutsche Unternehmen erleichtert werden.

Die Willkommenskultur in Deutschland befindet sich in einem stetigen Entwicklungsprozess. Um qualifiziertes Personal aus dem Ausland zu werben, muss sie noch stärker im Ausland kommuniziert werden. Das BMWi-Willkommensportal „Make it in Germany“ ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. Zur weiteren Verbesserung der Informationslage für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte ist dort zukünftig ein Netzwerk aus Ansprechpartnern vor Ort zu finden. Der **„Wegweiser deutsche Organisationen im Ausland“** bietet dazu auch einen Überblick. Zusätzlich werden Beraterinnen und Berater eingesetzt, die interessierte Fachkräfte vor Ort in Pilotprojekten in Indien, Indonesien und Vietnam informieren. Um den Einstieg in Deutschland zu erleichtern, ist geplant, Informations- und Erstanlaufstellen besser zu vernetzen und einen Dialog zwischen Unternehmen, Verwaltung, Bildungseinrichtungen und Zivilgesellschaft weiter zu fördern.

Im Inland bietet bereits das BMWi Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung gerade kleinen und mittleren Unternehmen Hilfestellung zur besseren Implementierung einer Willkommenskultur. Zur weiteren Unterstützung der Wirtschaft werden Praxistipps für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vorbereitet und online veröffentlicht werden.

Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer und Zuwandererinnen müssen sich jedoch ebenso an die Aufnahmegesellschaft richten. Internationale Fachkräfte wünschen sich eine unvoreingenommene Gesellschaft und eine größere Akzeptanz fremder Kulturen in Deutschland – am Arbeitsplatz als auch im Alltag. Ein beständiger und vor allem gemeinsamer Dialog über die Themen „Internationales Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“, beispielsweise durch ein Netzwerk von Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, wurde daher als Kernstück für die Entwicklung und Implementierung von nachhaltigen Lösungen zur Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte in Deutschland empfunden.

