



Amt für Migration und
Integration

22.01.2024

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Sonntag

Telefon: 492-3600

SonntagHelga@stadt-
muenster.de

Öffentliche **Beschluss**vorlage

Betrifft

Gewinnung und Arbeitsmarktintegration von Fachkräften / Aufbau von Beratungs- und Informationsstrukturen

Beratungsfolge

| | | |
|------------|---|--------------|
| 31.01.2024 | Ausschuss für Gleichstellung | Vorberatung |
| 06.02.2024 | Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung | Vorberatung |
| 13.02.2024 | Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung | Vorberatung |
| 13.02.2024 | Ausschuss für Schule und Weiterbildung | Vorberatung |
| 14.02.2024 | Integrationsrat | Anhörung |
| 15.02.2024 | Ausschuss für Kinder, Jugendliche und Familien | Vorberatung |
| 20.02.2024 | Ausschuss für Wohnen, Liegenschaften, Finanzen und Wirtschaft | Vorberatung |
| 21.02.2024 | Hauptausschuss | Vorberatung |
| 21.02.2024 | Rat | Entscheidung |

Beschlussvorschlag:

I. Sachentscheidung:

1. Die Stadt Münster strebt an, eine zentrale Institution zu schaffen, die im Handlungsfeld der Fachkräftegewinnung und Arbeitsmarktintegration Beratungs- und Informationsstrukturen für Menschen vor und nach ihrer Zuwanderung sowie für Arbeitgebende bereitstellt und als Bestandteil eines komplexen Boarding-Angebots in Münster agiert.
2. Das Kommunale Integrationszentrum wird beauftragt, federführend unter Beteiligung weiterer Fachämter und aller relevanten Akteur*innen auf der Basis der Bedarfslage für Münster ein Konzept zum Aufbau der notwendigen Vernetzungsstrukturen zu erstellen und einen tragfähigen Finanzierungsplan zu erarbeiten.
3. Es ist beabsichtigt, auf Basis des Konzeptes eine Beratungs- und Informationsstelle zunächst zur modellhaften Erprobung an einen freien Träger in Kooperation mit Migrant*innenselbstorganisationen zu übertragen.

4. Das Konzept und der Finanzierungsplan sind dem Rat zur Entscheidung vorzulegen.
5. Die Anträge an den Rat A-R/0034/2022 der FDP-Fraktion („International Welcome Desk“ – Anlage 3 der Vorlage) und A-R/0052/2022 der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL, der SPD-Fraktion und der Ratsgruppe Volt („Fachkräfte für Münster – ein International Professionals Office einrichten“ – Anlage 4 der Vorlage) sind hiermit erledigt.

II. Finanzielle Auswirkungen:

| Teilergebnisplan | | | | | |
|-----------------------|-------------|---|------|----------------|---|
| | Nr. | Bezeichnung | Jahr | Betrag (€) | Bemerkungen |
| Produktgruppe | 0116 | Migrations- und Integrationsmanagement | | | |
| Zeile | 11 | Personalaufwendungen | 2024 | 55.190 | Stellenbesetzung zum 1.6.2024 (7 Monate) |
| | | | 2025 | 39.420 | Stellenbesetzung bis 31.5.2025 (5 Monate) |
| Zeile | 16 | Sonstige ordentliche Aufwendungen | 2024 | 5.660 | |
| | | | 2025 | 4.040 | |
| Aufwand gesamt | | | | 104.310 | |

Die zur Finanzierung der Konzepterstellung erforderlichen Ermächtigungen sind im Haushaltsplan 2024 in der o. g. Produktgruppe bzw. im Budget des Amtes für Migration und Integration veranschlagt.

Begründung:

Die Frage der Fachkräftegewinnung ist derzeit als eine zentrale Herausforderung für den Querschnittsbereich von Wirtschafts-, Arbeits(markt-) und Migrations- bzw. Integrationspolitik zu sehen. Unter dem Begriff „Fachkräfteeinwanderung“ bündeln sich auf unterschiedlichen Ebenen verschiedene Maßnahmen, Ideen und Herausforderungen, die das Ziel haben, dem in nahezu allen Branchen der Wirtschaft bestehenden Fachkräftemangel zu begegnen. Zuweilen weniger im Fokus steht die Perspektive auf die Gewinnung von bereits in Deutschland lebenden potenziellen Fachkräften. Umfassende zielführende Konzepte und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung erfordern offenbar die Kombination und Bündelung beider Perspektiven und daraus resultierender Anstrengungen.

Das Thema Fachkräfteeinwanderung bzw. Fachkräftegewinnung hat viele verschiedene Aspekte. Welche rechtlichen Grundlagen gibt es? Was sind die Hürden? Was wird auf kommunaler Ebene von welchen Akteur*innen bereits umgesetzt oder kann zukünftig umgesetzt werden?

Dazu hat die Verwaltung im Fachaustausch mit Mitgliedern des Kompetenznetzwerks Zukunftssicherung sowie mit weiteren internen und externen Akteur*innen wesentliche Rahmenbedingungen und Daten zusammengestellt:

1. Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die bereits in Münster leben

In Münster leben rd. 75.000 Menschen mit Migrationsvorgeschichte, davon haben rd. 40.000 eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, davon sind rd. 12.000 Menschen EU-Bürger*innen und rd. 28.000 bedürfen eines Aufenthaltstitels, der in aktuell rd. 6.100 Fällen unbefristet erteilt ist (Niederlassungserlaubnis).

Im Leitbild Migration und Integration der Stadt Münster (V/0203/2019) sind in zehn Handlungsfeldern Ziele für die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Migrationsvorgeschichte formuliert. Im Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeit“ gilt das Leitziel: „Wir erkennen die Kompetenzen und Leistungen von Menschen mit Migrationsvorgeschichte an.“ Zusammen mit den Teilzielen ergibt sich ein deutlicher Handlungsauftrag für alle verantwortlichen Akteur*innen in Verwaltung und Stadtgesellschaft.

Seit 2021 nimmt die Stadt Münster am Landesprogramm Kommunales Integrationsmanagement NRW teil (V/0409/2021). Das zentrale Ziel des Programms ist, die Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte weiter zu verbessern. Bereits bei der Erarbeitung des lokalen Konzeptes wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt als eine besondere Herausforderung beschrieben. Dies hat sich in der Implementierungsphase bereits bestätigt. Die Fallarbeit mit den Klient*innen im Case Management zeigt insbesondere (bürokratische) Hürden zu Aufenthalt und Berufszugang, z. B. bezüglich Visum, Aufenthalt, Anerkennung ausländischer Dokumente und Qualifikationen, Spracherwerb einschließlich Fachsprache und Diskriminierung. Ein starker Bedarf an der Weiterentwicklung und Vernetzung von Verwaltungsstrukturen ist deutlich erkennbar.

Ähnliche Erfahrungen konnten in der Landesinitiative „Gemeinsam klappt's/Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ gewonnen werden: Im Durchführungszeitraum Oktober 2020 bis Juni 2023 lag der Fokus auf der Arbeitsmarktintegration von jungen Menschen mit unsicherer Bleibeperspektive. Die Erfolgsfaktoren waren auch hier die individuelle Beratung und Unterstützung der Menschen sowie die Kooperation der verantwortlichen Akteur*innen und Verzahnung der unterschiedlichen Maßnahmen.

Das Integrationsmonitoring 2020/21 liefert die aktuellen Zahlen zur Beschäftigung. Danach haben 23,4 % (40.000 Personen) der Erwerbstätigen eine Migrationsvorgeschichte, davon sind 19.000 weiblich und 21.000 männlich. Gegenüber dem Jahr 2016 liegt eine Steigerung der Beschäftigungsquote um 13,4 % vor, während die Gesamtzahl der Erwerbstätigen jedoch im gleichen Zeitraum lediglich um 5,4 % gestiegen ist. Hier lohnt ein Blick auf die weiteren Daten.

Unabhängig von der Migrationsvorgeschichte steht der Großteil der erwerbstätigen Bevölkerung in Münster in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Allerdings ist unter der erwerbstätigen Bevölkerung mit Migrationsvorgeschichte weiterhin der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen größer als bei den erwerbstätigen Personen ohne Migrationsvorgeschichte (22,5 % zu 15,3 %).

Auch bezogen auf die Einkommenshöhe der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten wird im Integrationsmonitoring sichtbar, dass das Einkommen von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterhalb des Mittelwertes der Gesamtbevölkerung liegt (2.334 € zu 3.680 € Bruttomonatsentgelt im Jahr 2020).

Aus den Daten zur Arbeitslosigkeit ist zu entnehmen, dass der Anteil der Arbeitslosen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bis 2019 stetig angestiegen ist, seitdem verbleibt ihr Anteil konstant bei knapp 29 %. Demgegenüber war der Anteil an Arbeitslosen mit deutscher Staatsangehörigkeit unabhängig von der Migrationsvorgeschichte von 2014 bis 2020 rückläufig. Von den beim Jobcenter gemeldeten und dort im Leistungsbezug stehenden Menschen mit Migrationsvorgeschichte haben 7,7 % eine in Deutschland (noch) nicht anerkannte Berufsausbildung und 4,4 % einen (noch) nicht anerkannten Hochschulabschluss und 60,9 % noch keinen Schulabschluss sowie 77,5 % noch keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Bundesweite Studien zeigen, dass im Durchschnitt rd. 54 % der Geflüchteten, die 2015 nach Deutschland gekommen sind, erwerbstätig sind; mit dem weiteren Zeitverlauf steigt die Quote. 70 % davon sind als Fachkräfte beschäftigt. Gravierend ist der Unterschied in der geschlechterbezogenen Beschäftigungsquote: diese liegt bei Frauen bei nur 23 %, bei Männer dagegen bei 67 %. Ursachen liegen u.a. im fehlenden Angebot der Kinderbetreuung und in der unzureichenden Berufserfahrung.

Hinzu kommt, dass eine nicht schätzbare Zahl von Menschen, die weder beim Jobcenter noch bei der Agentur für Arbeit Leistungen beziehen und somit mit ihrer beruflichen Qualifikation statistisch nicht erfasst sind, trotz ihres qualifizierten Berufs- oder Studienabschlusses in der Heimat hier in Deutschland nicht Fuß fassen kann und sich in geringer qualifizierte Jobs orientieren muss. Es gilt, diese Menschen zu stärken und weiterzubilden, um bereits existierende Potenziale zu nutzen. Woran liegt es, dass Menschen mit Migrationsvorgeschichte oft keine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeitsstelle bekommen? Wie kann der hohe Anteil der Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte des Jobcenters, der noch keinen Schul- oder Berufsabschluss haben, gesenkt werden?

Der Abbau der strukturellen Hürden ist ein wichtiger Faktor für eine gelingende Integration. Denn die Integration von Zugewanderten in den deutschen Arbeitsmarkt scheitert dabei nicht vorrangig an der Bereitschaft der Personen zur Migration oder zur Integration, sondern weil wesentliche Hindernisse bestehen, vor allem beim Spracherwerb, bei fehlenden Schulabschlüssen, bei der Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse, beim Zugang zum und Finden eines Arbeitsplatzes, bei der Wohnungsfindung, wegen Bürokratie etc.

Zugewanderte Menschen bringen vielfältige Qualifikationen aus ihren Herkunftsländern mit. Wenn diese nicht anerkannt werden, kommen sie nur über Hilfstätigkeiten oder Minijobs zu einer Beschäftigung. Hier sind schnelle und unbürokratische Anerkennungsverfahren von ausländischen Qualifikationen sowie Angebote zur berufsbegleitenden Weiterbildung/-qualifizierung, erforderlich. Auch wenn die mitgebrachten Fachkompetenzen nicht vergleichbar sind, könnten diese durch eine weitere Qualifizierung zu einer stabilen Beschäftigung führen.

Daher bedarf es zur Integration in den Arbeitsmarkt nicht nur geeigneter Maßnahmen bzw. Maßnahmenpakete, sondern vor allem eines Konsenses zum gemeinsamen Handeln und der Vernetzung der Akteur*innen sowie übergreifenden Konzepten, die nicht nur qualifizierte Fachberatung beinhalten, sondern auch einen niedrigschwelligen Zugang für verschiedene Fragen bieten.

2. Anerkennung von Berufsabschlüssen

Ob und ggf. welche Art von Anerkennung des Berufs- oder Studienabschlusses erforderlich oder wünschenswert ist, orientiert sich an der angestrebten Beschäftigung. Für die Zuwanderung wird unterschieden in reglementierte und nicht reglementierte Berufe. Eine Übersicht der Plattform „Make it in Germany“ ist beigefügt. Hinzu kommt, dass die auf dem Papier bestehende Qualifikation sich in der Wirklichkeit des jeweiligen Jobs bewähren muss: oftmals zeigt sich dies erst während der ersten Zeit nach der Arbeitsaufnahme. Die neuen rechtlichen Möglichkeiten der Probebeschäftigung tragen dem Rechnung, kommen allerdings vorrangig Personen zugute, die bereits im Bundesgebiet sind.

Zuständig für die Anerkennung bzw. Gleichstellung von Abschlüssen sind verschiedene Behörden wie z.B. die Bezirksregierung. Arbeitgebende und Kammern beklagen auch hier eine lange Verfahrensdauer. Gerade bei sogenannten Defizitbescheiden bzw. Zwischenbescheiden zum Zwecke der Qualifizierung und Anerkennung von Berufsabschlüssen kommt es dadurch zum Ablauf des erteilten Visums und zu verspäteten Starts der Schulungen in Münster. Wenige Bildungsträger sind zertifiziert, so dass die Agentur für Arbeit die Kosten für die Anerkennung nicht übernehmen kann. Die Finanzierung liegt dann bei den Arbeitgebenden und ist oft nicht leistbar.

Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ wurde ein Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen mit einem deutschen Berufsabschluss bei rund 600 Berufen, die in Zuständigkeit des Bundes liegen, eingeführt. Das Gesetz gilt nicht für landesrechtliche Berufe (z. B. Erzieher*innen, Lehrer*innen etc.) oder Hochschulabschlüsse (z. B. Sprachwissenschaftler*innen, Physiker*innen etc.) Für die Fachkräfte aus dem Ausland bietet die von der Bundesregierung eingeführte Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung, Anerkennungsberatung und Verfahrensbegleitung an.

Für die in Münster lebenden Schüler*innen und Fachkräfte mit Migrationsvorgeschichte gibt es kein zentrales Beratungsangebot, das sich nur mit Anerkennungsverfahren beschäftigt. Die bestehenden Beratungsangebote sind vielmehr auf verschiedene Träger verteilt, die sich indes nur spezifischen Zielgruppen widmen.

3. Sprachkenntnisse

Die für ein Visum nachzuweisenden Sprachkenntnisse orientieren sich am jeweiligen Visum; eine Übersicht aus der Plattform „Make it in Germany“ (Anlage 2 der Vorlage) ist beigefügt. Arbeitgebende beklagen lange Wartezeiten für offizielle Sprachprüfungen sowie einen großen finanziellen und bürokratischen Aufwand z.B. bezüglich der Finanzierung der Sprachkurse im Aus- oder Inland.

Unabhängig von der Frage, ob ein bestimmtes Sprachniveau für die Einreise erforderlich ist, helfen deutsche Sprachkenntnisse bei der Integration im Betrieb und in das gesellschaftliche Leben in Deutschland.

Einen Deutschkurs berufsbegleitend zu besuchen ist aufgrund der Kurszeiten – vornehmlich von 8 bis 13 Uhr – oftmals nicht möglich. Zudem sind Sprachkurse zu wenig auf die berufsspezifischen Bedürfnisse der Fachkraft abgestimmt. Eine Fachkraft im Handwerk hat andere sprachliche Anforderungen als eine Fachkraft im Gastgewerbe. Zudem wird bei der Planung bisher kaum berücksichtigt, wie die Care-Aufgaben und weitere familiäre Anforderungen mit den Angeboten vereinbar sind.

4. Kinderbetreuung und Wohnungssuche

Begrenzte Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ein angespannter Wohnungsmarkt sind besondere Herausforderungen für ausländische Fachkräfte, die ihre Familie mitbringen möchten. Für bereits in Deutschland lebende migrantische Eltern mit Kindern schränken die Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Arbeitsaufnahme oder Qualifizierungsmaßnahme häufig ein.

Die Möglichkeiten und Restriktionen in den beiden Handlungsfeldern sind hinlänglich bekannt.

5. Boarding

Die Plattform „Make it in Germany“ (URL: <https://www.make-it-in-germany.com/de/>) der Bundesregierung bietet vielfältige Informationen über das Leben in Deutschland für Zugewanderte, von der Wohnungssuche über Schulsystem/Bildung, Führerschein, Sprache, Einteilung in Bundesländer und viele andere Themen. Die Informationen sind digital; eine standortbezogene Einzelfallberatung gibt es nicht.

Sowohl Arbeitgebende als auch Kammern stellen fest, dass Fachkräfte, die nach Deutschland einreisen möchten, oftmals unzureichend über die Infrastruktur informiert sind. Sie haben teils „gute Jobs“ aufgegeben und hohe Erwartungen an ihr künftiges Leben, die nicht erfüllt werden. Hier hilft nur, sie bereits im Vorfeld intensiv über die strukturellen Herausforderungen vor Ort zu informieren.

Diese Herausforderungen, u. a. hohe bürokratische Hürden und Diskriminierungserfahrungen, werden vermehrt in Politik, Gesellschaft und Medien diskutiert. Veränderungen werden eingefordert, um Anreize für eine Einwanderung bzw. das Bleiben zu erhöhen. Auch Maßnahmen durch die Arbeitgebenden selbst sind möglich (Anmietung von Wohnraum, Betriebs-Kita etc.).

Nicht zu unterschätzen ist die Werbewirkung von Fachkräften, die gut in Münster ankommen.

6. Recruiting im Ausland

Die Ansätze und Verfahren zur Fachkräftegewinnung im Ausland unterscheiden sich je nach Größe, Betätigungsfeldern und ggf. bereits vorhandenen internationalen Standorten des jeweiligen Unternehmens. Die Bandbreite reicht von eigenen Scouts über beauftragte Agenturen bis hin zu Einzelpersonen, die vor Ort agieren. Die Angebotslandschaft ist unübersichtlich, die Anbieter*innen agieren zum Teil unseriös und eigennützig. Nicht selten verlieren die Fachkräfte bereits viel Geld, bevor sie nach Deutschland einreisen.

Insbesondere größere Unternehmen haben zur gezielten Fachkräftegewinnung im Ausland bereits Strukturen aufgebaut. Firmen, die keine eigene Kapazität für die Personalakquise haben, sind auf die Unterstützung von Arbeitgeberverbänden und Kammern angewiesen. Diese verweisen deutlich darauf, dass die Bedingungen für kleine und mittlere Unternehmen unbürokratischer werden müssten. Verschiedene Vernetzungsstrukturen wie z.B. das Kompetenznetzwerk „Zukunftssicherung Münster“, koordiniert von der Wirtschaftsförderung Münster, Münsterland e.V. u.a., bestehen und werden genutzt. Vorstellungsgespräche mit Bewerber*innen im Ausland finden dabei virtuell statt. Probleme sind mögliche Fake-Profile von Arbeitssuchenden und eine fehlende Zertifizierung der örtlichen Agenturen.

Der Prozess des Recruiting hat somit für die einzelnen Unternehmen eine ganz andere Dimension erreicht, die personelle Kapazitäten und Know-how über das bisherige Maß hinaus und gerade für den Erfahrungsaustausch oder die gemeinsame Akquise ein Netzwerk erfordern.

Das Portal „Make it in Germany“ der Bundesregierung bietet ein umfangreiches Angebot an Unterstützung für die verschiedenen Fragen sowohl für Arbeitssuchende wie auch für Arbeitgebende einschl. einer Jobbörse. Sowohl das Portal selbst als auch die zentralen Unterstützungsstrukturen sollen ausgeweitet werden. Dazu gehören der Ausbau der Jobbörse, die Ausweitung des Angebots von Deutschkursen, schnellere Verwaltungsverfahren, Vorintegrationsmaßnahmen. Darauf aufbauend beraten Kammern, Arbeitgeberverbände, Münsterland e.V., Wirtschaftsförderung Münster u.a. Eine Vernetzungsfunktion vor Ort erfüllt es jedoch nicht.

7. Einreise / Visum

Für die Einreise und die darauffolgende Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland ist für Drittstaatsangehörige im Regelfall ein Visum erforderlich. Dies wird von der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung im Heimatland ausgestellt. Das Verfahren richtet sich nach der konkreten Beschäftigungsart. Die unterschiedlichen Wege sind in der beigefügten Grafik von „Make it in Germany“ (siehe Anlage 1 der Vorlage) dargestellt. Darüber hinaus kommen mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz weitere Optionen hinzu wie z.B. die Chancenkarte, die eine Einreise auch ohne konkretes Arbeitsplatzangebot ermöglicht, sowie eine Flexibilisierung hinsichtlich der Art der qualifizierten Beschäftigung, die Anerkennung von Berufserfahrung in einem im Heimatland staatlich anerkannten Berufsabschluss (Änderung erst ab März bzw. Juni 2024). Zudem wird ab März 2024 der Arbeitsmarktzugang im Bereich der IT und in Gesundheits- und Pflegeberufen vereinfacht, auch wird es erweiterte Möglichkeiten der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche geben. Ebenso wird die „Westbalkanregelung“ fortgesetzt und das jährliche Kontingent auf 50.000 Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit erhöht. Die ersten Änderungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, die im November 2023 in Kraft getreten sind, sind die Herabsetzung der Gehaltsgrenze für die „Blaue Karte EU“, der Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte und der Verzicht auf die Verbindung zwischen Qualifikation und Beschäftigung, sowie die Beschäftigung ohne Vorrangprüfung von Berufskraftfahrern. Die zunehmende Regelungsvielfalt im Aufenthaltsrecht erschwert es den Arbeitgebenden zu erkennen, welches Visum im konkreten Einzelfall zu beantragen und vor allem welche Unterlagen hierfür der Botschaft vorzulegen sind, jedes fehlende Dokument führt zu einer Verfahrensverzögerung.

Die Zeitspanne ab den Bewerbungsverfahren über die Beantragung und Erteilung eines Visums in der jeweiligen Auslandsbotschaft und dem Ankommen in Deutschland beträgt aktuell bis zu einem Jahr. Das Verfahren der Einreise wird von Arbeitgebenden durchweg als sehr bürokratisch, langwierig und letztendlich frustrierend beschrieben; dies betrifft durchaus auch das sogenannte beschleunigte Verfahren, das in NRW über die Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung (ZFE) abgewickelt wird. Dagegen wird die Abwicklung hier vor Ort bei der Erteilung von Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnissen – insbesondere durch Agentur für Arbeit und Ausländerbehörde – als zügig bewertet. Die kommunalen Ausländerbehörden sind in die Visumserteilung bei Fachkräfteeinwanderung im Regelfall nicht einbezogen. Das Verfahren läuft ebenfalls über die ZFE.

Die Bundesregierung rechnet mit rd. 60.000 bis 70.000 Menschen, die über die erweiterten Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung in das Bundesgebiet einreisen können. Vergleichbare Erwartungen wurden bereits in 2017 bei der letzten Änderung zur Fachkräfteeinwanderung formuliert. Von den damals rd. 50.000 Personen, die bundesweit erwartet wurden, sind ca. 10 % tatsächlich zugewandert. Die Bewerber*innen sind mit verschiedenen Hürden konfrontiert. So erfordert das Visums-Verfahren einschließlich aller erforderlichen Nachweise wie z.B. das Sprachzertifikat erhebliche Kosten; soweit für die Sicherstellung des Lebensunterhaltes die Einrichtung eines Sperrkontos erforderlich ist, kommt hier im Voraus ein Betrag von etwas über eintausend Euro zum Tragen. Für viele ist das nicht leistbar. Die rechtlich ausdifferenzierten Unterschiede in den Aufenthaltszwecken machen die Anforderungen für die Bewerber*innen unübersichtlich, was einerseits dubiose Anbieter*innen ausnutzen, um Geld abzuschöpfen und andererseits auch mögliche spätere Wechsel des Aufenthaltszwecks verhindern, da das Aufenthaltsgesetz einige Wechsel ausschließt. Eindeutige und verständliche „Check-Listen“ für die einzelnen Aufenthaltszwecke – nach denen sich auch die Botschaften richten - würden das Verfahren vereinfachen. Hinzu kommen mündlich verbreitete negative Images von Ausländerbehörden und Bezirksregierungen – nicht die guten Beispiele werden genannt, sondern die schlechten. Die Anerkennungsverfahren werden als diskriminierend empfunden. Viele scheuen diesen beschwerlichen Weg mit vielen Existenzängsten und ohne feste Perspektive für den Aufenthalt.

8. Umsetzung

Mit der Fragestellung „Migration und Integration in den Arbeitsmarkt“ als solche beschäftigen sich in Münster bereits viele Stellen. Im Feld der Beratung und Betreuung rund um Einreise-, Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen, Anerkennungsverfahren, Suche nach einem Arbeitsplatz, Weiterbildungen für (angehende) Fachkräfte und Arbeitgebende etc. sind heute u. a. beteiligt:

- Agentur für Arbeit
- Amt für Kinder, Jugendliche und Familien
- Amt für Schule und Weiterbildung
- Anerkennungsberatung
- Arbeitgebende
- Ausländerbehörde
- Auswärtiges Amt / Auslandsbotschaften
- Berufsschulen/Berufskollegs
- Bezirksregierung Münster
- Bildungs- und Sprachkursträger
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Ehrenamt/Migrant*innenselbstorganisationen
- Förderprogramme und Projekte (z.B. MAMBA4you)
- Hochschulen
- Integrationsrat
- Jobcenter
- Kammern und Berufsverbände
- Kommunales Integrationszentrum
- Krankenkassen
- Migrationsberatungsstellen

- Münster Marketing
- Münsterland e.V.
- Sozialamt
- Träger der freien Wohlfahrtspflege
- Wirtschaftsförderung Münster
- Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung NRW.

Trotz der Vielzahl von Akteur*innen und Angeboten fehlt es an systematischer Vernetzung und daran, dass einzelne Zielgruppen nicht berücksichtigt sind, die Zielgruppe an sich nicht konsistent ist und das Ineinandergreifen der zuständigen Stellen besser funktionieren müsste. Für interessierte Fachkräfte, Arbeitgebende, Bewerber*innen ist es schwierig herauszufinden, mit welcher Frage sie sich an welches Angebot wenden können respektive ob ein entsprechendes Angebot – digital oder in Präsenz – überhaupt besteht. Die Arbeit der Beratungsstelle sollte aus dem Blickwinkel der bestehenden Integrationsarbeit die Erfassung und Nutzbarmachung der Erfahrungen der bereits in Münster lebenden Fachkräfte und deren – teils noch nicht anerkannter – Qualifikation besonders im Fokus haben.

Es gibt aktuell keine Beratungsstelle, an der tatsächlich umfassend „alles zusammenläuft“. Lösungsansatz kann daher eine Beratungsstelle „Migrant*innen beraten Migrant*innen“ unter Teilhabe der wesentlichen Akteur*innen sein. Dort können – digital und in Präsenz – Informationen über vorhandene Angebote gebündelt werden und es kann eine Verweisberatung in die verknüpften Arbeitsbereiche erfolgen. Eine große Kompetenz hierfür liegt bei den Stellen, die bereits heute diese Zielgruppe beraten und von ihr akzeptiert sind, nämlich die freien Träger und die Migrant*innen selbst. Von daher liegt es auf der Hand, den Betrieb einer Beratungsstelle dort anzusiedeln. Wünschenswert ist eine Kooperation von freiem Träger und einer/mehreren Migrant*innenselbstorganisation/en, die in der Regel einen niederschweligen Zugang haben und Vertrauensvorschluss bei der Zielgruppe genießen.

Eine wichtige Frage wird auch sein, wie eine Verknüpfung zu der mit der Auftaktveranstaltung am 11. Mai 2023 gestarteten Fachkräfteoffensive NRW, die vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales koordiniert wird, erfolgen kann.

Eine besondere Rolle spielen größere Unternehmen und Organisationen, die bereits über spezielle Bedarfe, Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung verfügen und auch als künftige Nutzer*innen der Beratungsstelle zu betrachten sind. Hier ist auch die Stadtverwaltung mit ihrer besonderen Verantwortung als Dienstleisterin und Arbeitgeberin einzubinden.

Grundsätzliche und umfangreiche Recherchen, Erhebungen und Austausch sind zudem im Rahmen des intersektionalen Ansatzes des Projektes erforderlich. Nur mit spezifischen Daten und Erkenntnissen z. B. zu den Geschlechtern und Behinderung können umfassende Grundlagen ermittelt und wirksame Maßnahmen für einen besseren Berufszugang erarbeitet werden.

Aufgrund der Vielzahl von Themen und Beteiligten ist die Vorbereitung einer gemeinsamen Grundlage komplex. Dazu gehört, ein geeignetes Konzept zu erstellen, ein interkommunaler Austausch auch zu Good-Practice-Beispielen, mit allen Akteur*innen abzuklären, ob und wie eine (personelle, finanzielle) Beteiligung stattfinden soll/kann, die rechtlichen und finanziellen Grundlagen zu erarbeiten, die erforderlichen Beschlüsse einzuholen sowie das Verfahren zur Vergabe durchzuführen.

Im Kommunalen Integrationszentrum gibt es bereits Arbeitsbereiche mit Schnittstellen zur geplanten Beratungsstelle, z.B. beim Übergang von der Schule in den Beruf für die Zielgruppe der Jugendlichen und bei der strukturellen Stärkung des Ehrenamtes, insbesondere für die migrantischen Selbstorganisationen.

Das Case Management im Landesprogramm Kommunales Integrationsmanagement kann Personen mit Migrationsvorgeschichte bei ihren komplexen Bedarfen individuell unterstützen. Darüber hinaus liefert das Programm wertvolle Erkenntnisse über die strukturellen Hindernisse für Neuzugewanderte und entwickelt Lösungsvorschläge zu deren Abbau. Letzteres ist jedoch auf die langfristige Verbesserung der Integrationsstrukturen angelegt, nicht auf den kurzfristigen Aufbau einer umfangreichen Beratungsstelle. Kapazitäten, eine solche Beratungsstelle konzeptionell bis zur Umsetzungsreife zu erarbeiten, bestehen im Kommunalen Integrationszentrum nicht. Für die Konzeptentwicklung wird daher im Kommunalen Integrationszentrum befristet für ein Jahr eine Stelle (1,0 VZÄ, E 13 Fg 1 TVöD VKA Teil A Abschnitt I Nr. 4 (Allg. Teil) / A 13 L2E2) eingerichtet.

Der Antrag der FDP-Fraktion (International Welcome Desk) und der gemeinsame Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL, der SPD-Fraktion und der Ratsgruppe Volt (Fachkräfte für Münster – ein International Professionals Office einrichten) zielen auf die Installation einer Beratungs- bzw. Anlaufstelle, die sowohl digitale als auch Angebote in Präsenz vorhält und mit allen für das Boarding relevanten Bereiche vernetzt ist. Dieses Anliegen wird nun verfolgt, so dass die Anträge erledigt sind.

In Vertretung

gez.
Zeller
Stadtkämmerin

Anlagen:

- Anlage A
- Anlage 1 Grafik „Der Weg in den deutschen Arbeitsmarkt“
- Anlage 2 Übersicht „Erforderliche Deutschkenntnisse je nach Visumsart nach AufenthG“
- Anlage 3 A-R/0034/2022
- Anlage 4 A-R/0052/2022