



Arbeitskräfte aus dem Ausland – Potenziale und Grenzen der Akquise und des Einsatzes

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Dokumentation des Projektes „Chef! – was sagst Du dazu!? Fachkräftebedarf und Migration aus Unternehmensperspektive“

der IC TEAM Personaldienste GmbH zum Fachaustausch
mit Personaldienstleistern am 23.09.2014 in Dresden

Inhalt

Vorwort	3
Arbeitskräfte aus dem Ausland –	4
Potenziale und Grenzen der Akquise und des Einsatzes	4
1. Praxis direkt: IC TEAM Personaldienste GmbH	5
2. Rechtliche Voraussetzungen des Arbeitsmarktzugangs	7
Bestimmungen für Zugewanderte aus der EU und der Schweiz	7
Bestimmungen für Drittstaatsangehörige	8
3. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	9
4. Tätigkeitsbezogene Anpassungsqualifizierungen	10
Relevanz der Anerkennung für Arbeitgeber	10
Ausgleich wesentlicher Unterschiede	11
5. Sprache und Fördermöglichkeiten	12
6. Was können Unternehmen noch tun?	14
Willkommenskultur	14
Netzwerkarbeit	14

Impressum

Herausgeber:

IQ Netzwerk Sachsen, Träger: EXIS Europa e.V. * post@exis.de * Römerplatz 4 * 08056 Zwickau * Tel: 03 75/ 390 93 65
in Kooperation mit

IQ-Teilprojekt „Chef! – was sagst Du dazu!? Fachkräftebedarf und Migration aus Unternehmensperspektive“

IC TEAM Personaldienste GmbH Bautzen * mic@ic-team.de * Wallstraße 12 * 02625 Bautzen* Tel.: 03 591/ 49 60 25

IQ-Teilprojekt „Prozesskette Sachsen – Transmitter“

IST Dresden * Dr. Christine Schmidt * ist.dresden@t-online.de

Autoren:

Ines Michler – IQ-Teilprojekt „Chef! – was sagst Du dazu!? Fachkräftebedarf und Migration aus Unternehmensperspektive“

Anne Engelmann, Sandra Friedel - IQ-Teilprojekt „Prozesskette Sachsen – Transmitter“

Satz: Peggy Graßler

Redaktion: Claudia Poldrack, Sandra Scheibe

Alle Rechte vorbehalten

© 2014

Der EXIS Europa e.V. versichert, die Informationen nach bestem Wissen und Gewissen zur Verfügung zu stellen und die Beratungen in hoher Qualität durchzuführen. EXIS übernimmt keine Haftung für Fehler in Beratungen und Informationen sowie daraus resultierender direkter Schäden, soweit diese nicht vorsätzlich oder in grober Fahrlässigkeit hervorgerufen wurden. Alle gegebenen Informationen sind als Empfehlungen zu verstehen, sie haben keinen haftungsbegründenden Charakter.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweite Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Sehr geehrte Besucherinnen und Besucher unserer Fachtagung!

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserer Veranstaltung, welche wir im Zuge unserer Partnerschaft mit dem IQ Netzwerk Sachsen und auf Grund des eintretenden Fachkräftemangels für sächsische Zeitarbeitsunternehmen organisiert haben. Das Thema Arbeitskräfte aus dem Ausland ist für uns ein wichtiges Thema. Als Zeitarbeitsunternehmen spüren wir durch die eintreffenden Nachfragen unserer Kunden sehr deutlich und nah, die Schwierigkeiten passendes Personal für die angefragten Qualifikationen zu finden. Arbeitskräfte aus dem Ausland, es gibt Potentiale und Grenzen bei der Akquise und dem Einsatz. Mit der Dokumentation stellen wir Ihnen noch einmal zusammenfassend alle Informationen der Fachtagung zur Verfügung. Vielleicht sind Fachkräfte aus dem Ausland, eine mögliche Strategie für Sie, die benötigten Fachkräfte zu gewinnen. Dass dies kein einfacher Weg, aber möglicher Weg ist, zeigen unsere Erfahrungen, welche ich Ihnen hier kurz schildere.

Das Wort Fachkräftemangel ist bei IC TEAM im Jahr 2003/2004 verbunden mit Agenda 2010 konkret aufgetaucht. Die Demografie-Entwicklung war damals jedoch noch nicht spürbar. 2004 erfolgte von IC TEAM eine erste eigene Studie zur Entwicklung zur Analyse von Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt, auf Zeitarbeit und IC TEAM. Zu dieser Zeit waren wir schon langjährig mit unserem deutschen Fachpersonal in Holland und Österreich erfolgreich im Einsatz, dort existierte bereits spürbar ein Fachkräftemangel.

Nachfolgend beschäftigten wir uns weiter intensiv mit dem Thema. Wir besuchten Seminare zum Fachkräftemangel, zur demografischen Entwicklung in Deutschland und zur wirtschaftlichen Betätigung in Polen und Tschechien. Darauf aufbauend entstand eine eigene Studie über den Arbeitsmarkt in Polen und Tschechien, insbesondere über die möglichen Beweggründe dieser Arbeitnehmer, in Deutschland zu arbeiten.

2008/2009 war IC TEAM von der Wirtschaftskrise und Personalabbau betroffen. Im Mai 2011 trat die Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland ein. Die Befürchtungen, dass unsere Kunden von Arbeitnehmern aus Osteuropa überrollt werden, haben sich in den folgenden Monaten nicht bestätigt. Unsere Erfahrungen aus dieser Zeit sind vereinzelte Einstellungen von Bewerbern aus Polen und Tschechien.

Ab dem Jahr 2012 erfolgte dann die konkrete Partnersuche für die Personalakquise in Polen, Tschechien, Slowakei und Ungarn mit Hilfe der Außenhandelskammer. Wir knüpften erste Kontakte, es resultierten Gespräche und Verhandlungen mit den akquirierten Partnern, wir fixierten die gegenseitigen Vorstellungen mit Verträgen. Leider konnten durch diese ersten Kontakte keine Bewerber für IC TEAM gewonnen werden. Rückblickend mussten wir feststellen, dass wir nicht die richtigen Partner für die Zusammenarbeit erreicht hatten.

Nahezu zeitgleich war 2012 ein eigener Personaldisponent in Polen eingesetzt. Es wurden Annoncen geschaltet, wir konnten viele interessierte Bewerber akquirieren. Allerdings spürten wir wenig Interesse bei unseren Kunden und Unsicherheiten bei den eigenen Personaldisponenten.

Anfang 2013 startete die erneute Suche nach Partnern für die Personalvermittlung. Im Sommer 2013 begann eine erfolversprechende Zusammenarbeit mit diesen Partnern sowie die Einstellung von Fachpersonal mit positiven Erfahrungen. Die internen Vorurteile und Unsicherheiten wurden langsam abgebaut.

Aktuell setzen wir verstärkt Fachkräfte aus oben genannten Ländern über unsere Partner und durch Weiterempfehlungen unter den Kollegen ein. Wir bekommen auch aus diesen Ländern nicht immer das nötige Personal zu dem Zeitpunkt, wann wir es brauchen. Fachkräftemangel gibt es inzwischen auch dort.

Jörg Beutel
Geschäftsführer IC TEAM Personaldienste GmbH

Arbeitskräfte aus dem Ausland – Potenziale und Grenzen der Akquise und des Einsatzes

„Die Frage ist nicht, ob wir Migranten brauchen, sondern wie wir Migration am besten nutzen können.“ (Zitat der EU-Kommission in Brüssel)

Am 23.09.2014 lud die IC TEAM Personaldienste GmbH als Teilprojektpartner des IQ Netzwerkes Sachsen regionale Personaldienstleister zum Fachaustausch „Arbeitskräfte aus dem Ausland – Potenziale und Grenzen der Akquise und des Einsatzes“ ein. Mit über 50 Teilnehmenden wurde die Thematik aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Neben den informativen Vorträgen, förderten praxisnahe Erfahrungsberichte sowie rege Diskussionsrunden die Auseinandersetzung mit den Chancen und Herausforderungen des Einsatzes ausländischer Arbeitskräfte.

Zeitarbeitsfirmen gehören zu den Hauptakteuren, wenn es um die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte zur Deckung der steigenden Personalnachfrage geht. So ist die Zahl der ausländischen Beschäftigten in Zeitarbeit von 136.000 (2011) auf 159.000 Personen (2013) gestiegen. Während der Anteil ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2011 in der Gesamtwirtschaft bei ca. 7 Prozent lag, waren es in der Zeitarbeit über 15 Prozent. Beachtenswert ist dabei der Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland. Während beispielsweise in Nordrhein-Westfalen der Anteil ausländischer Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter bei ungefähr 24 Prozent liegt (Baden-Württemberg: ca. 20 Prozent, Bayern: ca. 19 Prozent), erreicht er in den neuen Bundesländern jeweils nicht einmal 2,5 Prozent.¹

Doch der ansteigende Bedarf an Arbeits- und Fachkräften im Zeitalter des demografischen Wandels wird zunehmend auch die zahlreichen Personaldienstleister Sachsens samt ihrer Kundenunternehmen vor die Herausforderung stellen, ihre Personalstrategien auf die bislang noch wenig fokussierte Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund einzustellen und deren Potenzial zu erkennen. So birgt die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte nicht nur Chancen für den wirtschaftlichen Gewinn, sondern eröffnet auch in weiterer Hinsicht einen Mehrwert. Denn Menschen, die ihre Heimat verlassen haben, sind oft auch hochmotivierte, dynamische und flexible Arbeitskräfte. Zudem können sie einem Unternehmen bei der Expansion in den ausländischen Zielmarkt einen Wettbewerbsvorteil bringen, kennen sie doch die Sprache, die Kultur sowie die gesellschaftlichen Gegebenheiten.

Die vorliegende Dokumentation bietet einen Überblick zu den Chancen und Herausforderungen beim Einsatz ausländischer Arbeitskräfte und versucht praktische Hinweise des Fachaustauschs zu Handlungsempfehlungen zu bündeln.

¹ Vgl. Letterhaus, Maren: Zeitarbeit in Europa – Deutschland vermehrt auf Zuwanderung angewiesen. In: Zdirekt! Fachmagazin Zeitarbeit (2014), Nr. 02, S. 14-15.

1. Praxis direkt: IC TEAM Personaldienste GmbH

Was meint der Begriff des Fachkräftemangels? Gibt es überhaupt einen Fachkräftemangel? Die Antworten auf diese Fragen sind widersprüchlich und unbestimmt. Oftmals ist gemeint, dass es für Unternehmen (vor allem mittelständische) zunehmend schwieriger wird, den richtigen Mitarbeiter mit der passenden Qualifikation zu finden.

Dass sich die Situation beispielsweise im Handwerk, im Dienstleistungssektor, im Gesundheitsbereich und in der Altenpflege verschärft, zeigen u.a. die Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit und die Fachkräftebarometer.

Der Schiefelage mit dem eigenen Nachwuchs begegnen zu wollen, wird schwer. Die Trends der Jugend deuten auf eine Unbeliebtheit handwerklicher Berufe und Ausbildungen, auf Abwanderung (besonders aus den ländlichen Regionen) und häufigere Schul- und Studienabbrüche.

Daneben rangiert das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit. Hier gehen Menschen dem Arbeitsmarkt zunächst verloren und erzeugen hohe Kosten, wenn man sie wieder ins Berufsleben integrieren will.

Eine alternative Strategie zum Ausgleich des Fachkräfteengpasses ist die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, welche nicht unbedingt leicht und in Konkurrenz zu anderen Staaten abläuft. So erfolgt die Anwerbung von ausländischem Fachpersonal z.B. in Holland und Frankreich schon länger, wodurch diese Länder aufgrund der Erfahrungswerte und des integrativen Umgangs mit Zuwanderern Vorteile bei der Akquise haben.

Die Argumentation der Zahlen und die Erfahrung, dass geeignete Bewerber rarer werden, ebneten für die IC TEAM Personaldienste GmbH den Weg zu einer Zusammenarbeit mit dem IQ Netzwerk Sachsen, welche Anfang 2013 startete.

Aspekte der Teilprojektarbeit „Chef! – Was sagst Du dazu?“ im IQ Netzwerk Sachsen

- Information und Beratung von Unternehmen zum Thema „Arbeitskräfte aus dem Ausland“ (z.B. zu Fragen des Aufenthalts und der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse)
- Vermittlung von Seminarangeboten
- Unternehmerbefragungen (Ermittlung von Herausforderungen, Handlungs- und Unterstützungsbedarfen)

So wurden beispielsweise die Geschäftsstellen der IC TEAM Personaldienste GmbH zur Thematik der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (in Zusammenarbeit mit der Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen) geschult.

Daneben wurde die alle 2 Jahre stattfindende Befragung der IC TEAM Personaldienste GmbH zur Zufriedenheit ihrer Kunden 2013 um den wichtigen Punkt „Bewerber und Arbeitnehmer aus dem Ausland“ erweitert. Folgende Aussagen sollten von den Kundenunternehmen (N=102) bewertet werden²:

² Von den ca. 100 Befragungsteilnehmern antworteten vorrangig Bereichsleiter, Geschäftsführer und Personalmanager.

- Unsere Belegschaft bindet Arbeitnehmer mit ausländischer Herkunft gut in das Team ein.
- Bewerber mit ausländischer Herkunft brauchen gute Deutschkenntnisse.
- Ausländische und deutsche Qualifikationen sind gleichwertig.
- Bewerber mit ausländischer Herkunft benötigen Anpassungsqualifizierungen.
- Bewerber mit ausländischer Herkunft benötigen in unserer Branche die gesetzliche Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen.

Ergebnisse der Kundenbefragung

Nur 13% der befragten Unternehmen beschäftigen keine Arbeitnehmer mit ausländischer Herkunft. → Sind demzufolge 87% der Unternehmen offen für ausländische Arbeitskräfte?

Nur 7% der befragten Unternehmen sehen Probleme bei der Teameinbindung ausländischer Arbeitnehmer. → Sind folglich der Großteil der Unternehmen integrativ?

Nur 3% der befragten Unternehmen bewerten gute Deutschkenntnisse ausländischer Bewerber als nicht so wichtig.

Die sehr unterschiedliche Beantwortung der Fragen nach der Gleichwertigkeit ausländischer Qualifikationen, der Notwendigkeit von Anpassungsqualifizierungen und gesetzliche Anerkennung zeigt hingegen keine eindeutige Tendenz an. Da häufig keine Angaben gemacht wurden, lässt sich vermuten, dass auf Unternehmensseite möglicherweise Unwissen zur Thematik herrscht.

Die IC TEAM Personaldienste GmbH konnte aus der Befragung und ihren Erfahrungen zwei Thesen ableiten:

- Ausländische Arbeitnehmer benötigen für einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt vor allem eine Ausgangsqualifikation und gute Deutschkenntnisse.
- Arbeitgeber benötigen zur Einstellung ausländischer Arbeitskräfte vor allem Wissen (Information und Erfahrung).

Trotz der seit 2011 bestehenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für die 8 Mitgliedsstaaten der EU, welche 2004 beigetreten sind, stellt die IC TEAM Personaldienste GmbH keinen enormen Bewerberandrang aus Polen, Tschechien³ etc. fest. (Dies hängt nicht zuletzt mit der sinkenden Arbeitslosenquote in Osteuropa zusammen.) Dennoch wird seit 2014 verstärkt mit Fachkräften aus der EU (v.a. aus der Slowakei) zusammengearbeitet⁴.

3 Eine Studie über die Pendlerbereitschaft deckte aber Unterschiede zwischen Polen und Tschechen auf. So sind Polen eher bereit zu pendeln, Tschechen dagegen eher nicht, da ihnen soziale Komponenten (Familie, Heimat, Sport usw.) sehr wichtig sind.

4 Zugleich erfolgte aufgrund der komplexen Zugangsbedingungen eine mutwillige Entscheidung gegen Personal aus Drittstaaten.



Bewerber und Interessierte stammen vorrangig aus ländlichen Regionen – hier sind die Arbeitslosigkeit hoch und die Löhne niedrig. Die Bereitschaft viele Wochen hintereinander in Sachsen zu bleiben ist bei diesem Personenkreis besonders ausgeprägt und wird als positiv geschätzt⁵.

Tipps aus der Praxis

Erfahrungsgemäß muss bei der Akquise ausländischer Arbeitskräfte von Seiten des Personaldienstleiters viel Zeit und Durchhaltevermögen eingeplant werden. Dabei sind insbesondere die Entwicklung der Partnerschaft, die rechtlichen Klärungen und anzufertigenden Übersetzungen zeitaufwändig. Der Zeit- und Kostenfaktor spielt auch bei der Anwerbung vor Ort (im Ausland) eine Rolle. Diese hat aber den Vorteil einer unmittelbaren Überprüfung der Sprachkenntnisse des Bewerbers.

Die Übersetzungen verschiedener Dokumente (z.B. Arbeitsvertrag, Arbeitsschutzunterweisung, Einsatzanweisung etc.) sind zur Vermeidung von Missverständnissen oft notwendig. Erfahrungen zeigen, dass Störungen in bzw. ein Scheitern der Arbeitspartnerschaft selbst trotz guter Deutschkenntnisse der ausländischen Arbeitskraft möglich sind.

Aufgrund negativer Medienberichte besteht nicht selten Misstrauen gegenüber deutschen Arbeitgebern. Dem sollte durch Wahrung der Seriosität und Einhaltung gegebener Versprechen (u.a. mittels Verschriftlichung) vorgebeugt werden. Dies fördert zudem die Werbung des ausländischen Arbeitnehmers im Heimatland.

IC TEAM Personaldienste GmbH Bautzen, Jörg Beutel, Enrico Paul
www.ic-team.de * Tel.: 035 91 / 49 60 0 * E-Mail: info@ic-team.de



2. Rechtliche Voraussetzungen des Arbeitsmarktzugangs

Bestimmungen für Zugewanderte aus der EU und der Schweiz

Für Bürgerinnen und Bürger aus der EU und der Schweiz (sowie deren Familienangehörige⁶) gilt die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit, so dass für die Arbeitsaufnahme keine Arbeitslaubnis benötigt wird⁷.

Dieses Freizügigkeitsrecht für ist im Gegensatz zu einem weit verbreiteten Irrtum nicht voraussetzungslos. Zwar sind die Einreise ohne Visum und der Aufenthalt von bis zu 90 Tagen ohne Rechtsgrund möglich, aber nach deren Ablauf müssen bestimmte Aufenthaltsgründe - zum Beispiel Arbeitstätigkeit, Arbeitsplatzsuche, Berufsausbildung oder Ausübung einer selbstständigen

⁵ Gleichwohl muss beachtet werden, welche zeitlichen Abstände für den ausländischen Arbeitnehmer psychisch zumutbar sind.

⁶ Familienangehörige, welche selbst nicht Unionsbürgerinnen und -bürger sind, erhalten Aufenthaltskarten, welche regelmäßig mit einer Geltungsdauer von 5 Jahren ausgestellt werden.

⁷ Unionsbürgerinnen und -bürger aus den jüngsten Beitrittsstaaten (derzeit Kroatien) und ihren Familienangehörigen wird für eine Übergangszeit eine Arbeitsgenehmigung-EU durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit erteilt, solange die europarechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige dieser Staaten noch nicht besteht. Der behördliche Genehmigungsprozess verläuft meist schnell und unproblematisch.

Erwerbstätigkeit - vorliegen. Das Freizügigkeitsrecht zur Arbeitsplatzsuche besteht nur für einen beschränkten Zeitraum von etwa 9 Monaten, danach muss der Betroffene seine Bemühungen bei der Ausländerbehörde nachweisen. Die maximale Aufenthaltsdauer zur Arbeitsplatzsuche beträgt in etwa 1,5 Jahre. Nach 5 Jahren rechtmäßigen Aufenthaltes resultiert von Gesetzes wegen das Daueraufenthaltsrecht.

Dokumente

- Unionsbürgerinnen und -bürger sind nicht verpflichtet einen Reisepass zu besitzen, der Besitz eines Personalausweises ist ausreichend.
- Bis zum 28. Januar 2013 wurden noch sogenannte Freizügigkeitsbescheinigungen von der Ausländerbehörde ausgestellt, wenngleich deren Besitz nicht vorgeschrieben war und es sich nicht um behördliche Genehmigungen handelte. Seitdem benötigen Unionsbürgerinnen und -bürger kein bescheinigendes Dokument für ihren Aufenthalt mehr.
- Staatsangehörige der Schweiz und ihre Familienangehörigen genießen freizügigkeitsähnliche Stellung, erhalten aber der Form nach eine Aufenthaltserlaubnis mit dem Vermerk, dass die Erwerbstätigkeit gestattet ist.

Dresden Welcome Center

Das Angebot des Dresden Welcome Centers richtet sich an ausländische Fachkräfte und Hochqualifizierte sowie deren Familienangehörige. Vorrangig dient der seit 2013 bestehende Service der Zuwanderungserleichterung, indem behördliche Angelegenheiten (z.B. Erteilung von Aufenthaltstiteln, Anmeldung bei Zuzug nach Dresden etc.) unter einem Dach erledigt werden können. Zusätzlich werden Auskünfte und Hinweise zu zuzugsrelevanten Aspekten (z.B. Wohnen, Kinderbetreuung etc.) gegeben.

Kontakt: Landeshauptstadt Dresden, Dresden Welcome Center, Frau Doris Eckert
Schweriner Straße 1, 01067 Dresden, Tel.: (0351) 4886050, Fax: (0351) 4886053,
E-Mail: akzess@dresden.de

Bestimmungen für Drittstaatsangehörige

Ausländerinnen und Ausländer, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder der Schweiz sind, benötigen für den Aufenthalt in Deutschland zum Zwecke der Ausübung einer Erwerbstätigkeit grundsätzlich einen Aufenthaltstitel. Eine Erwerbstätigkeit darf nur dann ausgeübt werden, wenn der Aufenthaltstitel dies erlaubt.

Die Aufnahme einer Beschäftigung ist entweder Kraft Gesetz gestattet (z.B. bei Aufenthalt zum Familiennachzug) oder muss gesondert erlaubt werden. Beschäftigungserlaubnisse bedürfen stets der Zustimmung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Ein Arbeitsmarktzugang ist dann zwar möglich, allerdings nur nachrangig, d.h. nach erfolgter Vorrangprüfung⁸. Einige Berufsgruppen sind jedoch von dem Zustimmungserfordernis ausgenommen und können direkt durch die Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis erhalten (z.B. internationale Absolventen deutscher Hochschulen oder bei Qualifikation in einem deutschen Mangelberuf).

⁸ Es wird geprüft, ob die vakante Stelle durch keinen Arbeitnehmer mit deutscher Staatsbürgerschaft oder Unionsbürger mit gleicher Eignung besetzt werden kann.

Dokumente

- Ausländerinnen und Ausländer, welche dem Aufenthaltsgesetz unterworfen sind, benötigen für ihren Aufenthalt grundsätzlich einen gültigen Reisepass und einen Aufenthaltstitel.
- Es gibt befristete Aufenthaltstitel: Visum, Aufenthaltserlaubnis, Blaue Karte EU
- und unbefristete Aufenthaltstitel: Niederlassungserlaubnis, Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU.
- Eine Einreise ist in der Regel nur mit Visum möglich. Nationale Visa (Typ D) sind meist 3 Monate (maximal 1 Jahr) gültig und berechtigen zur Einholung einer Aufenthaltserlaubnis. Dagegen sind Schengen-Visa (Typ C) für maximal 3 Monate und ausschließlich für Besuchszwecke gültig.

Ausländerbehörde des jeweiligen Landkreises oder der kreisfreien Städte
Bsp.: Ausländerbehörde der Landeshauptstadt Dresden, Kevin Hache
*www.dresden.de * Tel.: 03 51 / 488 64 51 * E-Mail: khache@dresden.de*



3. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses bezeichnet den Vergleich desselben mit einem deutschen Referenzabschluss (Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren). Wesentliche Kriterien für die Feststellung, ob es sich um einen gleichwertigen oder verschiedenen Abschluss handelt, sind die (theoretischen und praktischen) Inhalte, die Dauer und Prüfungen der Ausbildung im Ausland.

Mögliche Ergebnisse der Prüfung können die Feststellung


- der Gleichwertigkeit,
- der teilweisen Gleichwertigkeit oder
- keiner Gleichwertigkeit

sein.

Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes seit dem 01.04.2012 besteht für viele Berufe ein Rechtsanspruch auf Prüfung im Ausland erworbener Qualifikationen. Das Anerkennungsgesetz gilt für nicht reglementierte Ausbildungsberufe und bundesweit reglementierte Berufe (z.B. Arzt, Krankenpfleger, Rechtsanwalt etc.).

Ziele der Anerkennung können sein:

- Aufenthaltsgenehmigung
- Berufszulassung
- Transparenz des Abschlusses
- Qualifikationsadäquate Bezahlung


**Handwerkskammer
zu Leipzig**

<<Adressfeld
Antragsteller >>

**Bescheid über Gleichwertigkeitsfeststellung nach
§40 a bzw. § 50 b HwO / § 4 BQFG**

Die von
Herrn/Frau <<NN>>
 geboren am <<XX. Monat 19XX >>
 in <<Ort/Land>>

**im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen
sind mit der deutschen Referenzqualifikation:**

**gleichwertig/teilweise/nicht gleichwertig
nach § 40 a HwO bzw. § 50 b / § 4 BQFG**

Die für die Gleichwertigkeitsfeststellung im Einzelnen berücksichtigten Berufsqualifikationen sowie die Gründe der Entscheidung lassen sich der nachfolgenden Begründung und rechtlichen Würdigung dieses Bescheides entnehmen.

In den durch Berufsgesetze geregelten Bereichen ist das Durchlaufen eines Anerkennungsverfahrens zwingend erforderlich.

Bei den dualen Ausbildungsberufen hingegen ist die Prüfung des Abschluss auf Gleichwertigkeit keine Pflicht und der Abschluss kann sofort auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden. Trotzdem sollte geprüft werden, ob eine Gleichstellung eventuell einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt bringen könnte.



IBAS – Informations- und Beratungsstelle Arbeitsmarkt Sachsen

*www.anererkennung-sachsen.de * Tel.: 03 51 / 43 70 70 40 * E-Mail: anererkennung@exis.de*

4. Tätigkeitsbezogene Anpassungsqualifizierungen

Relevanz der Anerkennung für Arbeitgeber

Die Handwerkskammer zu Leipzig (HWKL) bemerkt in letzter Zeit, dass von Seiten der Automobilindustrie ein verstärkter Anerkennungsbedarf ausländischer Abschlüsse zur Sicherung der Qualitätsstandards besteht.

Die hohe Bedeutsamkeit der formalen Anerkennung ausländischer Abschlüsse für Unternehmen zur Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften kann durch Beispiele aus der Beratungspraxis der IBAS illustriert werden:

Beispiel „Aufenthalt“: Eine deutsche Firma im Bereich der Medizin- und Labortechnik möchte einen Techniker aus der Ukraine beschäftigen. Die Botschaft in Kiew hat jedoch die Ausstellung eines Arbeitsvisums für den Mann aufgrund eines Anerkennungsanfordernisses abgelehnt. Welche Dokumente sind notwendig?

Beispiel „Transparenz“: Eine Firma aus Chemnitz beschäftigt seit langer Zeit einen Mitarbeiter aus dem Iran als Service-Techniker. Da man sehr zufrieden mit seinen Arbeitsleistungen ist und ein Hochschulabschluss aus dem Iran vorliegt, möchte man ihn gern als Ingenieur beschäftigen. Dafür soll eine formale Anerkennung der Qualifikation erfolgen. Wie ist der Verfahrensablauf und wie viel kostet ein Anerkennungsverfahren?

Beispiel „Berufszulassung“: Ein ambulanter Pflegedienst aus Dresden möchte Pflegefachkräfte aus Lettland beschäftigen. Wie sieht es in diesem Fall mit der Berufszulassung aus und welche Sprachkenntnisse sind erforderlich?

Insbesondere für Fachkräfte, die bereits im Inland sind, ist eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation zur Schaffung einer gewissen Transparenz notwendig. Demnach können die Fähigkeiten derselben eingeordnet und der Vergleich zum deutschen Ausbildungssystem hergestellt werden.

Für Fachkräfte, die noch im Ausland sind, kann eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation als Kriterium für den Aufenthaltstitel gelten, da die Zuwanderung für Fachkräfte vereinfacht ist. Zudem ist die Qualifikation auf diesem Weg bereits frühzeitig für den Arbeitgeber transparent.



Ausgleich wesentlicher Unterschiede

Die Feststellung einer teilweisen Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses mit dem deutschen Referenzberuf beinhaltet die Hervorhebung von wesentlichen Unterschieden:

- Auflistung der Ausbildungsinhalte (Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten), die der deutschen Ausbildung entsprechen
- Auflistung der fehlenden Ausbildungsinhalte
- bei reglementierten Berufen erfolgt Hinweis auf konkrete Anpassungsmaßnahmen

Werden bei der Prüfung einer Qualifikation wesentliche Unterschiede im Vergleich zu einer entsprechenden deutschen Qualifikation festgestellt, können diese durch zusätzliche Ausbildungen (im Ausland) oder einschlägige Berufserfahrungen kompensiert werden.⁹

In anderen Fällen können Anpassungsqualifizierungen einen Ausgleich schaffen.

Beispiel A:

Bachelorabschluss in Kfz-Technik (Litauen), mit zweijähriger Berufserfahrung in Deutschland

→ Referenzqualifikation: Meister im Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk

- Qualifikationsanalyse auf Gesellenebene durch Praxistest zeigte die volle Gleichwertigkeit
- Qualifikationsanalyse auf Meisterebene zeigte die volle Gleichwertigkeit der Teile I und II der Meisterausbildung und wesentliche Unterschiede bezüglich der Teile III und IV
- Empfehlung der HWKL: Teilnahme Teil III-Kurs (betriebswirtschaftlich-rechtliche Kenntnisse) und Ausbildereignungsprüfung (Teil IV)

➡ nach Erfüllung dieser Auflagen besteht die volle Gleichwertigkeit mit dem deutschen Meisterabschluss im Kfz-Technikerhandwerk

Beispiel B:

Abschluss einer dreijährigen Berufsausbildung „Wartung und Reparatur von Elektroanlagen“ und neunmonatige Zusatzqualifikation zum Bauelektriker, mit fünfjähriger Berufserfahrung in Rumänien, keine Berufserfahrung in Deutschland

→ Referenzqualifikation: Elektroniker – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik

- Qualifikationsanalyse zeigte gute Fachkenntnis, aber ungenügende Kenntnis der Normen und Schutzmaßnahmen
- Empfehlung der HWKL: Anpassungsmaßnahme durch betriebliche Praxis empfohlen

➡ nach Ausstellung des entsprechenden Arbeitszeugnisses und der Wiederaufnahme des Verfahrens besteht die volle Gleichwertigkeit

⁹ Erfahrungsgemäß macht vorrangig in stark technischen Bereichen ein Verfahren kaum Sinn, wenn keine Berufserfahrung in Deutschland vorliegt. Schwierigkeiten entstehen zudem, wenn beispielsweise während des Verfahrens ein Wechsel der zuständigen Prüfungsstelle erfolgt oder relevante Referenzqualifikationen wegbrechen. Letzteres betrifft vorrangig den Kfz-Bereich.

Diese Beispiele deuten bereits auf die Individualität jedes Falles und die Notwendigkeit von Einzelfalllösungen hin, da meist keine Gruppenmaßnahmen möglich sind. Zudem sind ausländische Qualifikationen oft schulisch geprägt, so dass die Antragsteller oftmals unzureichende Praxiskenntnisse mitbringen. Das duale Ausbildungssystem hat im Vergleich zu den meisten Ausbildungen im Ausland relativen Ausnahmecharakter. Daher sind vor allem betriebliche Anpassungsqualifizierungen zur Schaffung eines Ausgleiches nötig.

Wenn ausführliche Ausbildungsunterlagen nicht beigebracht werden können oder Zweifel an der Echtheit der Dokumente vorliegen, ist bei der HWKL im Rahmen ihrer Teilprojektarbeit des IQ Netzwerkes Sachsens eine Qualifikationsanalyse¹⁰ möglich. Hierbei handelt es sich um eine Kenntnisprüfung durch Arbeitsproben, Fachgespräche, Prüfungen und Gutachten von Sachverständigen. Qualifikationsanalysen ebnen also den Weg für eine Vergleichbarkeit der ausländischen mit den deutschen Qualifikationen. Momentan stellen diese - vor allem aufgrund der finanziellen Hürde - noch keine gängigen Verfahren dar.



Handwerkskammer zu Leipzig, Silke Lorenz
*www.hwk-leipzig.de * Tel.: 03 41 / 218 83 63 * E-Mail: lorenz.s@hwk-leipzig.de*

5. Sprache und Fördermöglichkeiten

Sprachkenntnisse sind kein Bestandteil der Gleichwertigkeitsprüfung im Handwerk. Aber Erfahrungen der Handwerkskammer zu Leipzig zeigen, dass beispielsweise Qualifikationsanalysen ohne das Vorhandensein bestimmter Sprachkenntnisse wenig Sinn machen. Ausreichende Sprachkompetenz, insbesondere das Wissen um bestimmte Fachtermini, gelten als eine wichtige Bedingung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Dies wird durch die 2013 durchgeführte Kundenbefragung der IC TEAM Personaldienste GmbH unterstrichen. So stimmten insgesamt 97% der befragten Unternehmen (N=102) der Aussage: „Bewerber mit ausländischer Herkunft brauchen gute Deutschkenntnisse“ zu.

Auch aus Erkenntnissen des Goethe-Instituts Dresden wird deutlich, dass die deutsche Sprache wichtig für eine soziale Partizipation von Zugewanderten ist und gute Englischkenntnisse allein dafür nicht ausreichen. Die Klientel des Goethe-Instituts in Dresden hat sich in den letzten 3 Jahren spürbar verändert. Während früher vor allem Selbstzahler die deutsche Sprache vorrangig aus persönlichen Gründen erlernen wollten, sind es nun vermehrt Sprachschülerinnen und -schüler, die hier arbeiten möchten¹¹.

Beispiel „Ärzte aus dem Ausland“: Viele Sprachschülerinnen und -schüler des Goethe-Instituts Dresden sind ausgebildete Ärzte (vor allem aus Tschechien, Polen, Slowenien, Rumänien, Saudi-Arabien oder Libyen). Für die Berufszulassung müssen zugewanderte Ärzte ein B2-Niveau (gute Mittelstufe) der deutschen Sprache nachweisen. Dieses ist im Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GeR) festgelegt und beinhaltet z.B. auch die Fähigkeit; Fachdiskussionen im eigenen Spezialgebiet verstehen zu können. Neben den „reinen“ Sprachkursen bietet das Goethe-Institut zudem auch interkulturelle Trainings an (z.B. Kommunikationstraining „Arzt-Patient-Gespräch“).

¹⁰ In der Projektlaufzeit (2013/14) wurden bislang 12 Qualifikationsanalysen (vorrangig im KFZ-/Metall-/Elektrobereich) durchgeführt, 5 weitere sind geplant.

¹¹ Zur Weitergabe wichtiger Informationen rund um das Thema „Arbeitsmarkt“ (Anerkennung, Stellensuche, Bewerbung etc.) findet für interessierte Sprachschüler einmal monatlich eine gemeinsame Veranstaltung der IBAS und der ZAV im Goethe-Institut statt.

Goethe-Institut Dresden, Kristina Pavlovic

www.goethe.de/dresden * Tel.: 03 51 / 800 11-12 * E-Mail: pavlovic@goethe.de



Im Jahr 2014 verzeichnete das Sprachinstitut viele Teilnehmende¹² des Sonderprogramms des Bundes „The Job of my Life“¹³ (MobiPro-EU). Diese setzten den im Heimatland (z.B. Spanien oder Bulgarien) begonnenen Deutschsprachkurs im Goethe-Institut fort, um anschließend ein Praktikum in einem Ausbildungsbetrieb aufnehmen zu können.

Das Kooperationsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat zum Ziel, Jugendliche und junge Erwachsene aus Europa so zu qualifizieren und zu begleiten, dass sie in Deutschland erfolgreich eine duale Ausbildung absolvieren können. Hierbei spielt natürlich die sprachliche Qualifizierung eine entscheidende Rolle.

Auf einen Blick: Neuerungen des Sonderprogramms „The Job of my Life“ (MobiPro-EU):

- Fokussierung und Umstellung auf Projektförderung: Förderleistungen werden nicht vom Auszubildenden beantragt, sondern von Projektträger (Beantragung und Organisation nicht durch Einzelperson, sondern durch juristische Person des privaten oder öffentlichen Rechts)
- Fördergrundsätze enthalten Katalog von Maßnahmen – hieraus entwickelt Träger in einem integrierten Handlungskonzept seinen Projektvorschlag hinsichtlich Ablauf und Inhalten
- Projektgröße: 10-30 Auszubildende
- zweistufiges Bewertungsverfahren mit Projektauswahl und Antragsverfahren
- Auswahl von Projektvorschlägen, die am besten geeignet sind, Projektziel (erfolgreicher Ausbildungsabschluss) zu erreichen
- Vermittlung von ausbildungsinteressierten Jugendlichen an Projekte erfolgt durch Bundesagentur für Arbeit in enger Zusammenarbeit mit Projektträgern
- Träger ist zentraler Ansprechpartner/Verantwortliche für die Teilnehmer sowie alle übrigen Programmbeteiligten während gesamter Projektlaufzeit

Der Träger sollte für sein Projektvorhaben in eine Kooperations-/ Netzwerkpartnerschaft (z.B. mit Berufsschulen, Handwerkskammern etc.) im europäischen Ausland sowie in der Ausbildungs-/ Zielregion in Deutschland eingebunden sein.

Das Förderprogramm soll jungen Menschen im Rahmen der Etablierung einer Willkommenskultur den Einstieg in Deutschland erleichtern. Daher werden bei Bewilligung des Projektantrages über den gesamten Bewilligungszeitraum hinweg der Lebensunterhalt¹⁴ und vielfältige Maßnahmen (neben der Sprachförderung) für die Auszubildenden finanziert.

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Robert Filipis

www.arbeitsagentur.de * Tel.: 03 51 / 438 96-330 * E-Mail: Robert.Filipis@arbeitsagentur.de



12 Ca. 40 Teilnehmer in 3 Monaten (z.B. aus Spanien und Bulgarien).

13 www.thejobofmylife.de [26.09.2014]

14 Die Vergütung der Ausbildungsbetriebe ist in den meisten Fällen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nicht ausreichend, vor allem aufgrund der fehlenden familiären Unterstützung vor Ort.

6. Was können Unternehmen noch tun?

Um das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte ausschöpfen zu können und für Bewerber mit Migrationshintergrund ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, kamen im Fachaustausch – neben den oben dargestellten Aspekten – weitere mögliche Schritte zur Sprache.

Willkommenskultur

Zugewanderte entwickeln aufgrund ihrer Erfahrungen und den durchlaufenen Anpassungsprozessen oftmals vielfältige interkulturelle Kompetenzen. Doch wie sieht es auf der anderen Seite aus? Das Dresden Welcome Center als Ausländerbehörde zieht beispielsweise eine positive Bilanz, wenngleich die Etablierung einer Willkommenskultur nicht nur eine Frage der Verwaltung ist, sondern als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden muss. Insbesondere Arbeitgeber können als relevante Akteure zur Erschaffung einer Willkommenskultur den bereits beschrittenen Weg weiter ebnen, indem z.B. zuerst auf selbstverständliche soziale Aspekte wie eine geeignete Unterbringung und eine faire Bezahlung der ausländischen Arbeitskräfte geachtet wird. Auch das soziale Umfeld und die Familie des zukünftigen Arbeitnehmers nehmen für die erfolgreiche Integration dessen einen hohen Stellenwert ein. Dieser sollte von Arbeitgebern nicht unterschätzt werden und Beachtung finden. Eine Rücksichtnahme auf die kulturellen Besonderheiten und Gewohnheiten kann ein weiteres Zeichen der Wertschätzung sein.

Beispiel „Tandem-Arbeit“: Mithilfe der Arbeit im Tandem können unerfahrene, neue Mitarbeiter durch erfahrene Mitarbeiter eingeführt und angeleitet werden. Letztere beraten und unterstützen beim beruflichen Einstiegsprozess, indem sie formelles und informelles Wissen über Arbeitsweisen, Abläufe, Strukturen etc. weitergeben. Zugleich wird mit dieser Vorgehensweise ein einfacher Teamzugang gewährt.

Netzwerkarbeit

Die Arbeit im Unternehmensnetzwerk und der dortige Austausch über den Umgang mit ausländischen Arbeitskräften können positive Impulse und konkrete Ideen befördern und helfen, die richtigen Strategien zu entwickeln. Dabei kann die Vorstellung von Good-practice-Beispielen als Vorbild dienen und hilfreich sein, auch um den Mehrwert der Einstellung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdeutlichen.

Nicht selten bieten auch andere relevante Arbeitsmarktakteure wie Kammern, Bildungseinrichtungen oder Verbände Vernetzungsmöglichkeiten oder Angebote speziell für Unternehmen an. Als kompetente Ansprechquelle kann hierzu auch das regionale Netzwerk des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ Informationen erteilen.

Das IQ Netzwerk Sachsen arbeiten zum Beispiel mit folgenden Partnern mit dem Ziel einer gelingenden der Arbeitsmarktintegration ausländischer Arbeitskräfte zusammen:

- Kammern und Wirtschaftsverbände
- Ausländerbehörden der Kommunen
- Zuständige Stellen der Anerkennung
- Bildungsdienstleister, Sprachkursträger
- Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Regionaldirektionen
- öffentliche und private Arbeitgeber, Personaldienstleister

- Universitäten, Hochschulen, Career Center
- Migrantenorganisationen
- Beratungsstellen und Beratungsakteure
- lokale und regionale Integrationsnetzwerke

Das IQ Netzwerk Sachsen unterstützt Unternehmen zum Beispiel wie folgt:

- Informationen zur Personalgewinnung durch Zuwanderung,
- Beratung, Begleitung und Information zum sicheren Umgang mit zuwanderungs- und migrationsrelevanten Informationen wie Anerkennung und Qualifizierung, Aufenthalt und Arbeitserlaubnis, Sprachqualifikationen etc.,
- Informationen zu regionalen Netzwerken und Informationsquellen, Kontakte,
- Förderung der interkulturellen Kompetenzentwicklung und –erweiterung.

Beispiele:

Beratung und Information zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse

- Hilfe bei Einschätzung von Bewerbungen mit ausländischen Abschlüssen
- Wege- und Ablaufplanung für Anerkennungsverfahren und Alternativenprüfung
- Fallbegleitung
- Beratung zu rechtlichen Bestimmungen (z.B. bei Drittstaatlern, Bescheiden, reglementieren Berufen)
- Merkblätter, individuelle Informationsschreiben, Handreichungen für Unternehmen

Seminare und Vorträge der IQ-Themenreihe „Kompetent durch Wissen“

- Verstehen und Verstanden werden
- Anerkennung ausländische Abschlüsse
- Stolpersteine auf dem Weg in den Arbeitsmarkt
- Ab 2015: weitere Angebote zum Thema „Einstieg in den Arbeitsmarkt“

Information und Dokumentationen des IQ Netzwerkes Sachsen

→ www.netzwerk-iq-sachsen.de

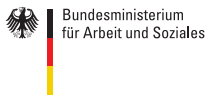
- Newsletter „IQ informiert!“
- Handreichungen, z.B. „Stolpersteine auf dem Weg in den Arbeitsmarkt“
- themenspezifische Info- und Merkblätter (u.a. zur Anerkennung)
- Wissens- und Erfahrungspool durch Netzwerk von Akteuren in Themenfeldern wie Qualifizierung, Sprache, Aufenthalt, Finanzierung, Anerkennung, interkulturelle Kompetenzerweiterung etc.

[IQ Netzwerk Sachsen, Kay Tröger](http://www.netzwerk-iq-sachsen.de)

*www.netzwerk-iq-sachsen.de * Tel.: 03 75 / 390 93 65 * E-Mail: post@exis.de*



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird finanziert durch:



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

www.netzwerk-iq-sachsen.de