



Zeit Vermittlung Integrationsmanagement
Aspekte Fachkompetenz Welcome Center
System
Detail Akteure Spracherwerb Vielfalt
Einreise Berufspraxis Ausländerbehörde
Vorbild Vernetzung Teilhabe
Familie Beratung Motivation
Berufe Lösungen sozial Ziele
Wissen Weiterbildung Land
Bildungsangebote Bedarfe Beratungsstellen

Regionale Bestandsaufnahme Fachkräfteeinwanderung in Rheinland-Pfalz

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Ein Zwischenstand aus dem IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz

Zusammenfassung

Dr. Ilka Sommer

Impressum

Herausgeber:

ism Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.,
Koordination des IQ Netzwerkes Rheinland-Pfalz

Augustinerstraße 64-66
D-55116 Mainz

Tel.: +49 (0) 6131/906 18 10
Fax: +49 (0) 6131/906 18 50

iq-rheinland-pfalz@ism-mainz.de
www.iq-rlp.de



Autorin:

Dr. Ilka Sommer, www.ilkasommer.de

Redaktion:

Ulrike Pingel, Dr. Eva Stauf, Claudia Vortmann

Layout und Grafiken:

Simone Hill, video-green.de

Mainz, Juli 2022

Die „Regionale Bestandsaufnahme Fachkräfteeinwanderung in Rheinland-Pfalz“ ist in einer Kurz- und einer Langversion online abrufbar unter iq-rlp.de/publikationen.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Sehr geehrte*r Leser*in,

die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nach zwei Jahren seines Inkrafttretens zu beleuchten und anhand der Verfahren und IQ Unterstützungsstrukturen in Rheinland-Pfalz zu untersuchen, ist Ziel der vorliegenden wissenschaftlichen Studie. Im Herbst 2021 hat die Koordination des IQ Landesnetzwerkes Rheinland-Pfalz beim Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. die Studie in Auftrag gegeben. Wir konnten Dr. Ilka Sommer aus Berlin gewinnen, sich aus ihrer Außenperspektive – also ohne „IQ Brille“ – einen tieferen Einblick zu verschaffen, eine Bewertung vorzunehmen und Empfehlungen auszusprechen.

Wir freuen uns, Ihnen nun das Ergebnis der Recherchen zu präsentieren. Diese Kurzdarstellung soll Ihnen einen Einblick in die Erkenntnisse bieten und einige wichtige Punkte zur Kenntnis bringen.

Wenn Sie mehr lesen und sich in die Details der Fachkräfteeinwanderung in Rheinland-Pfalz vertiefen, ihre Komplexität verstehen, die beteiligten Akteure kennenlernen und Tücken wie Lösungen erfahren möchten, dann fühlen Sie sich eingeladen, auch die komplette Version der Studie anzufordern oder unter www.iq-rlp.de/publikationen herunterzuladen.

Falls Sie zufrieden sein sollten mit dieser Kurzfassung erlauben wir uns, Sie noch mitzunehmen bei einem für uns wichtigen Anliegen, nämlich ganz herzlich Danke zu sagen. Danke an alle, die zu dieser Studie beigetragen haben, die uns ihre Zeit geschenkt und in Gesprächen mit Dr. Ilka Sommer einen offenen Einblick in ihre Arbeit gewährt haben. Dieser Dank gilt unseren Partner*innen in Landesministerien und Arbeitsverwaltung ebenso wie allen Kolleg*innen aus den IQ Services und den Beratungsstellen. Ein Dank gebührt auch Dr. Ilka Sommer, die sich innerhalb eines ehrgeizigen Zeitrahmens geduldig und hochmotiviert in eine hochkomplexe Materie mit einer Fülle von beteiligten Akteuren eingearbeitet, diese kompakt dargestellt und pointierte Empfehlungen formuliert hat.

Wir wünschen Ihnen eine gute und anregende Lektüre.

Ulrike Pingel, Dr. Ralf Säger, Dr. Eva Stauf und Claudia Vortmann

IQ Koordination des Landesnetzwerkes Rheinland-Pfalz

Zusammenfassung

Vorbildliche Aspekte in der Umsetzung des FEG

- Die Einrichtung der Zentralen Ausländerbehörde in Rheinland-Pfalz hat die Organisation der Verfahren optimiert und die Zusammenarbeit der Akteure gestärkt.
- In den Gesundheitsberufen ist eine vorbildliche Zusammenarbeit in Rheinland-Pfalz aufgebaut worden, u.a. durch Kooperationsvereinbarungen zwischen IQ/ism und den zuständigen Stellen sowie Vernetzung mit Regionaldirektion, Einrichtungen und Schulen.
- Die FEG-Verfahren in den Handwerksberufen profitieren von der langjährigen Expertise und Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Koblenz und ihrer zentralen Rolle für die Beratung zur Anerkennung und Einwanderung in Rheinland-Pfalz.
- Die drei IQ Servicestellen für MINT-, Handwerks- und Gesundheitsbetriebe bieten Arbeitgeber*innen in RLP kompetente Beratung zu Themen der Fachkräfteeinwanderung.

Strukturelle Hemmnisse und Empfehlungen

1. Strategische Investitionen:

- Kleinen und mittleren Unternehmen fehlen zur Anwerbung, Qualifizierung und Integration von internationalen Fachkräften finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen.
- Eine Einwanderungsstrategie für Rheinland-Pfalz muss daher mehr sein als Marketing, hehre Absichten und Einzelprojekte. Sie sollte eine Investitionsstrategie sein, die Zielsetzungen und Bedarfe priorisiert, Ressourcen bereitstellt und nachhaltige Finanzierungskonzepte zur Unterstützung der KMU entwickelt.

2. Organisation & Kooperation:

- Eine hohe Vielfalt der Zuständigkeiten, Akteure und Ebenen in der Struktur der involvierten Behörden und Kammern ebenso wie in der Beratungslandschaft verhindert weiterhin Transparenz und Service „aus einem Guss“.
- Anzustreben ist eine Bündelung je Branche mit Kooperationsvereinbarungen nach Vorbild der Gesundheitsberufe. Die Anlaufstellen für Betriebe und Fachkräfte sollten dieselben sein, um der gemeinsamen Zielsetzung Rechnung zu tragen und Synergien zu nutzen.

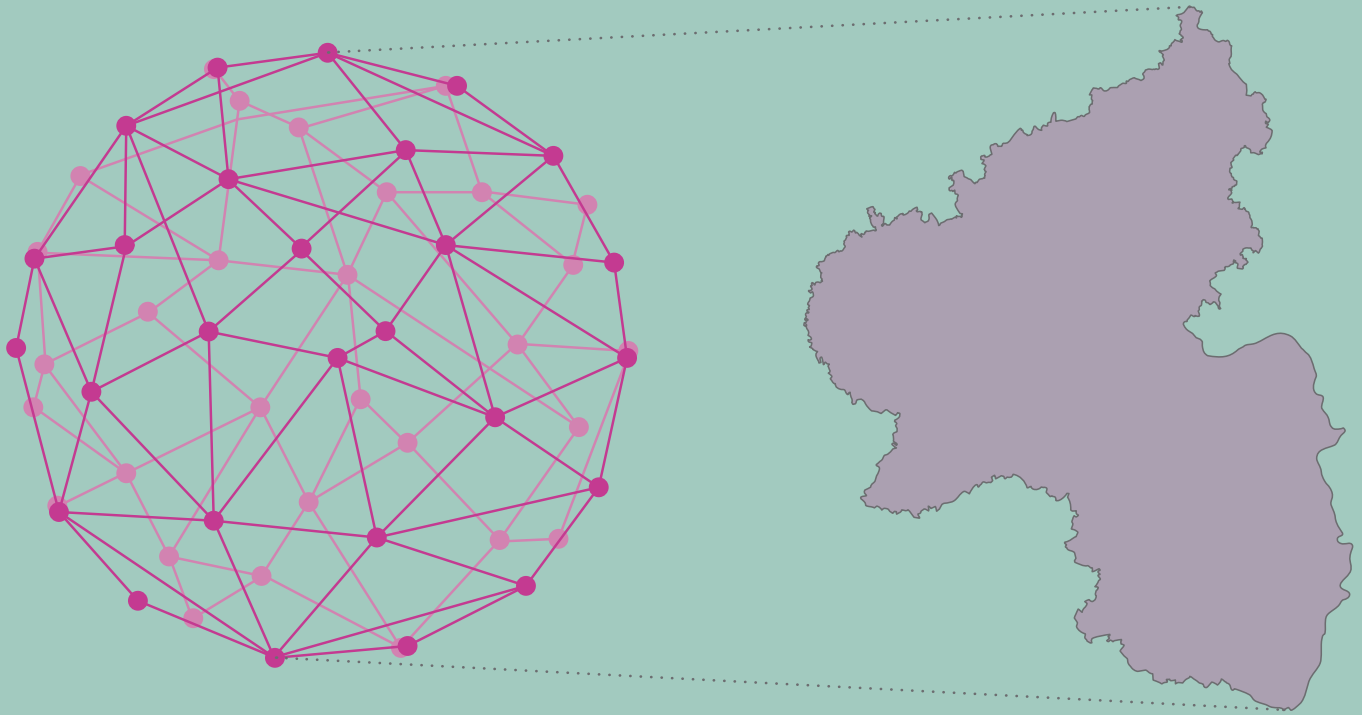
3. Branchenspezifische Kernpunkte:

- In allen Branchen, insbesondere in der stark nachgefragten Pflege, müssen die internationalen Ethik-Standards der Rekrutierung umgesetzt werden.
- Die „Gleichwertigkeitsprüfung“ sollte möglichst bald nach dem Referenzberuf Pflegefachkraft (Pflegeberufegesetz) erfolgen.
- Die Erhöhung der Attraktivität der Altenpflege sollte hohe Priorität haben, u.a. um Abwerbungen von Kliniken im laufenden Verfahren zu reduzieren.
- Internationalen Anwärter*innen auf schulische Gesundheitsberufe fehlt die Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhalts während einer schulischen Anpassungsqualifizierung.
- Die vier Handwerkskammern in RLP sollten in der Beratung und Durchführung von Qualifikationsanalysen in gleichem Umfang aktiv werden.
- Eine Person gilt im Sinne des FEG als Fachkraft, wenn sie eine formale, in Deutschland anerkannte Berufsqualifikation besitzt. Dies erscheint aufgrund der in anderen Ländern unterschiedlich organisierten Bildungssysteme nicht zielführend.

- Einreisen zwecks Kompetenzfeststellungsverfahren sollte das FEG möglich machen, und ein Verfahren nach §14 BQFG sollte auch ohne formale Ausbildung offenstehen. Dazu braucht es bundespolitische Gesetzesänderungen.
- Die Zentrale Ausländerbehörde sollte eine institutionalisierte Kooperation mit der Anerkennungsbehörde IHK FOSA in Nürnberg eingehen. Zur Vorbereitung vollständiger Antragsunterlagen für die Behörde braucht es Abstimmung und einen „direkten Draht“.
- Die operative Schnittstelle zwischen Welcome Centern und IQ Beratungsstellen sollte im Sinne der Einwanderung in IHK-Berufe ausgebaut werden.
- Internationalen MINT-Akademiker*innen fehlen häufig spezifische fachliche und fachsprachliche Weiterbildungen, um bildungsadäquat in den deutschen Arbeitsmarkt einmünden zu können. Online-Bildungsangebote können eine individuelle, berufsbegleitende und familienfreundliche Lösung sein.
- Das Matching zwischen Betrieben und internationalen Fachkräften stellt gerade im MINT-Bereich eine Herausforderung für KMU dar. Algorithmen und Suchmaschinen können ein fachkundiges Angebot an individueller Beratungs- und Vermittlungsarbeit nicht ersetzen.
- In den reglementierten pädagogischen Berufen sollte das Land Hemmnisse für die Anerkennung nach dem Vorbild anderer Bundesländer ausräumen (wie die Anerkennung von Lehrkräften mit nur einem statt zwei Unterrichtsfächern).
- Darüber hinaus sollten die Zugangshürden für pädagogische Ausgleichsmaßnahmen gesenkt werden und mehr Angebote an Brückenqualifizierungen geschaffen werden, die den Einstieg in eine alternative Erwerbstätigkeit erleichtern, wenn eine Anerkennung im reglementierten Bereich nicht möglich ist.

4. Transformative Perspektiven und Haltungen:

- Fachkräfte sollten in sozialen Zusammenhängen (Familie, Freunde, Netzwerke etc.) gesehen werden, da diese Motivation, Wanderung und Verbleib beeinflussen.
- Wissen und Können sollten nicht als rein formaler Bildungsinput betrachtet werden. Sprach- und Fachkompetenz wird mit der Zeit auch durch Berufspraxis erworben.
- Die hohen Anforderungen an die Qualifikation (Übereinstimmung mit deutschem System, Ausgleichsmaßnahmen, Spracherwerb) und an den finanziellen Hintergrund (Rücklagen für Lebensunterhalt) stellen ein mehrfaches Nadelöhr dar, das es zu vergrößern gilt.
- Es wird empfohlen sachgerechte Hürden (wie Nachweis von Kompetenz) von nicht sachgerechten Hürden (wie Bürokratietoleranz und Bürokratikonformität) zu unterscheiden. Letztere Hürden zu senken bedeutet nicht die fachliche Qualität zu senken.
- Selbstanmaßende Ausdrücke („Gleichwertigkeitsprüfung“, „Anpassungsqualifizierung“, „Ausgleichsmaßnahme“ etc.) sollten aus Gesetzen und Sprachgebrauch gestrichen werden.
- Das Ziel „Integrationsmanagement“ sollte durch „nachhaltige Teilhabe“ ersetzt und von betrieblichen, wie auch außerbetrieblichen Akteuren vorangebracht werden.
- Strukturelle Hürden des Verfahrens im Detail lassen sich durch einen Nachvollzug der Perspektive der Fachkräfte häufig identifizieren und entsprechend anpassen.
- Gefördert werden sollte ein reflexives Interesse daran, die Verfahren stetig zu verbessern, unsachgemäße Hürden zu erkennen und in Recht und Verwaltungspraxis nachzusteuern.



www.iq-rlp.de
www.netzwerk-iq.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“