Aktionsprogramm Zuwanderung



Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr

SAARLAND
Großes entsteht immer im Kleinen.

Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar

Aktionsprogramm

„Zuwanderung“

verabschiedet am 22. Mai 2015

Die Partner im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar:

Arbeitskammer des Saarlandes
Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland
Handwerkskammer des Saarlandes
Industrie- und Handelskammer Saarland
Ministerium für Bildung und Kultur
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit
saarland.innovation&standort e.V.
Staatskanzlei des Saarlandes
Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände

Kooperierende Partner:

Agentur für Arbeit Saarland | Aktion Arbeit im Bistum Trier | Alevitische Gemeinde Saarland und Umgebung | Bundesamt für Migration und Flüchtlinge | DITIB Landesverband Saarland e.V. | Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes | IQ-Landesnetzwerk Saarland | Jobcenter | Landkreistag Saarland | Landesverwaltungsamt | LIGA der freien Wohlfahrtspflege Saar | Micado Migration | Ministerium für Inneres und Sport | Saarländischer Städte- und Gemeindetag | Universität des Saarlandes

Titelfoto: © Christine Langer-Pueschel - fotolia.com

Inhaltsverzeichnis

Präambel 3

1 Handlungsfeld: „Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur – das Saarland als attraktive Zuwanderungsregion“ 4
1.1 Arbeitsauftrag und Arbeitsschwerpunkte 4
1.2 Fokus Gesellschaft 5
1.3 Fokus Betriebe 5
1.3.1 Bereitschaft zur Beschäftigung Zugewanderter 6
1.3.2 Unterstützung der dauerhaften Einmündung von Zuwanderern 6
1.3.3 Gute Gründe für kulturelle Vielfalt in Betrieben 6
1.4 Fokus Politik 7
1.4.1 Länder-AG „Flüchtlinge und Arbeitsmarkt“ 7
1.4.2 Schreiben der Länder an die Bundesregierung 7
1.4.3 Fachministerkonferenzen 7

2 Handlungsfeld: „ungesteuerte Zuwanderung“ 8
2.1 Schnelle Integration (marktnaher) Zugewanderter in Ausbildung und Beschäftigung 8
2.2 Sofortmaßnahme „Clearingstelle Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven“ 8
2.2.1. „Clearingstelle Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven“ – Aufgaben, Organisation 8
2.2.2 Weitere Beteiligte im Rahmen der Arbeit der Clearingstelle 9
2.2.3 Weitergabe der Informationen der Clearingstelle 9
2.2.4 Betreuung, Beratung und Förderung 9
2.2.5 Berufsbezogene Sprachförderung 10
2.3 Intensivierung der Beteiligung der Betriebe am Integrationsprozess 10
2.3.1 Kammern unterstützen Betriebe durch „Senior Experten“ 10
2.3.2 DGB und IQ-Netzwerk unterstützen kleine und mittlere Unternehmen im Umgang mit „diverser“ Belegschaft, bei Arbeitsaufnahme und Integration 11
2.3.3 Beratung, auch Qualifizierungsberatung für Betriebe durch die Kammern, AA und JC 11
2.3.4 Fördermöglichkeiten der beruflichen Qualifizierung 12

3 Handlungsfeld „gesteuerte Zuwanderung“ 13
3.1 Arbeitsauftrag und Arbeitsschwerpunkte 13
3.1.1 Anstoß zur Entwicklung eines Konzeptes für eine aktive Zuwanderungs-steuerung – als Bestandteil des Welcome Center Saar (WCS) 14
3.1.2 Entwicklung eines Systems zur Erhebung des Personalbedarfs der saarländischen Betriebe 14
3.2 Konkrete Umsetzung der Arbeitsschwerpunkte sowie flankierende Maßnahmen 15
3.2.1 Einrichtung der AG „Zuwanderung – Konzeptentwicklung“ 15
3.2.2 Durchführung eines Zuwanderungskongresses 15

4 Zusammenfassung wesentlicher Inhalte 16

Präambel

Das Saarland wird sein Potenzial, sich in den kommenden Jahren zu einem der wachstumsstärksten Bundesländer zu entwickeln, nur heben können, wenn der Saarwirtschaft genügend gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Um das Saarland auf die demografische Entwicklung vorzubereiten und zugleich den Fachkräftebedarf der Zukunft zu sichern, hat die saarländische Landesregierung im Jahr 2013 das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ aufgestellt.

Das Saarland ist stärker als andere westliche Bundesländer von Bevölkerungsrückgang und -alterung betroffen. Im Ergebnis führt diese Entwicklung bis zum Jahr 2030 zu einer Fachkräftelücke von bis zu 115.000 Personen. Rechnet man die vorhandenen Potenziale bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der im Saarland lebenden Menschen gegen, bleibt immer noch eine Lücke von ca. 45.000 bis 50.000 Fachkräften, die es zu schließen gilt. Politik und Wirtschaft müssen gemeinsam dafür Sorge tragen, alle vorhandenen Potenziale zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs bestmöglich zu nutzen.

Vorrang hat zunächst die Nutzung und Förderung der inländischen Potentiale - Menschen die bereits im Saarland leben - als mögliche Arbeitskräfte für die saarländischen Betriebe. Von der guten wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Entwicklung in den vergangenen Jahren konnten nicht alle Personengruppen gleichermaßen profitieren. Die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung bleibt ein wesentlicher Schwerpunkt der Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Allerdings zeigen die Erfahrungen, dass nicht für alle Stellen, die Betriebe besetzen möchten, inländische Arbeitsuchende zur Verfügung stehen oder entsprechend qualifiziert werden können. Das wird auch künftig nicht möglich sein. An dieser Stelle greift die Idee einer gezielten Anwerbung von ausländischen Fachkräften für den saarländischen Arbeitsmarkt. Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit (BA) geht eine verstärkte Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt in der Regel nicht zulasten einheimischer Arbeitsloser. Wenn es gelingt, offene Stellen für Fachkräfte zu besetzen, dann könne dies auch zum Entstehen weiterer Stellen führen.

Vor diesem Hintergrund wurde auf der Sitzung des Runden Tischs „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ im November 2014 einvernehmlich die Bearbeitung des Themenschwerpunktes „Zuwanderung“ im Rahmen einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe beschlossen. Das Ziel ist die Verabschiedung des Aktionsprogramms mit einem umfassenden Ansatz zur zeitnahen Lösung aktueller Herausforderungen sowie zur längerfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs durch Zuwanderung. Im Fokus steht hier die beschäftigungspolitische Perspektive von Integration. Zur Bearbeitung des Themenschwerpunktes „Zuwanderung“ wurden, ausgerichtet an den unterschiedlichen Dimensionen von Zuwanderung, zwei Unterarbeitsgruppen (UAG), die UAG „gesteuerte Zuwanderung“ sowie die UAG „ungesteuerte Zuwanderung“, eingerichtet.

Über die Mitwirkung der Partner im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar hinaus gilt der Dank für die konstruktive und engagierte Mitarbeit in den Arbeitsgruppen und die Erstellung des Aktionsprogramms folgenden Organisationen: Agentur für Arbeit Saarland; Aktion Arbeit im Bistum Trier; Alevitische Gemeinde Saarland und Umgebung; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; DITIB Landesverband Saarland e.V.; Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes; IQ-Landesnetzwerk Saarland; Jobcenter; Landkreistag Saarland; Landesverwaltungsamt; LIGA der freien Wohlfahrtspflege Saar; Micado Migration; Ministerium für Inneres und Sport; Saarländischer Städte- und Gemeindetag; Universität des Saarlandes.

Es bleibt darüber hinaus der Auftrag für die saarländische Gesellschaft, an der Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für eine umfassende, gesellschaftlich übergreifende und sozial gerechte Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur mitzuarbeiten.

1 Handlungsfeld „Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur – das Saarland als attraktive Zuwanderungsregion“

Eine Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur zielt insgesamt auf eine weltoffene, wertschätzende und vielfältige Gesellschaft. Das Saarland wird dann vertrauenerweckend und attraktiv, wenn Gesellschaft, Behörden und Betriebe diese Haltung im jeweiligen Handeln leben. Dazu gehört auch – vor allem vor dem Hintergrund der Integration von Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt – die Wahrnehmung, dass Zuwanderung, ob ungesteuert oder gesteuert, als Chance und nicht als Problem begriffen wird.

Die Entwicklung und die Umsetzung einer sozial gerechten Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

1.1 Arbeitsauftrag und Arbeitsschwerpunkte

Aufgrund der demographischen Handlungsnotwendigkeiten müssen im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der Saarwirtschaft die Potentiale beruflich qualifizierter Zuwanderer und Zugewanderter künftig noch besser als bisher erschlossen werden; die entsprechend notwendigen Voraussetzungen sind zu schaffen – damit Zuwanderung als Selbstverständlichkeit angesehen wird.

Eine Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur sollte jedoch nicht nur qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland in den Blick nehmen, sondern auch eine Anerkennungskultur im Sinne einer Wertschätzung und Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens der bereits im Land lebenden Migrantinnen und Migranten beinhalten. Darüber hinaus bedeutet Bleibekultur, die zugewanderten Menschen bei der Integration in den Arbeitsmarkt und bei der sozialen Integration zu unterstützen und damit Bedingungen für eine Bindung an das Saarland zu schaffen.

Vor dem Hintergrund, dass eine Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur eine notwendige Voraussetzung für die Attraktivitätssteigerung des Saarlandes als Zuwanderungsregion darstellt, wurde gemeinsam der Arbeitsschwerpunkt „Anstoß für die Entwicklung eines Gesamtkonzepts für eine umfassende, gesellschaftlich übergreifende, sozial gerechte Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur im Saarland“ festgelegt. Dabei ist der Fokus auf die für die Integration der Zielgruppe in Beschäftigung notwendigen Bereiche und Inhalte gerichtet; Maßnahmen einzelner Teilnehmer in diesem Bereich werden entsprechend abgebildet. Die fachliche Zuständigkeit des Ministeriums für Soziales, Gesundheit Frauen und Familie (MSGFF) bleibt davon unberührt. Das MSGFF prüft, in wie weit die Inhalte des Aktionsprogramms in das Gesamtkonzept für eine umfassende, gesellschaftlich übergreifende, sozial gerechte Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur im Saarland einfließen.

Wesentlicher Inhalt

Willkommenskultur bildet den Hintergrund für die Integration der Zielgruppe in Beschäftigung, d.h. eine gelungene Integration in Beschäftigung ist Teilaspekt eines umfassenden Ansatzes.

MSGFF prüft, inwieweit die Inhalte des Aktionsprogramms in das Gesamtkonzept für eine umfassende, gesellschaftlich übergreifende, sozial gerechte Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur im Saarland einfließen.

1.2 Fokus Gesellschaft

Laut einer aktuellen Emnid-Studie[1] steigt das Bewusstsein in der Bevölkerung, dass gelingende Integration und erfolgreiche Teilhabe, neben ausreichenden Bemühungen der Zuwanderer, spezielle Vorleistungen und Hilfestellungen von Seiten der Aufnahmegesellschaft erfordert. Handlungsbedarf sehen die Befragten primär darin, die Willkommenskultur auszubauen.

Eine lebendige Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur entsteht aus dem Bewusstsein, dass wir im Saarland gut miteinander leben wollen und der Beitrag jedes Einzelnen wichtig ist für Zufriedenheit und Wohlstand in unserer Region. Einwanderer werden nicht nur als nützliche Arbeitskräfte gesehen, sondern als Neu- und Mitbürger, die diese Gesellschaft mitgestalten. Es geht darum, auf Unterschiede im alltäglichen Umgang und Verschiedenartigkeit zu achten und Vorurteile abzubauen bzw. aufzubrechen oder nicht entstehen zu lassen.

Viele Saarländerinnen und Saarländer engagieren sich, oft ehrenamtlich, in ihren Kommunen, in Vereinen und Helfernetzwerken, um Flüchtlingen und Zuwanderern beim Einleben in Deutschland und dem Saarland zu helfen. Sie kümmern sich um ankommende Flüchtlinge bei Aufnahme und Betreuung in den ersten Tagen, leisten Hilfe bei Behördengängen und der Wohnungssuche, vermitteln erste Sprachkenntnisse und Zugang zu Freizeiteinrichtungen, Erkundungsgängen in der örtlichen Umgebung.

Damit leisten die Bürgerinnen und Bürger - mit und ohne eigenen Migrationshintergrund - sowie die Beratungsstellen in Städten und Gemeinden einen wesentlichen Beitrag für die soziale, gesellschaftliche und berufliche Eingliederung der Zuwanderer mit dem Ziel der Chancengleichheit, Partizipation und langfristiger Perspektiven für eine selbständige Lebensgestaltung und Integration im sozialen Umfeld.

Aus der Zusammenarbeit mit Institutionen und Fachstellen wie der Agentur für Arbeit Saarland (AA), Jobcentern (JC), Ausländerbehörden, der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen (SEAQ), dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Integrationsbüros und Integrationsbeauftragten der Kommunen, den Wohlfahrtsverbänden, Integrationsbeiräten, Migrantenselbstorganisationen und Migrations- und Integrationsfachdiensten im Saarland entstehen dicht gewobene lokale Unterstützer-Netze, deren Leistungen die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ in hohem Maße als unverzichtbar zur weiteren Verbesserung der beruflichen Integration von Zuwanderern anerkennen. Sie werden im Rahmen ihrer Zuständigkeiten diese Netzwerke weiter fördern und stärken.

Wesentlicher Inhalt

Die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ werden lokale Beratungsstellen und Netzwerkpartner mit ihren interkulturellen Kompetenzen weiter fördern und stärken, um eine lebendige Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur zu unterstützen.

1.3 Fokus Betriebe

Eine wegweisende Rolle für gelungene Integrationen Zugewanderter in Arbeit und Gesellschaft fällt den Arbeitgebern zu. Vor diesem Hintergrund sollten die Unternehmen der Saarwirtschaft sich noch stärker als bisher den hier bereits lebenden Migrantinnen und Migranten – und wenn das Integrationspotential hier im Saarland nicht reicht, auch – intensiver einer aktiver Anwerbung öffnen.

[1] „Willkommenskultur in Deutschland: Entwicklungen und Herausforderungen“; Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland; TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Januar 2015.

Dabei besteht eine wichtige Aufgabe in einer weiteren Verbesserung der Schnittstellen zwischen Hochschulen und Betrieben, so dass ausländische Absolventinnen und Absolventen der Universität und der Hochschulen in der Region eine Beschäftigung finden.

1.3.1 Hemmnisse bei der Beschäftigung Zugewanderter

Hier gilt es zunächst, sich mit den Schwierigkeiten auseinander zu setzen, die sich für Betriebe aus der Beschäftigung von Zuwanderern ergeben können. Bei Unternehmen spielt die Sorge vor Sprachbarrieren oftmals eine Rolle und es gibt auch Befürchtungen, die kulturellen Unterschiede seien zu groß und könnten das Betriebsklima belasten. Liegen noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Ausländern vor, sehen Arbeitgeber ihre Betriebe auf solche Unterschiede mitunter nicht vorbereitet. Genauso sehen Arbeitgeber auch in ethnisch-kulturellen Unterschieden ihrer Belegschaften spürbare Herausforderungen für die Zusammenarbeit im Kollegium und eine Entwicklungsaufgabe für den Betrieb. Bei beruflichen Qualifikationen, insbesondere außerhalb der formalen Anerkennungen, bestehen zudem Unsicherheiten über die Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Fähigkeiten der Zuwanderer. Darüber hinaus führen auch die eher unübersichtlichen Regelungen über Aufenthalts- und Beschäftigungsrechte zu Verunsicherung bei Arbeitgebern.

1.3.2 Unterstützung der dauerhaften Einmündung von Zuwanderern

Das eigentliche Engagement der Betriebe ist erst nach der Einstellung mit der Eingliederung in den Arbeitsalltag gefordert. Die besten Verbleibschancen entstehen, wenn es gelingt, Berufsintegration über die aktuelle Stelle hinaus sowie Sozialintegration im Allgemeinen zu unterstützen. Auch hier ist, neben anderen Weiterqualifizierungsbedarfen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit im Ausland erworbenen Abschlüssen, in den Unternehmen die (berufsbezogene) Kenntnis der deutschen Sprache ein wichtiges Thema. Dabei werden unterschiedliche Punkte gesehen - von der Verantwortung der Stellenbewerberinnen und -bewerber über die Sprachanforderungen im Rahmen des Zuwanderungsrechts bis hin zu den Unternehmen selbst. Vor dem Erfahrungshintergrund eher deutscher Geschäftsbeziehungen gilt es auch, für mehr Akzeptanz von Einwanderinnen und Einwanderern bei einheimischen Kunden zu werben. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, die im Ausland erworbene Abschlüsse besitzen, setzt Internationalität der Unternehmen oder mentale Weltoffenheit voraus.

1.3.3 Gute Gründe für kulturelle Vielfalt in Betrieben

Weil es noch Betriebe gibt, die unsicher in Bezug auf die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten sind, sollten Erfahrungen und Argumente ausgetauscht werden, die den - auch betriebswirtschaftlichen - Nutzen einer interkulturellen Öffnung betonen.

Nutzen und Vorteile interkultureller Personalstrategien für Betriebe sind:
- Die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte sichert ein zusätzliches Fachkräftepotenzial und damit die Wettbewerbsfähigkeit.
- Das Erfahrungswissen der Migrantinnen und Migranten trägt dazu bei, neue Kundengruppen (zielgruppenorientierte Produkte und Dienstleistungen) und Märkte im In- und Ausland zu erschließen.
- Sprachliche Kompetenz (Mehrsprachigkeit) und kulturelle Kompetenz (Sensibilität für die jeweilige Besonderheit des Landes) ist ein Wettbewerbsvorteil in einer globalisierten Welt.
- Kulturelle Vielfalt im Betrieb steigert die Flexibilität (Vermeidung von „Betriebsblindheit“), die Kreativität (Vorteile diverser Teams) und die Innovationsfähigkeit.
- Die interkulturelle Offenheit von Betrieben trägt zu einer stärkeren Arbeitgeberattraktivität und Imageverbesserung bei.

Fazit: Betriebe, die kulturelle Vielfalt nicht als etwas „Defizitäres“ sehen, sondern als Ressource nutzen, haben eine Reihe von Vorteilen.

1.4 Fokus Politik

Nachfolgend werden Initiativen und Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen beschrieben:

1.4.1 Länder-AG „Flüchtlinge und Arbeitsmarkt“

Die Abteilungsleiter „Arbeit“ der Bundesländer haben eine temporäre AG „Flüchtlinge und Arbeitsmarkt“ zum Thema „Flüchtlingsbetreuung sowie notwendige Maßnahmen auf Bundesebene“ gebildet und Lösungsansätze zu den aktuellen Fragen in Folge des verstärkten Zugangs von geflüchteten Menschen und im Interesse einer schnellen Beschäftigungsaufnahme entwickelt.

Besonders klar betont wurde die Bedeutung einer frühzeitigen allgemeinen Sprachförderung für alle Gruppen als Grundvoraussetzung im Sinne einer nachhaltigen Zuwanderung. Nur mit ausreichenden Deutschkenntnissen kann eine Integration in Ausbildung und Arbeit gelingen. Dies ist Aufgabe des Bundes.

Ein wachsendes Problem für einen schnellen Arbeitsmarktzugang liegt in der bereits vielfach von den Ländern kritisierten strukturellen Unterfinanzierung der Jobcenter (SGB II). Mit den Flüchtlingen mit Aufenthaltstitel kommen auf die JC sowohl personell als auch finanziell neue große Herausforderungen zu, die in den vorhandenen Ressourcen bisher gänzlich unberücksichtigt sind. Durch die Verkürzung der Wartezeiten beim Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber sind aber auch die Agenturen für Arbeit (SGB III) im Bereich der Beratung und Förderung verstärkt gefragt. Auch hier müssen ausreichend qualifiziertes Personal vorgehalten und entsprechende Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden.

1.4.2 Schreiben der Länder an die Bundesregierung

Diese zentralen Appelle sowie die Ankündigung weiterer detaillierter Forderungen zur nächsten Konferenz der Arbeits- und Sozialminister (ASMK) wurde am 15.04.2015 in einem auf Ebene der ASMK mit allen Ländern abgestimmten Schreiben an die Bundesministerin für Arbeit und Soziales sowie die Bundesminister für Finanzen und Inneres herangetragen. Darin stellt die ASMK fest, dass trotz der politischen Intention der rechtlichen Verbesserungen beim Arbeitsmarktzugang keine angemessenen Haushaltsmittel seitens des Bundes zur Unterstützung der beruflichen Integration von Flüchtlingen, Migrantinnen und Migranten zur Verfügung gestellt würden und fordert diese dringend ein.

1.4.3 Fachministerkonferenzen

Die nächste ASMK plant u. a. folgende Anträge zur Flüchtlingsthematik:
- Vermittlung in Leiharbeit zulassen (Gleichstellung),
- Sprachkenntnisse sind wesentlich: ausreichende Mittel für BAMF – Kurse,
- Frühzeitige Kompetenzfeststellung flächendeckend einführen,
- Optimierung Schnittstellen (AsylbLG / SGB III / SGB II),
- Angleichung Wartefristen und Voraufenthaltszeiten (z.B. BAföG / BAB),
- Zielgruppengerechte Ausgestaltung des SGB II.

Die 10. Integrationsministerkonferenz hat im März 2015 u. a. gefordert, eine abgestimmte Asyl- und Integrationspolitik sowie Willkommensstrukturen zu entwickeln und zu stärken.

Wesentlicher Inhalt

Die erweiterte Strategie eines möglichst frühzeitigen Arbeitsmarktzugangs verschärft massiv die Anforderung nach ebenso früh ansetzender qualitativ und quantitativ ausreichender Sprachförderung. Dafür muss die Rechtslage angepasst werden und es bedarf eines deutlich größeren Angebotes an Integrations- und Sprachkursen durch den Bund.

2 Handlungsfeld „ungesteuerte Zuwanderung“

2.1 Schnelle Integration (marktnaher) Zugewanderter in Ausbildung und Beschäftigung

Das Ziel ist die Verbesserung der Integration von Flüchtlingen, Asylbewerbern und EU-Zuwanderern in den saarländischen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Status und sozialrechtlichen Unterstützungsangeboten. Dabei werden als Zielgruppe die ungesteuert Zugewanderten betrachtet, deren Kommen kein organisierter oder gesteuerter Prozess zugrunde liegt. Im Schwerpunkt geht es zunächst um Sofortmaßnahmen zur schnellen Integration (marktnaher) ungesteuert Zugewanderter in Ausbildung und Beschäftigung. Als weiterer wesentlicher Ansatz wird die Intensivierung der Beteiligung der Betriebe am Integrationsprozess betrachtet.

Dabei bleibt die Personengruppe der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge, für die das Gelingen einer Integration in Ausbildung und Beschäftigung ebenso große Chancen bietet, einer gesonderten Betrachtung vorbehalten.

2.2 Sofortmaßnahme „Clearingstelle Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven“

Der Fokus liegt hierbei auf der Optimierung des Aufnahmeprozesses für ungesteuert Zugewanderte mit Blick auf die Beschäftigungsperspektiven im Saarland.

Dazu ist eine „Clearingstelle Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven“ (CS) als zentrale Anlaufstelle zur ersten Klärung der Arbeitsmarktnähe der Flüchtlinge und Asylbewerber in der Landesaufnahmestelle in Lebach eingerichtet und personalisiert worden.

2.2.1. „Clearingstelle Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven“ – Aufgaben, Organisation

Am 20.03.2015 ist in der Landesaufnahmestelle in Lebach in enger Kooperation, insbesondere zwischen der BA, den in der Landesaufnahmestelle tätigen Wohlfahrtsverbänden, dem „Saarländischen Beratungsnetzwerk Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II“ (SABENE II) und der Landesaufnahmestelle, die Vermittlung von Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt angelaufen.

Ziel des Zusammenwirkens dieser und weiterer Akteure ist es, in einem sich weiter entwickelnden Prozess ganz pragmatisch erste Schritte der Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu gehen. Der eingeschlagene Weg soll für alle – arbeitsuchende Asylbewerber, die voraussichtlich einen Aufenthaltstitel erhalten und über verwertbare berufliche Qualifikationen verfügen, sowie (gerade auch regionale) Arbeitgeber – gleichermaßen hilfreich sein.

Die Erfahrungen der ersten Wochen zeigen, dass der in der Landesaufnahmestelle etablierte Vermittlungsansatz auf eine große Resonanz trifft. Wesentliche Grundlage dieses Vermittlungsansatzes sind die Angaben, welche die interessierten Asylbewerber zu ihrer Vor- bzw. Ausbildung machen. Die Angaben sind freiwillig und werden nur mit entsprechender Einwilligung der Betroffenen im weiteren Verfahren genutzt. Die Erfassung der Arbeitsmarktpotentiale erfolgt anhand eines modifizierten „Miniarbeitspakets“, angelehnt an das Modellprojekt „Early Intervention“ der BA und des BAMF, sowie ergänzender Informationen zum Wunsch des Verbleibs im Saarland, der Sicherstellung des Lebensunterhalts und zum Familiennachzug.

Im Verlauf der bisherigen Arbeit wurde deutlich, dass das Konzept „Clearingstelle Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven“ als geographisch und zeitlich offenes System der Erfassung und Inwertsetzung der Arbeitsmarktpotentiale von Flüchtlingen zu verstehen ist. Neben der Erfassung der für den Arbeitsmarkt prioritären Flüchtlinge mit besonderer Qualifikation und Berufserfahrung sowie einer wahrscheinlich raschen Asylentscheidung müssen auch die Potentiale derjenigen Flüchtlinge entweder in der Landesaufnahmestelle Lebach oder dezentral erfasst werden, deren längerer Verbleib in Deutschland gleichfalls eine Integration in Ausbildung oder Arbeit erfordert. Die Weiterentwicklung und Verstetigung dieses umfassenden Vermittlungsansatzes erfordert insbesondere weitere organisatorische, personelle und finanzielle Abstimmungen.

2.2.2 Weitere Beteiligte im Rahmen der Arbeit der Clearingstelle

Die Clearingstelle schaltet zeitnah die „Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen“ (SEAQ) zur Prüfung der Qualifikationsnachweise der Flüchtlinge ein. Hier wird festgestellt, welcher deutschen Qualifikation (Referenzqualifikation) der jeweilige im Ausland erworbene Abschluss (Schul-, Berufs,- Hochschulqualifikation) zugeordnet werden kann, welche Anerkennungsstelle zuständig ist, welche Kosten in einem Anerkennungsverfahren entstehen und ob Unterlagen für ein Anerkennungsverfahren fehlen bzw. wie mit fehlenden Unterlagen im Anerkennungsverfahren umzugehen ist.

Die Effektivität der neuen CS hängt in erheblichem Maße davon ab, dass sehr zeitnah nach Ankunft der Flüchtlinge in der Landesaufnahmestelle in ausreichender Menge Sprachkurse angeboten werden. Zur schnellen Erweiterung des Kursangebotes wird die Caritas Sprachkurse für täglich 30 Flüchtlinge anbieten, die nach einem kurzen und vorübergehenden Aufenthalt von ca. 4-8 Wochen in der Landesaufnahmestelle auf Landkreise, Regionalverband und Landeshauptstadt Saarbrücken verteilt werden.

2.2.3 Weitergabe der Informationen der Clearingstelle

Ein weiteres Wirkungskriterium der CS ist die reibungslose Weiterleitung der erhobenen Informationen über die Beschäftigungspotentiale der Flüchtlinge nach deren Zuweisung in die Kommunen und für Rechtskreisübergänge nach Verlassen der Landesaufnahmestelle. Die aufnehmenden Stellen in den JC und der Arbeitsagentur (AA) sollen unverzüglich mit diesen Daten weiter arbeiten können. Dazu ist ein erstes Schnittstellenkonzept zwischen den Beteiligten an der CS, der AA und den saarländischen JC vereinbart worden. Die von der SEAQ ergänzten Beratungsergebnisse stellt die CS den JC und der AA zur weiteren Vermittlungsarbeit zur Verfügung. Einigung besteht zwischen den Beteiligten an der CS, der AA und den ihr zugeordneten JC über die Nutzung der BA-IT „VerBIS“. Die Weiterleitung an die kommunalen JC stellt die AA sicher.

Klärungsbedarf besteht noch zu Aspekten wie der Rückmeldung von Verbleibsdaten der Beratenen an SABENE (Datenschutzproblematik, fehlende Information nach möglichem Wegzug der Flüchtlinge / Wechsel des Jobcenters). Die AA und die kommunalen JC prüfen automatisierte Abfragemöglichkeiten dieser Daten.

Informationen über geplante Familiennachzüge sollen nach Beschluss der im Ministerium für Inneres und Sport (MIS) angesiedelten UAG „Unterbringung und Integration“ an die aufnehmenden Stellen weitergegeben werden.

2.2.4 Betreuung, Beratung und Förderung

Weiterer Handlungsbedarf besteht bei der Kapazität an Sprachmittlern. Diese ist sowohl in der CS als auch in den JC und Kommunen unzureichend, um eine qualitative Kommunikation mit den Zugewanderten sicher zu stellen. Soweit in Zusammenhang mit dem Erstkontakt des Asylbewerbers in der Aufnahmegemeinde die Hinzuziehung eines Sprachmittlers im Einzelfall für eine Verständigung zwingend erforderlich ist, damit die Aufnahme und Unterbringung durchgeführt werden kann, können die hierfür erforderlichen Kosten im Rahmen des § 6 AsylbLG übernommen werden, sofern andere Alternativen wie z.B. Hilfspersonen (wie Bekannte und Verwandte) ausscheiden. In AA und JC sind Leistungs- als auch Arbeitsmarktberatung aufgrund der Verständigungsschwierigkeiten meistens sehr problematisch und unzureichend. Auf Anliegen und Probleme der durch Flucht traumatisierten Flüchtlinge kann oft nicht rechtzeitig und angemessen reagiert werden. Kosten für den Einsatz von Sprachmittlern / Dolmetschern können von den JC übernommen werden, wenn deren Einsatz in Zusammenhang mit der Erledigung von originären Aufgaben der JC erfolgt und die Notwendigkeit des Einsatzes durch die JC festgestellt worden ist.

Die Forderung nach Verbesserung bei der Ausstattung mit Sprachmittlern ist auch seitens des Saarländischen Städte- und Gemeindetages (SSGT) in der Vergangenheit häufig an die Landesregierung herangetragen worden. Die geforderte Erhöhung der Kapazität an zusätzlichen Sprachmittlern ist

allerdings angesichts der Haushaltslage von Land und Kommunen im Saarland aus eigener Kraft finanziell nicht umsetzbar.

Es werden auch zusätzliche, passgenaue und hinreichend ausfinanzierte Maßnahmen notwendig sein, um die Flüchtlinge an den deutschen Arbeitsmarkt heranzuführen und in Beschäftigung zu integrieren.

In diesem Zusammenhang haben die Länder den Bund mehrfach sehr dringlich aufgefordert, eine adäquate Finanzausstattung der Kommunen und JC zur angemessenen Betreuung und Förderung der stark ansteigenden Menge der Zuwanderer mit Beschäftigungspotentialen zur Verfügung zu stellen.

2.2.5 Berufsbezogene Sprachförderung

Bei der raschen beruflichen Integration von Flüchtlingen ist das Erlernen der deutschen Sprache von entscheidender Bedeutung. Im Verlauf des Integrationsprozesses gibt es eine Reihe aufeinander aufbauender Angebote, aber an unterschiedlichen Stellen auch Engpässe und Lücken.

Eine erste Lücke besteht in den ersten Wochen und Monaten in Deutschland während des Verfahrens zur Überprüfung des Aufenthaltsstatus. Hier gibt es bislang keine Kostenträger für Sprachangebote. Die Wohlfahrtsverbände im Saarland bieten vereinzelt und auf eigene Kosten erste Maßnahmen an. Mit Mitteln aus der Integrationsrichtlinie Bund des BMAS, Programm „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ (IvAF), werden ebenfalls erste Sprachmaßnahmen gefördert. Insgesamt bleibt die Sprachförderung in diesem zeitlichen Abschnitt kritisch, da Zuwanderer erst nach Klärung des Aufenthaltsstatus zu den Integrationskursen zugelassen werden können und für die Personengruppe der Asylbewerber und Geduldeten keine spezifischen Angebote vorgehalten werden. Es gibt aktuell eine diesbezügliche Initiative der Integrationsministerkonferenz der Länder; ebenso hat die ASMK diese Forderung auf der Tagesordnung.

Das Angebot der Integrationskurse selbst ist im Saarland grundsätzlich flächendeckend vorhanden, regional unterschiedlich gibt es ausreichend differenzierte Angebote entsprechend dem Sprachstand, jedoch auch unterschiedlich lange Wartezeiten. Als Flaschenhals stellt sich momentan die nächste Stufe der Integrationskurse dar, die Förderung der berufsbezogenen Deutschkurse, die vom BAMF gefördert werden (sog. ESF-BAMF-Kurse). Hier wurden bundesseitig die zur Verfügung stehenden Mittel massiv gekürzt, so dass bei Weitem nicht alle Absolventinnen und Absolventen des Integrationskurses an dieser Stelle weiter gefördert werden können. Auch hierzu sind die Länder und Verbände bereits vielfach mit ihren Forderungen auf den Bund zugegangen.

Im Kontext der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen bietet das BMAS - Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) seit diesem Jahr und zunächst bis 2018 Qualifizierungsmaßnahmen mit integriertem Fach- und Sprachlernen in einer breiten Berufspalette an, die durch das IQ-Landesnetzwerk Saarland in Abstimmung mit Kammern und weiteren Akteuren für das Saarland koordiniert werden. Zentrale Anlaufstelle ist die SEAQ. Hierzu gehören auch Brückenkurse für Akademikerinnen und Akademiker in nicht reglementierten Berufen, insbesondere mit Ingenieurausbildung.

2.3 Intensivierung der Beteiligung der Betriebe am Integrationsprozess

2.3.1 Kammern unterstützen Betriebe durch „Senior Experten“

Die Wirtschaft hat ein hohes Interesse an der raschen und passgenauen Integration von zugewanderten Fachkräften in den Arbeitsmarkt. Dabei werden auch die Handwerkskammer des Saarlandes (HWK) und die Industrie- und Handelskammer Saarland (IHK) durch ihre vorhandenen Netzwerke im Ehrenamt sowie die hauptamtlichen Mitarbeiter dafür sorgen, dass die saarländischen Unternehmen auf vielfältige Weise unterstützt werden. Wichtig sind erste Ansprechpartner für grundlegende und allgemeine Informationen, etwa zur Unterstützung bei finanziellen Ansprüchen, und Hilfestellung bei komplexeren Fragestellungen, beispielsweise zum Aufenthaltsrecht.

HWK und IHK werden das vorhandene Netzwerk des „Senior Experten Services“ ausweiten, bei dem unter dem Titel „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufs-

ausbildung“ (VerA) Frauen und Männer im Ruhestand insbesondere Jugendliche bei Schwierigkeiten in der Ausbildung unterstützen. Diese Experten kennen die duale Ausbildung und haben durch ihre jahrelange Erfahrung auch gute Kontakte, besonders zu den Ausbildungsunternehmen. Ebenso kennen sie weitere Multiplikatoren, die dafür gewonnen werden können, Unternehmen bei der Einstellung von Migrantinnen und Migranten zu unterstützen. Ziel soll dabei neben der raschen Erstberatung vor allem eine zielgerichtete und passende Weiterleitung von schwierigen Fragestellungen an die jeweils zuständige Stelle sein.

Die Wirtschaftskammern sensibilisieren auch durch ihre guten Kontakte zu ihren Mitgliedern für das Thema Zuwanderung, indem sie bei Rückfragen durch ihre kompetenten Beratungsangebote umfassend zur Seite stehen. Aus Sicht der Unternehmen ist eine reibungslose Integration von Zuwanderern in Unternehmen nicht nur wichtig und sinnvoll, sondern auch ein Beitrag zur Sicherung zukünftiger Fachkräfte.

2.3.2 DGB und IQ-Netzwerk unterstützen kleine und mittlere Unternehmen im Umgang mit „diverser“ Belegschaft, bei Arbeitsaufnahme und Integration

Für Führungskräfte und Beschäftigte sollten u.a. Englisch-Sprachkurse durchgeführt werden, weil erfahrungsgemäß sehr viele Flüchtlinge bereits über Englisch-Grundkenntnisse verfügen. So kann neben der für die Zuwanderer neuen deutschen Sprache Englisch die Kommunikation erleichtern.

Bezüglich der kulturellen Unterschiede aus Herkunft, Traditionen, Religionen und Gepflogenheiten, die im Arbeitsalltag eine erfolgreiche Integration behindern können, werden DGB und IQ-Netzwerk gezielt Betriebe im klein- und mittelständischen Bereich ansprechen und mit diesen die Beschäftigten im interkulturellen Bereich sensibilisieren und weiterbilden.

Weitere begleitende Maßnahmen sind Broschüren sowie Workshops zur interkulturellen Kompetenz im Rahmen von thematisch gleichartigen Konferenzen und Tagungen.

Für Zuwanderer, die an Beschäftigung interessiert sind, können Broschüren in ihrer jeweiligen Landessprache zu wichtigen Vorschriften, Ansprechpartnern wie der Arbeitskammer sowie Arbeitsbedingungen und -verhältnissen hilfreich sein. Die Broschüren könnten direkt bei der ersten Kontaktaufnahme in Lebach an Zuwanderer verteilt werden und ebenso eine wichtige Unterstützung der Arbeit des „Welcome Center“ darstellen.

Aus Mitteln des BMAS-Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) unterstützt das IQ-Landesnetzwerk Saarland kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gezielt mit zwei Angeboten:
- Unterstützung der Entwicklung und Umsetzung einer betrieblichen Diversity-Strategie für KMU. Drei Teilprojekte bieten hier saarlandweit an, einzelne Betriebe modellhaft bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zu unterstützen, um produktiv mit der Vielfalt in der Belegschaft umgehen zu können. Dabei ist eine Zusammenarbeit mit dem DGB Region Saar vereinbart.
- In Zusammenarbeit mit der IHK und der HWK des Saarlandes gibt es die Möglichkeit, betriebsnahe Anpassungsqualifizierung mit integrierter Deutschförderung im Kontext der beruflichen Anerkennung durchzuführen.

2.3.3 Beratung, auch Qualifizierungsberatung für Betriebe durch die Kammern, AA und JC

Die HWK bietet auf den individuellen Fall bezogene, vertrauliche Beratungen durch Berater an, die sich durch z.T. jahrzehntelange Arbeit mit Handwerksbetrieben im Handwerk auskennen. Ebenso bieten die IHK-Mitarbeiter für Antragsteller eine Qualifizierungsberatung für Flüchtlinge an. Dabei werden Antragsteller mit Teilanerkennung oder solche ohne Anerkennung beraten, wie sie vorhandene Defizite abbauen können und zu einer Anerkennung der im Heimatland erworbenen Ausbildung erlangen können, oder zumindest arbeitsmarktfähig gemacht werden. Gleichermaßen werden die Betriebe über die (potenziellen) Möglichkeiten der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter beraten und die Förderung der Qualifizierung informiert.

Die IHK wird, nach erfolgreichen Veranstaltungen in der Vergangenheit, gemeinsam mit SABENE und unterstützt von der AA, Info-Veranstaltungen für Organisationen, Verbände und Betriebe zur besse-

ren Integration von Flüchtlingen in Gesellschaft, Arbeits- und Ausbildungsmarkt durchführen. Dabei werden, neben Informationen über die interkulturellen Besonderheiten der Herkunftsländer, auch gezielte Informationen zur rechtlichen Situation der Flüchtlinge aber auch das Anerkennungsverfahren und Qualifizierungsmöglichkeiten für eine spätere Beschäftigung angesprochen.

Bereits seit Jahren führt die IHK regelmäßig Veranstaltungen zum Thema Ausbildung und betriebliche Beschäftigung für Jugendliche mit Migrationshintergrund, deren Eltern und Betriebe - auch Betriebe unter der Leitung von ausländischen Mitbürgern - durch. Aufbauend auf diesen Erfahrungen können Veranstaltungen für junge Flüchtlinge, die bereits in allgemeinbildenden Schulen in Deutschland sind, ergänzend angeboten werden. Partner wären die HWK und die AA. Diese Veranstaltungen können entweder zentral (z. B. in Lebach) oder aber auch dezentral in Regionen/Landkreisen durchgeführt werden. Darauf aufbauend bestünde die Möglichkeit einer intensiven Betreuung bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz.

Seit Ende 2013 wird bei IHK und HWK je ein „Migra-Mentor“ eingesetzt und durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr (MWAEV) gefördert. Die Teilnehmer werden durch den weiteren Projektpartner JC Regionalverband Saarbrücken zugewiesen. Die Maßnahme richtet sich überwiegend an junge Menschen mit Migrationshintergrund, die einen Ausbildungsplatz suchen und erhebliche Vermittlungshemmnisse aufweisen. Die Aufgabe der Migra-Mentoren besteht insbesondere in der Vermittlungstätigkeit sowie in der Unterstützung der Ausbildungsbetriebe zur Reduzierung von unbesetzten Ausbildungsstellen.

Im Frühjahr 2013 hat sich die IHK an einem Integrationskongress des MSGFF beteiligt. Ein nächster Kongress im Frühjahr 2016 ist angedacht. Dieser Kongress soll neben politischen Aussagen in einem ersten Teil das Thema Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen für Flüchtlinge und Menschen mit Migrationshintergrund aus unterschiedlicher Sicht in einzelnen Workshops beleuchten und Verbesserungsvorschläge erarbeiten. Zielgruppe sind neben Verbänden und Organisationen auch die Ausbildungsbetriebe.

Die BA bietet mit der JOBBÖRSE ein Service-Portal für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Personengruppen mit Informationen zu bestehende Stellen-, Praktikanten- und Ausbildungsplatzdatenbanken als auch externen Stellenbörsen. Informationen und Hinweise zur Arbeitsgenehmigungspflicht, zum erforderlichen Aufenthaltstitel, zu Rechtsgrundlagen sowie zu weiterführenden Links, Publikationen und Antragstellungen hält die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vor. Die Arbeitsmarktberatungen der AA und JC helfen Unternehmen bei der Lösung von komplexen, beschäftigungsrelevanten Problemen hinsichtlich Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, betrieblicher Aus- und Weiterbildung, Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer/-innen oder Leistungen der Arbeitsförderung.

2.3.4 Fördermöglichkeiten der beruflichen Qualifizierung

Die AA und JC können Arbeitsuchende und Betriebe durch Finanzierung notwendiger beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen, durch Eingliederungszuschüsse und verschiedene vermittlungsunterstützende Einzelleistungen fördern. Bei sehr umfangreichem Einarbeitungs- und Qualifizierungsbedarf längerfristig Arbeitsloser kann das MWAEV zusätzlich zur Förderung der JC die Einstellungsbetriebe unterstützen.

Die AA kann die berufliche Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu einem anerkannten Berufsabschluss oder einer berufsanschlussfähigen Teilqualifikation fördern.

Das MWAEV bietet KMU im Rahmen der „Weiterbildungsberatung für KMU im Saarland“ (WBB) eine individuelle und qualifizierte Weiterbildungsberatung an, um nachhaltig die Qualifikation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern.

Mithilfe des Landesprogramms „Ausbildung jetzt“ werden förderungsbedürftige Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche sowie während der gesamten Ausbildungszeit durch saarländische Bildungs-

träger individuell und intensiv unterstützt sowie sozialpädagogisch betreut. In der neuen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (2014-2020) wird dieses Programm mit Hilfe der EU fortgesetzt. Hierbei sollen in verstärktem Maße Jugendliche mit Migrationshintergrund von dem Angebot profitieren. Es wird angestrebt, dass unter allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern 25 Prozent einen Migrationshintergrund aufweisen.

Wesentlicher Inhalt

Die „Clearingstelle Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven“ (CS) in der Landesaufnahmestelle hat am 20.03.2015 die Arbeit aufgenommen. Weitere Akteure sind eingebunden in die CS: SEAQ (Anerkennungsberatung) und Caritas (Sprachkurse). Weiterleitung der erhobenen Informationen über die Beschäftigungsfähigkeit der Zuwanderer an die aufnehmenden Stellen (JC, AA) ist organisiert.

Angemessene Finanzausstattung von Kommunen, AA und JC – Sprachmittler, Personal, Fördermaßnahmen wird weiter vom Bund eingefordert.

Das IQ Netzwerk bietet Unterstützung der Entwicklung und Umsetzung einer betrieblichen Diversity-Strategie für KMU an.

Die Kammern bieten Unterstützung für Unternehmen durch „Senior Experten Services“.

Die Kammern bieten individuelle Beratung und Informationsangebote.

3. Handlungsfeld „gesteuerte Zuwanderung“

Die Geschäftsgrundlage hinsichtlich des Auftrages sowie der Arbeitsschwerpunkte dieses Handlungsfeldes bildet die in der UAG erarbeitete Definition der „gesteuerten Zuwanderung“ als „zielgerichtete Anwerbung von qualifizierten Fach- und Nachwuchskräften mit dem Ziel der beruflichen und sozialen Integration“.

3.1 Arbeitsauftrag und Arbeitsschwerpunkte

Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass die bisher getroffenen Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Wandels alleine nicht ausreichen werden, um den demographisch bedingten Fachkräftemangel zu kompensieren, wird eine aktive Zuwanderungssteuerung als weiterer Lösungsansatz zur Deckung des notwendigen Fachkräftebedarfs angesehen. Entsprechend wurden Anregungen und Ansätze für die Erstellung einer Konzeption zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte zur Deckung des Bedarfs der saarländischen Betriebe sowie die dazu notwendigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen entwickelt.

Im Hinblick auf den infrage kommenden Personenkreis für eine eigene saarländische Anwerbestrategie wurden folgende Zielgruppen festgelegt:
- ausländische Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Hochschulabschluss oder einer im Ausland abgeschlossenen Berufsbildung, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen,
- ausländische Studieninteressierte, Studierende, Absolventinnen und Absolventen sowie
- ausländische Jugendliche, die eine Berufsausbildung im Saarland anstreben.

Bei allen drei Zielgruppen sollen sowohl Staatsangehörige aus EU-Staaten mit Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie Drittstaatsangehörige berücksichtigt werden.

Ausgehend von dem o.a. Arbeitsauftrag wurden die nachfolgend dargestellten Arbeitsschwerpunkte definiert.

3.1.1 Anstoß zur Entwicklung eines Konzeptes für eine aktive Zuwanderungssteuerung – als Bestandteil des Welcome Center Saar (WCS)

Da das Saarland bisher über keine einheitliche Konzeption für eine aktive Zuwanderungssteuerung bzw. für einen Anwerbeprozess ausländischer Fachkräfte verfügt, soll ein entsprechendes Handlungskonzept (Workflow) entwickelt werden. Ein wichtiges Handlungsfeld ist dabei das internationale Hochschulmarketing. Im Saarland gibt es ca. 4.100 ausländische Studierende. Die Universität und die Hochschulen sind ein wesentlicher Standortfaktor, um junge Menschen aus dem Ausland ins Saarland zu bringen, sie zu qualifizieren sowie sozial und kulturell in der Region zu integrieren. Inhaltlich wird die Zuwanderungssteuerung dem WCS, Leistungsbereich Willkommensmanagement, zugeordnet.

Als Grundlagen werden bei der Erarbeitung die Erfahrungswerte einzelner Teilnehmer hinsichtlich Rekrutierungsbemühungen im Ausland (Hochschule für Technik und Wirtschaft, Projekt „SaarIng“: Anwerbung und Integration spanischer Jungingenieure; Sonderprogramm des Bundes „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa - MobiPro-EU“) sowie die identifizierten notwendigen Voraussetzungen (u.a. Förderung einer sozial gerechten Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur) für die Implementierung einer aktiven Zuwanderungssteuerung einbezogen. Zudem wird der Rückgriff auf das Leistungsspektrum der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA in Bezug auf die Auslandsanwerbung (Beratungskompetenz hinsichtlich der Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausland, Kooperation mit den europäischen Arbeitsverwaltungen, Vernetzung mit den relevanten Akteuren) geprüft.

Als weitere Arbeitsgrundlage des WCS ist die Beteiligung der Wohlfahrtsverbände, der Liga der Freien Wohlfahrtspflege Saar und der Migrantenorganisationen im Saarland zu sehen. Hier soll auf die langjährige Erfahrung der Verbände auf den Gebieten der Migration und sozialen Integration in die saarländische Gesellschaft und damit auch in den Arbeitsmarkt zurückgegriffen werden. Die Träger der Sozialwirtschaft, bei denen Migrantinnen und Migranten im Sinne der interkulturellen Öffnung beschäftigt sind, sind ebenfalls als kompetente Partner anzusehen. Auch Flüchtlinge sollen im WCS willkommen sein.

Menschen mit Migrationshintergrund, bei denen aufgrund fehlender rechtlicher Grundlagen oder mangelnder Vergleichbarkeit keine Anerkennung im Rahmen des Anerkennungsgesetzes möglich ist, bietet das Welcome-Center fallbezogen eine Kompetenzfeststellungsberatung an. Ziel ist es, den Migranten den direkten Einsatz am Arbeitsmarkt zu ermöglichen beziehungsweise den Zugang zu gezielten Nachqualifizierungsmaßnahmen zu eröffnen, die zu einem anerkannten Abschluss führen. In Absprache mit den Kooperationspartnern wird ein Kompetenzfeststellungsverfahren mit dem Ziel einer Kompetenzfeststellung durch die jeweils zuständigen Stellen eingeleitet. Dies soll vorrangig für Berufe angeboten werden, in denen ein Mangel an Fachkräften zu verzeichnen beziehungsweise zu erwarten ist.

3.1.2 Entwicklung eines Systems zur Erhebung des Personalbedarfs der saarländischen Betriebe

Als notwendige Voraussetzung und Ausgangspunkt für einen zielführenden Anwerbeprozess wird die systematische Feststellung des tatsächlichen Bedarfs der saarländischen Unternehmen an Fachkräften, die im Ausland geworben werden sollen, angesehen.

Die Ergebnisse dieser systematischen Bedarfsanalyse bilden zum einen die Grundlage einer strategischen Personalplanung – unter Einbeziehung der Personalsuche im Ausland. Zum anderen sind sie die Voraussetzung zur Erstellung konkreter Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile, welche für die Durchführung eines passgenauen Anwerbungsprozesses notwendig sind.

Vor diesem Hintergrund soll unter Beteiligung aller relevanten Akteure ein entsprechendes System zur Erhebung der notwendigen Bedarfe sowie ein passgenaues Angebot an Unterstützungsleistungen im Bereich Bedarfsanalyse und (strategischer) Personalplanung als Hilfestellung für die Betriebe entwickelt werden.

Die notwendige organisatorische und personelle Ausgestaltung – sowohl während der Entwicklungsphase als auch bei der Umsetzung des o.a. Systems – wird im Rahmen der nachfolgend beschriebenen Arbeitsgruppe (AG) „Zuwanderung – Konzeptentwicklung“ erarbeitet.

3.2 Konkrete Umsetzung der Arbeitsschwerpunkte sowie flankierende Maßnahmen

3.2.1 Einrichtung der AG „Zuwanderung – Konzeptentwicklung“

Zur Erarbeitung eines Workflow-Konzeptes für die Auslandsanwerbung von Fachkräften sowie zur Entwicklung eines Systems zur Erhebung des Personalbedarfs der saarländischen Betriebe (an ausländischen Fachkräften) wird – nach der Herbeiführung einer entsprechenden politischen Entscheidung – eine ressortübergreifende AG „Zuwanderung – Konzeptentwicklung“ unter Beteiligung der Kammern und Verbände sowie der BA eingesetzt. Das MWAEV wird zu einer ersten Sitzung noch im 2. Quartal 2015 (27. KW) einladen.

3.2.2 Durchführung eines Zuwanderungskongresses

Mehr qualifizierte Zuwanderung wird einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten. Doch die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere für das Anwerben und / oder den Verbleib von Menschen aus Nicht-EU-Staaten, sind auf unternehmerischer Seite oftmals ebenso wenig bekannt wie die zahlreichen Leistungsangebote öffentlicher Institutionen, die zum Gelingen des Integrationsprozesses beitragen können. Um hier mehr Transparenz zu schaffen und zugleich die Unternehmen der Saarwirtschaft zu sensibilisieren, dass qualifizierte Zuwanderer echte Mehrwerte für den unternehmerischen Erfolg mit sich bringen können, ist für den 10. September ein Zuwanderungskongress in der IHK in Planung (Gemeinschaftsveranstaltung von IHK, HWK, MWAEV und saar.is zzgl. Kooperationspartner).

Der Kongress soll
- zu mehr Transparenz beitragen (rechtliche Rahmenbedingungen),
- über die zahlreichen saarländischen Initiativen und Projekte, vor allem aber über das breite Leistungsangebot des Welcome Center Saar (WCS) informieren,
- die Unternehmen der Saarwirtschaft noch stärker dafür sensibilisieren, dass Fachkräfteengpässe auch durch qualifizierte Zuwanderer behoben werden können,
- zur Nachahmung gelungener Akquise und Integration anregen („Best Practice“),
- die Vernetzung der Institutionen untereinander und mit der Wirtschaft intensivieren,
- mehr Akzeptanz schaffen, insbesondere das Bewusstsein der Öffentlichkeit fördern, dass Zuwanderung ökonomisch wie gesellschaftlich echte Mehrwerte bieten kann und schließlich
- Impulse dahingehend setzen, wie auf allen Ebenen der Gesellschaft Strukturen für eine echte Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur entwickelt und diese mit Leben gefüllt werden können.

Der Kongress dient als Auftakt für eine Reihe von Folgeveranstaltungen, im Rahmen derer die einzelnen Themen vertieft werden sollen.

Wesentlicher Inhalt

Einsetzung der AG „Zuwanderung – Konzeptentwicklung“ zur Erarbeitung eines Workflow-Konzeptes für die Auslandsanwerbung sowie zur Entwicklung eines Systems zur Personalbedarfserhebung (ausländische Fachkräfte) der saarländischen Betriebe. Konstituierende Sitzung Ende des 2. Quartals (27. KW).

Durchführung eines Zuwanderungskongresses in der 37. KW.

4. Zusammenfassung wesentlicher Inhalte

- Willkommenskultur bildet den Hintergrund für die Integration der Zielgruppe in Beschäftigung, d.h. eine gelungene Integration in Beschäftigung ist Teilaspekt eines umfassenden Ansatzes.

- MSGFF prüft, inwieweit die Inhalte des Aktionsprogramms in das Gesamtkonzept für eine umfassende, gesellschaftlich übergreifende, sozial gerechte Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur im Saarland einfließen.

- Die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ werden lokale Beratungsstellen und Netzwerkpartner mit ihren interkulturellen Kompetenzen weiter fördern und stärken, um eine lebendige, sozial gerechte Willkommens-, Anerkennungs- und Bleibekultur zu unterstützen.

- Die erweiterte Strategie eines möglichst frühzeitigen Arbeitsmarktzugangs verschärft massiv die Anforderung nach ebenso früh ansetzender qualitativ und quantitativ ausreichender Sprachförderung.

- Dafür muss die Rechtslage angepasst werden und es bedarf eines deutlich größeren Angebotes an Integrations- und Sprachkursen durch den Bund.

- Die „Clearingstelle Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven“ (CS) in der Landesaufnahmestelle hat am 20.03.2015 die Arbeit aufgenommen. Weitere Akteure sind eingebunden in die CS: SEAQ (Anerkennungsberatung) und Caritas (Sprachkurse). Weiterleitung der erhobenen Informationen über die Beschäftigungsfähigkeit der Zuwanderer an die aufnehmenden Stellen (JC, AA) ist organisiert.

- Angemessene Finanzausstattung von Kommunen, AA und JC – Sprachmittler, Personal, Fördermaßnahmen wird weiter vom Bund eingefordert.

- Das IQ Netzwerk bietet Unterstützung der Entwicklung und Umsetzung einer betrieblichen Diversity-Strategie für KMU.

- Die Kammern bieten Unterstützung für Unternehmen durch „Senior Experten Services“.

- Die Kammern bieten individuelle Beratung und Informationsangebote.

- Einsetzung der AG „Zuwanderung – Konzeptentwicklung“ zur Erarbeitung eines Workflow-Konzeptes für die Auslandsanwerbung sowie zur Entwicklung eines Systems zur Personalbedarfserhebung (ausländische Fachkräfte) der saarländischen Betriebe. Konstituierende Sitzung Ende des 2. Quartals (27. KW).

- Durchführung eines Zuwanderungskongresses in der 37. KW.

Ansprechpartner:

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
Geschäftsstelle Fachkräftesicherung
Peter Engstler
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
fachkraefte@wirtschaft.saarland.de

Versionshinweis: Fassung vom 5. Mai 2015