

(Handlungs-)Optionen zur Weiterentwicklung des Themenfeldes 5 "Integrationsmanagement von Fachkräften und Familienangehörigen"

Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse im Themenfeld 5

Die langfristige Integration von eingewanderten Fachkräften und ihren Familienangehörigen trägt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Digitalisierung in den kommenden Jahrzehnten im bedeutenden Maße zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland und der sozialen Systeme bei. Neben einer weiteren Öffnung des Arbeitsmarktes für Drittstaatsangehörige, der durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz gewährleistet werden soll, bedarf es einer Ausweitung des Integrationsmanagements, um willkommene Fachkräfte beim Ankommen in Deutschland zu unterstützen und damit ihr dauerhaftes Verbleiben im Land zu ermöglichen. Hier soll das Zusammenwirken von Unternehmen, Arbeitsmarktakteuren und Zivilgesellschaft verbessert werden, insbesondere mit dem Ziel, neben dem beruflichen auch das soziale Umfeld der Fachkräfte und ihrer Familien in den Blick zu nehmen.

Basierend auf der Ergebnissicherung des Workshops „Integrationsmanagement von Fachkräften und Familienangehörigen“ im Rahmen der Auftaktveranstaltung des Nationalen Aktionsplans Integration (NAP-I) im Themenforum „Integration in den Arbeitsmarkt“ am 28.05.2019 und des nachfolgenden Expertinnen- und Expertenfrühstücks am 22.10.2019 hat sich der Teilaspekt

- *Bündelung der Zuständigkeiten/Ausbau von Verantwortungskooperationen*

als zentral für die Bearbeitung des Themenfeldes herausgestellt. Darüber hinaus wurden folgende Bedarfe festgestellt:

- Ausrichtung und Optimierung aller Behördenprozesse auf eine zügige und qualifikationsadäquate (Arbeitsmarkt)Integration von Fachkräften und ihren Familienangehörigen. Dazu gehört die Abstimmung und Einbeziehung aller relevanten Akteure und Institutionen vor Ort (bspw. in Form von Steuerungskreisen, runden Tischen), um Zuständigkeiten und Rollen beim Integrationsmanagement, u. a. im Anbetracht der Neuerungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), klarzustellen.
- Zugewanderte und ihre Familien bedürfen regionaler „Kümmerer“ als einheitliche Ansprechpartner für möglichst viele Integrationsprozesse.

- Integrationsmanagement muss nicht nur als Angebot für neuzugewanderte Fachkräfte und ihre Familien gestaltet werden, sondern auch für internationale Studierende im Übergang zur Beschäftigung sowie schon länger in Deutschland arbeitende Zugewanderte, die bisher nicht eine ihrer Qualifikation entsprechend Erwerbstätigkeit erreicht haben.
- Beteiligung von Migrant*innenorganisationen und Integrationsbeauftragten bei der Entwicklung und Umsetzung von langfristigen Integrationsmanagementstrategien.
- Zeitnahe und berufsbegleitende Sprachkurse im Unternehmen für neuzugewanderte Fachkräfte sowie parallele Sprachkurse für ihre Familienangehörigen.

Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Themenfeldes 5

Folgende Handlungsempfehlungen wurden auf Basis der vorhandenen Bedarfe neuankommender Fachkräfte erarbeitet:

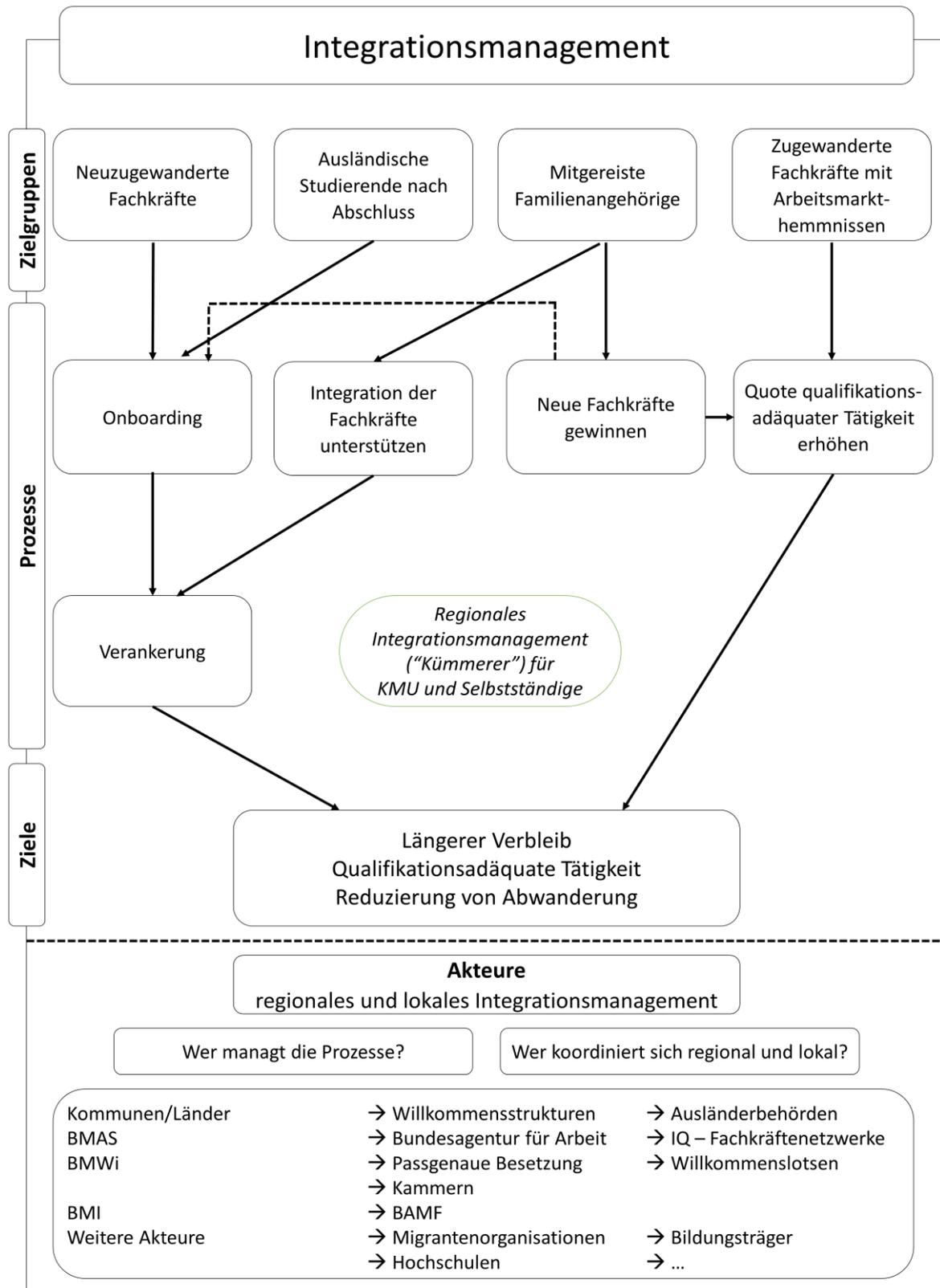
- Bundesweit regionale Vereinbarungen zum Ausbau einer branchenoffenen, flächendeckenden Kooperation im Bereich des Integrationsmanagements zwischen zentralen regionalen und kommunalen Akteuren, z. B. den Ausländerbehörden, Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Welcome-Center-Strukturen, Integrationsbeauftragten, Community-, Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretungen unter Einbeziehung von Bundesprogrammen wie „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Migrationsberatung für Erwachsene (MBE) und den Jugendmigrationsdiensten (JMD). Bei Bedarf branchen- oder zielgruppenspezifische Ausdifferenzierung der regionalen und kommunalen Kooperationen.
- Koordination der Netzwerke durch ermächtigte Steuerungsstellen auf regionaler oder kommunaler Ebene mit den Aufgaben, (a) „Kümmerer“ als Ansprechpartner/innen und Lots/innen für Zugewanderte bereitzustellen, (b) Kooperationsprozesse anzustoßen und zu begleiten sowie (c) als Monitoring- und Clearing-Stelle zu fungieren. Sofern keine kommunale Strukturen vor Ort als Steuerungsstellen eingesetzt werden, sollten bundesweit tätige Akteure, wie z. B. die Bundesagentur für Arbeit, oder auch Bundesprogramme, wie z. B. IQ, diese Funktion übernehmen.
- Wissenschaftliche Begleitung und Mapping von Netzwerken initiieren (Identifikation relevanter Akteure auf lokaler und Landesebene und deren Einbeziehung in die Integrationsvereinbarungen), um langfristig die Qualität und Effizienz von Integrationsmanagement zu verbessern.
- Bundesweite Vernetzung und Schulung der regionalen Netzwerke zum Integrationsmanagement durch eine Initiative der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Ländern.
- Einbindung und Unterstützung von Arbeitgebern beim Integrationsmanagement neuangestellter Fachkräfte aus dem Ausland.

Zusätzliche Handlungsoptionen und offene Fragen

Weitere mögliche Handlungsoptionen umfassen:

- Die Entwicklung einer einheitlichen Definition des Integrationsmanagements von Fachkräften und ihren Familienangehörigen.
- Die Einführung (bundes-)einheitlicher Standards und Mindestqualitätsanforderungen für lokale Kooperationen im Bereich des Integrationsmanagements im Anschluss an den NAP-I Prozess.
- Die kommunalen und regionalen Programme zur Unternehmensförderung und -ansiedlung sollten als aktive Stakeholder in die Kooperation im Bereich des Integrationsmanagements von Fachkräften und deren Familienangehörigen eingebunden werden, um die langfristige Sicherung des Fachkräftepools sowie Unternehmensbindung in den Regionen zu gewährleisten.

Minor, Fachstelle Einwanderung, 04.12.2019



Infoboxen

Beispiele erfolgreicher Kooperationen verschiedener Akteure im Bereich der Integration von Fachkräften und ihren Familienangehörigen

Fachkräfteallianz Region Stuttgart

Die Fachkräfteallianz Region Stuttgart engagiert sich für die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften in der Region, vernetzt alle relevanten regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure und bündelt deren Aktivitäten. In der Allianz haben sich die Agenturen für Arbeit in der Region, DGB Nordwürttemberg, IG Metall Region Stuttgart, IHK Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart, Robert Bosch GmbH, Südwestmetall und die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH zusammengeschlossen. Die enge Abstimmung und Zusammenarbeit mit lokalen Netzwerken und Partnern ist dabei ein wichtiges Anliegen um Doppelarbeit zu vermeiden. Gleichzeitig werden die Aktivitäten der Partner über das Netzwerk an eine breitere Zielgruppe kommuniziert. Der Steuerungskreis ist das organisatorische Herzstück der Fachkräfteallianz und trifft sich mehrmals im Jahr zur Absprache.

Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)

Die Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) ist als landesweite Einrichtung die zentrale Anlaufstelle für alle, die gern in Thüringen arbeiten und leben möchten sowie für Thüringer Unternehmen, die Unterstützung bei der Fachkräftebindung benötigen. Sie hilft Fachkräften aus dem In- und Ausland auf ihrem Weg in den Thüringer Arbeitsmarkt und bietet kleinen und mittelständischen Unternehmen des Freistaates Unterstützungsangebote bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die ThAFF betreut mit ihrem Welcome Center ausländische Fachkräfte und an ihnen interessierte Unternehmen und berät zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Durch die Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren trägt die ThAFF dazu bei, dass durch die Deckung des prognostizierten Fachkräftebedarfs Kompetenzen gebündelt, Synergien genutzt und Doppelstrukturen vermieden werden. Als zentrale Aufgabe nimmt sie die Funktion des Netzwerkknotens und Ansprechpartners bei allen relevanten Fragen der Fachkräftegewinnung und -bindung in und für Thüringen ein.

Das BIS als Modellbeispiel: „One-Stop-Agency“ für Unternehmen

Der BIS ist ein Zusammenschluss aller für Visa- und Aufenthaltsfragen relevanten Akteure aus Wirtschaft und Verwaltung in Berlin. Kooperationspartner sind das LEA, Berlin Partner GmbH, IHK Berlin sowie neu dazugekommen die Bundesagentur für Arbeit (RD Berlin-Brandenburg, AGS-Mitte), HWK Berlin sowie das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf. Ziel des BIS ist die Unterstützung von Gründern und Selbständigen bei der Klärung von aufenthaltsrechtlichen Fragen für Fachkräfte und deren Familienangehörige und die Einreichung von entsprechenden Anträgen beim zuständigen Sachgebiet des LEA. Nach dem Start im Jahr 2014 wuchsen die bearbeiteten Fälle kontinuierlich auf 638 im Jahr 2019 an.