



Der Beauftragte der Bundesregierung  
für die Neuen Bundesländer



Gesprächsforum

**„Willkommenskultur in der Praxis.  
Regionale Ansätze zur Nutzung des Potenzials  
von Fachkräften aus dem Ausland“**

Dokumentation der Veranstaltung vom 10. November 2011  
IHK Ostbrandenburg, Frankfurt (Oder)  
[www.fachkraefteinitiative-ostdeutschland.de](http://www.fachkraefteinitiative-ostdeutschland.de)



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorträge der Redner .....</b>	<b>4</b>
1.1 Begrüßung, <i>Ulrich Lehmann</i> <i>Dr. Christoph Bergner</i>	
1.2 Potentiale ausländischer Fachkräfte für den Arbeitsmarkt, <i>Karsten Bunk</i>	
1.3 Neue Chancen durch das Anerkennungsgesetz, <i>Dr. Knut Diekmann</i>	
1.4 Strategien zur Fachkräftebindung in Frankfurt (Oder) <i>Sebastian Jarantowski</i>	
<b>2. Gesprächsrunden.....</b>	<b>8</b>
2.1 Nutzen und Grenzen der Zuwanderung	
2.2 Ansprache ausländischer Hochschulabsolventen	
2.3 Willkommenskultur in der Praxis – Beispiele aus den Regionen	
<b>3. Abschlussstatement .....</b>	<b>15</b>



## Programm

- 10:30h Begrüßung  
**Ulrich Lehmann**  
Leiter Aus- und Weiterbildung, Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg  
**Dr. Christoph Bergner**  
Parlamentarischer Staatssekretär und Beauftragter der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer
- 11:00h Potenziale ausländischer Fachkräfte für den Arbeitsmarkt  
**Karsten Bunk**  
Geschäftsführer für die Steuerung und Umsetzung des SGB III und die Zentrale Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
- 11:20h Nutzen und Grenzen der Zuwanderung  
Gesprächsrunde mit:  
**Bernhard Jirku**  
Bereichsleiter Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Erwerbslosenpolitik ver.di  
**Hans-Günter Trepte**  
Geschäftsführer bei Nordmetall und der Vereinigung der Unternehmensverbände MV  
**Edelgard Woythe**  
Vorsitzende der Geschäftsführung Agentur für Arbeit Potsdam
- 12:00h Neue Chancen durch das Anerkennungsgesetz  
**Dr. Knut Diekmann**  
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
- 12:30h Mittagspause
- 13:15h Ansprache ausländischer Hochschulabsolventen  
Gesprächsrunde mit:  
**Nelli Wagner**, Career Service Universität Potsdam  
**Dr. Britta Salheiser**, Internationales Büro, Friedrich-Schiller-Universität Jena  
**Hans-Joachim Karl**, Computer Zentrum Strausberg GmbH  
**Serena Bellon**, Iseo Deutschland GmbH  
**Elena Ipati**, Dr. Alders Tiernahrung GmbH  
**Ilona Kuzak**, Europa Universität Viadrina  
**Grzegorz Szarowski**, Universität Potsdam
- 14:00h Strategien zur Fachkräftebindung in Frankfurt (Oder)  
**Sebastian Jarantowski**  
Wirtschaftsreferent, Stadt Frankfurt (Oder)
- 14:20h Kaffeepause
- 14:40h Willkommenskultur in der Praxis - Beispiele aus den Regionen  
Podiumsdiskussion mit:  
**Prof. Dr. Karin Weiß**  
Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg  
**Martin Strunden**  
Referatsleiter im Sächsischen Staatsministerium des Innern  
**Sebastian Jarantowski**  
Wirtschaftsreferent, Stadt Frankfurt (Oder)  
**Manja Heinath**  
Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH  
**Fritz Georgi**  
bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH  
**Uwe Helm**  
IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg, Projekt Eurojob Viadrina
- 16:00h Abschluss  
**Wolfgang Helmstädter**  
Referatsleiter im Bundesministerium des Innern



## 1. Vorträge der Redner

### 1.1 Begrüßung

Ulrich Lehmann, Leiter Aus- und Weiterbildung, Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg begrüßte als Hausherr die Teilnehmenden und eröffnete das Gesprächsforum. Hierbei beleuchtete er aufgrund der Grenznähe insbesondere den deutsch-polnischen Wirtschafts- und Arbeitskräfteaustausch. Auch wenn es nicht „eine einzige Lösung“ zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften gebe, setze die *Frankfurter Erklärung* vom 17.01.2011, in der sich Ostbrandenburger Akteure vor allem den Abbau der kulturellen und sprachlichen Barrieren zum Ziel gesetzt haben, hierfür bereits wichtige Impulse zur Schaffung einer Willkommenskultur in Frankfurt (Oder). Auch habe sich in diesem Jahr die Anzahl der polnischen Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr im Bezirk Ostbrandenburg bereits verdoppelt. Im Kammerbezirk blieben in vielen Betrieben die Ausbildungsplätze unbesetzt. Von den 6.400 Ausbildungsverhältnissen konnten aber dreißig mit polnischen Auszubildenden abgeschlossen werden. Es gilt nun abzuwarten, in welche Richtung sich die zukünftigen Arbeitsbewegungen entwickeln werden.

In der anschließenden Rede wies Dr. Christoph Bergner, Beauftragter der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer und Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium des Innern, zunächst darauf hin, dass der Osten vom demografischen Wandel früher und heftiger getroffen wird als der Westen - eine Tatsache, die der jüngst vorgestellte Demografiebericht der Bundesregierung unterstreicht. So würden bis zum Jahr 2060 dort voraussichtlich um ein Drittel weniger Menschen als im Jahr 2010 leben. Laut Studien würde die Zahl der Arbeitskräfte sogar um 50 % bis zum Jahr 2050 abnehmen.

Die Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot in Ostdeutschland sind zum Teil bereits heute zu spüren: Die Zahl der Schulabgänger habe sich bereits innerhalb der letzten zehn Jahre beinahe halbiert, entsprechend stark seien in den letzten Zahlen die Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze gesunken. Um auf Arbeitsengpässe reagieren zu können, sind Strategien gefragt. "Die Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials steht an erster Stelle. Auf lange Sicht jedoch wird dies nicht ausreichen. „Auch bei Nutzung aller Potenziale werden uns in Zukunft noch Menschen fehlen“, sagte Bergner. Neben der Aktivierung und Beschäftigungssicherung, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bildungschancen für alle von Anfang an sowie der Qualifizierung sei die Integration und qualifizierte Zuwanderung verstärkt in den Blick zu nehmen.



Die vollständige europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit und die jüngste Lockerung des Zuwanderungsrechts für Fachkräfte aus Drittstaaten bieten zwar neue Chancen, jedoch führten Regulierungen in Gesetzen und Verordnungen allein noch nicht zwingend und automatisch zu einem Anstieg von Zuwanderung gut qualifizierter Menschen. Das zeige beispielsweise die Tatsache, dass es nach dem 1. Mai eben nicht zu dem von Manchen erwarteten Ansturm osteuropäischer Arbeitskräfte auf den deutschen Arbeitsmarkt gekommen ist. Es stelle sich sogar die Frage, ob Ostdeutschland trotz seiner Grenznahe überhaupt von der Öffnung profitieren werde: Einige Studien sähen ostdeutsche Regionen lediglich als Durchzugsgebiet, da westdeutsche Wirtschaftsregionen aufgrund attraktiverer Entlohnung eine größere Anziehungskraft ausüben könnten.

Umso wichtiger sei es, in den ostdeutschen Ländern aktiv die Etablierung einer "Willkommenskultur" voranzutreiben. Zum einen müssten Menschen im Ausland über neue Regelungen und Möglichkeiten informiert werden, zum anderen müssten die Akteure vor Ort - Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen, Kommunen und Hochschulen, Betriebe und Gewerkschaften - ausländischen Arbeitskräften unterstützend zur Seite stehen.

"Wir sind also alle gefordert, aktiv zu werden, die Attraktivität der Branche, des Betriebes, der Region herauszustellen und auch entsprechende Angebote zu machen. Wichtig ist es dabei, dass Politik, Verwaltung und Wirtschaft zusammenwirken", appellierte Bergner an die beteiligten Akteure.

Im Verlauf der Veranstaltung gingen die rund 90 Teilnehmer daher der Frage nach, was ostdeutsche Betriebe und auch Regionen konkret tun können, um Fachkräfte aus EU-Grenzregionen, aber auch aus dem Drittland anzusprechen. Ferner diskutierten die Teilnehmer, welche Rolle dabei Sozialpartner spielen können. In verschiedenen Gesprächsrunden wurden darüber hinaus erste praxisnahe Expertisen und erfolgreiche Lösungsansätze vorgestellt.

## **1.2 Karsten Bunk: Potenziale ausländischer Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt**

Karsten Bunk, Geschäftsführer für die Steuerung und Umsetzung des SGB III und die Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, setzte sich in seinem Vortrag mit dem Thema „Potenziale ausländischer Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt“ auseinander.

Aus Sicht der BA ist Zuwanderung ein Bestandteil in einer Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung für den Standort Deutschland. Weitere wichtige Handlungsfelder

sind die Gestaltung der „Arbeitszeit“, „Frauenerwerbstätigkeit“, der „Beschäftigung Älterer“, die „Weiterbildung“ und die Gestaltung des „Berufseinstiegs bzw. die Ausbildung junger Menschen“.

Die Schaffung einer „Willkommenskultur“ spielt hierbei – neben der rechtlichen Ausgestaltung – eine wichtige Rolle, wie die Erfahrungen aus den letzten Jahren und aktuelle Zuwanderungszahlen zeigen: Wo man vorher einen Massenansturm befürchtet hatte, bemühen sich nun Unternehmen mühselig vor Ort in den Herkunftsländern um die Anwerbung von Arbeitskräften. Dabei werden eben nicht nur „funktionierende Arbeitskräfte“, sondern auch in erster Linie Menschen mit eigenen Bedürfnissen, Familien, ethnischen und kulturellen Identitäten gewonnen. Daher müssten die Bedingungen weiter verbessert und dem Bedarf angepasst werden. Auch sei das Zusammenwirken aller Partner in einer Region gefragt. Bei der Betrachtung von Angebot und Bedarf regte er an, genau hinzuschauen: Von den aktuell 700.000 Zugewanderten sei nur ein Teil als Arbeitskraft gekommen und nur 17.000 qualifizierte Fachkräfte. Zudem unterschiede sich der Bedarf nach Regionen und in Hinsicht auf Qualifikationen.

Im Folgenden stellte er die aktuellen Aktivitäten der BA/ZAV in dem Bereich vor: Neben der Beteiligung am EURES-Netzwerk, der europäischen Arbeitsverwaltung mit EU-weiten Stellenangeboten werden in sogenannten „Incoming-Projekten“ gezielte Vermittlungsabsprachen mit bestimmten Ländern getroffen und derzeit v.a. in den Bereichen Metall, Elektro und Pflege umgesetzt. In „Triple-Win-Migrationsprojekten“ werden qualifizierte Fachkräfte aus Entwicklungs- und Schwellenländern in Deutschland weiterqualifiziert. Während ihres Aufenthalts arbeiten sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt und kehren ins Heimatland mit zusätzlichen Erfahrungen zurück. Ein wichtiger Ansatzpunkt sind die ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen. Um mehr Absolventen zum Bleiben zu animieren und den Einstieg in den Beruf zu erleichtern, arbeiten in Projekten Hochschulteams der Arbeitsagenturen mit Hochschulen erfolgreich zusammen.

Mit der Informationsseite „Arbeiten in Deutschland“ und dem „Migrations-Check“ hält die BA ein übersichtliches Angebot für Zuwanderungswillige bereit. Schließlich erarbeitet die BA derzeit einen Katalog, der darstellt, in welchen Ländern welche Qualifikationen verfügbar sind, um eine Entscheidungsbasis für gegebenenfalls weitere gezielte Freizügigkeiten zu erhalten.

### **1.3 Dr. Knut Diekmann: Neue Chancen durch das Anerkennungsgesetz**

Welche gesetzlichen Neuerungen und Auswirkungen das sogenannte Anerkennungsgesetz (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen) bringe, erläuterte Dr. Knut Diekmann vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Unter Rückgriff auf die Studie „Brainwaste“ erörterte er, dass die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufs-

und Hochschulabschlüssen mit den bisherigen Verfahrenswegen erschwert worden sei.

Die Vereinheitlichung der neuen Anerkennungspraxis bewertete er positiv sowie auch, dass bei Ablehnung einer Anerkennung durch den zuständigen Bearbeiter zumindest die Differenz zwischen dem geltenden Referenzrahmen und der mitgebrachten Qualifikation nachgewiesen werden muss.

Er ging bei allen positiven Ansätzen der kommenden neuen Anerkennungspraxis auch auf die Grenzen des Anerkennungsgesetzes ein. So sei das Anerkennungsgesetz keinesfalls mit Anerkennung des Abschlusses gleichzusetzen. Dem Antragsteller werde lediglich bescheinigt, dass seine Qualifikation gleichwertig sei, aber daraus ergäben sich noch keine An- oder Teilanerkennungen oder gar eine Zulassung. Auch sprach er die Dauer und die Kosten an, die dem Zugewanderten selbst im Rahmen des Anerkennungsverfahrens für die Beschaffung von Dokumenten aus dem Herkunftsland entstehen würden. Der Europass könnte gegebenenfalls eine Alternative darstellen.

Angesichts der Tatsache, dass bei einem nicht geringen Anteil der in Deutschland lebenden Ausländer die Qualifikationen schon über viele Jahre brachlägen, seien die Potenziale der Reform eher in den noch kommenden Zugängen aus Drittstaaten zu sehen. Um das Gesetz effektiv umzusetzen, bedürfe es außerdem einer unterstützenden Infrastruktur und insbesondere auch Anlaufstellen im Ausland. Auch die zügige Schaffung entsprechender Regelungen auf Länderebene für Berufe in Landeszuständigkeit sei für die Umsetzung unerlässlich.

Seinen Vortrag beendete er mit einem Ausblick auf zukünftig noch zu bewältigende Anforderungen, die sich für die Praxis des deutschen Anerkennungsverfahrens stellen werden: Dazu zählen die Validierung informeller Kompetenzen, die Anfragen aus Drittstaaten und die Konkurrenz zur EU-Richtlinie zu ausländischen Qualifikationen sowie zwischen dem geplanten European Skills Passport und dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR).

#### **1.4 Sebastian Jarantowski: Strategien zur Fachkräftebindung in Frankfurt (Oder)**

Auch die Stadt Frankfurt (Oder) erarbeitet Gestaltungsmöglichkeiten zur Sicherung von Fachkräften für die Region. Diese „Strategien zur Fachkräftebindung in Frankfurt (Oder)“ stellte der Wirtschaftsreferent der Stadt, Sebastian Jarantowski, in seinem Vortrag dar:

Frankfurt (Oder) hat als Ansatzpunkt zur Fachkräfterekrutierung und -sicherung das „Welcome Center Frankfurt (Oder)“ eingerichtet. Ziel ist die Abwanderung aus der Region zu vermindern, das Image der Stadt aufzuwerten und neu in die Stadt kommenden Arbeitskräften eine Plattform zur Information und Beratung zur Verfügung



stellen. Den Unternehmen der Stadt werden durch das Welcome Center Dienstleistungen angeboten, mit denen sie in ihrer Personalgewinnungsstrategie unterstützt werden können. Zielgruppen des Welcome Centers sind hierbei „qualifizierte Fach- und Führungskräfte aus dem In- und Ausland“.

Um insbesondere der Grenznähe Rechnung zu tragen, ist ein weiterer Schwerpunkt der Fachkräftebindung in Frankfurt (Oder) die Errichtung eines „Deutsch-polnischen Campus der beruflichen Bildung“. Maßnahmen zur „Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, aber auch der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sowie ausgewählte akademische Bildungsgänge“ sollen in den Einrichtungen des Campus angeboten werden.

Die Stadt Frankfurt (Oder) setzt somit an zwei Punkten zur Fachkräftesicherung an: Schaffung einer Willkommenskultur für alle und grenzüberschreitender Ausbau der (beruflichen) Bildungslandschaft.

## **2. Gesprächsrunden**

### **2.1 Nutzen und Grenzen der Zuwanderung**

Die erste Gesprächsrunde des Tages widmete sich dem Thema „Nutzen und Grenzen der Zuwanderung“. Bernhard Jirku (Bereichsleiter Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Erwerbslosenpolitik bei ver.di) Hans-Günter Trepte (Geschäftsführer bei Nordmetall und der Vereinigung der Unternehmensverbände in Mecklenburg-Vorpommern) und Edelgard Woythe (Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Potsdam) diskutierten zunächst die Erfahrungen aufgrund der seit Mai 2011 voll geltenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Bürger. Sie berichteten von großen, teilweise unerfüllt gebliebenen, Erwartungen der Unternehmen an Zuzüge von Fachkräften aufgrund der neuen Arbeitnehmerfreizügigkeit. Im Gespräch mit den Experten wurden mögliche bzw. nötige Rahmenbedingungen, regionale Branchenbedarfe sowie Good-Practice-Ansätze besprochen: Hans-Günter Trepte forderte, dass auch die bisher als leistungsschwach gesehenen Jugendlichen stärker in Ausbildung genommen werden müssen. Er habe gute Erfahrungen damit gemacht, dass Jugendliche, die als nicht ausbildungsfähig gelten, letztendlich doch erfolgreich eine Ausbildung absolvieren können. Ein aus seiner Sicht sehr interessantes Anwerbe-konzept richte sich an die Berufspendler in Mecklenburg-Vorpommern. Hierbei würden morgens an den Bahnhöfen die Pendler direkt von Unternehmen mit dem Hinweis auf Arbeitsmöglichkeiten angesprochen. Kritisch merkte er an, dass die einstige Erwartungshaltung deutscher Betriebe, zu glauben, mit den polnischen Jugendlichen die Bewerberlücken zu füllen, nicht funktioniere. Die polnischen Jugendlichen würden eben Ausbildungsplätze an Orten annehmen, wo sie gern aufgenommen würden und



attraktive Rahmenbedingungen vorfinden, auch wenn diese weiter entfernt lägen. Aus diesem Grund seien die Leistungsfähigsten, die die Unternehmen in Ostdeutschland gern eingestellt hätten, schon längst weitergezogen.

Zentral wurde die Etablierung und der Ausbau einer entsprechenden Willkommenskultur in den Regionen von den Referenten hervorgehoben. Die sich in den neuen Bundesländern, aufgrund der Folgen des demografischen Wandels und der Abwanderung, abzeichnende Fachkräftelücke könne nicht allein durch Migration ausgeglichen werden. Die Unternehmen seien nun in der Pflicht, aktiv um ihre Fachkräfte zu werben. In diesem Zusammenhang wurden, insbesondere aus der Sicht der Gewerkschaft, die geringen Lohnniveaus in den neuen Bundesländern kritisiert. Die Attraktivität der ostdeutschen Regionen könne erst durch gleichwertige Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem In- und Ausland gesteigert werden.

Betont wurde in der Gesprächsrunde außerdem, dass die verschiedenen Ausgangssituationen in den Regionen zu unterscheiden seien. Bernhard Jirku wies auf das fehlende Fachpersonal im Bereich Pflege und Erziehung hin: „Die Fachkräfte, die wir brauchen, sind nicht unbedingt die hochlohnenden Fachkräfte. Die wirklichen Fachkräfte, die wir brauchen, sind in der Pflege, sind die Erzieherinnen und Erzieher.“ Ausländische Fachkräfte wollen hier zu denselben Bedingungen arbeiten wie andere auch. Mit der Willkommenskultur müsse seiner Ansicht nach schon in der Kita angefangen werden und sie dürfe nicht nur auf die heutigen ausländischen Fachkräfte bezogen werden.

Jochem Freyer, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder) machte deutlich, dass ein Betrieb keinen *Zuwanderer* suche, sondern einen *qualifizierten Mitarbeiter*. Ostdeutschland müsse auch Attraktivität für Fachkräfte in Westdeutschland ausstrahlen.

Positiv hervorgehoben wurden regionalspezifische Aktionen und Abkommen mit dem Ziel der nachhaltigen Fachkräftesicherung. Im Land Mecklenburg-Vorpommern organisiere die Agentur „mv4you“ Rückholaktionen für Berufspendler mit konkreten Arbeitsplatzangeboten in der Heimatregion. Das Land Brandenburg erschließe sich neue Potenziale zur Fachkräftesicherung aus der Anfang des Jahres 2011 unterzeichneten Erklärung „Arbeitnehmerfreizügigkeit – Chancen für Ostbrandenburg“, der sogenannten „Frankfurter Erklärung“. An dieser Stelle sei das Frankfurt-Słubicer Kooperationszentrum erwähnt, das sich zum Ziel gesetzt hat, Frankfurt (Oder)/Słubice gemeinsam zu entwickeln. Zu diesem Zweck wurde zwischen den Stadtverordneten der Frankfurt-Słubicer Handlungsplans 2010-2020 mit dem Ziel der gemeinsamen Stadtentwicklung abgeschlossen. Beispielhaft werde hier deutlich, wie wichtig eine grenzübergreifende Kooperation für den Aufbau einer Willkommenskultur in den Grenzregionen sei. (Weitere Informationen unter <http://frankfurt-slubice.eu>)

## 2.2 Ansprache ausländischer Hochschulabsolventen

Die zweite Gesprächsrunde des Tages behandelte das Thema „Ansprache ausländischer Hochschulabsolventen“. Im Mittelpunkt der Gesprächsrunde standen die Erfahrungen und Erwartungen der drei Akteure: Universität, ausländische Studenten/Absolventen und Unternehmen in Deutschland.

An den beiden Universitäten sind viele Studenten aus den EU-Mitgliedstaaten und Drittstaaten vertreten. Viele der Studenten kommen aus Polen, ehemals sowjetische Staaten, Frankreich, China, Russland, Bulgarien, Rumänien, Spanien, Italien, aber auch von anderen Kontinenten, wie bspw. Australien, Asien und Afrika.

Die häufigsten Probleme, mit denen ausländische Studenten bzw. Absolventen konfrontiert werden, sind sprachlicher Art. Abweichende akademische Vorerfahrungen, mangelnde Kontakte zu Deutschen, wenig Jobmöglichkeiten, großer Erfolgsdruck, allgemeine kulturelle Unterschiede und bürokratische Anforderungen im Lebensalltag, die das Ankommen und Einleben erschweren, sind weitere Hürden.

Beide Universitäten machen die Erfahrung, dass viele deutsche Unternehmen großes Interesse haben, Praktikanten und Diplomanden zu gewinnen. Der Career Service an der Uni Jena bspw. ist derzeit dabei, die Berufsberatung für ausländische Studenten auszubauen. Die Universität Potsdam arbeitete aufgrund des steigenden Anteils polnischer Studenten im letzten Jahr mit einem polnischen Career Service zusammen, um den Unterstützungsbedarf der Studenten zu erfassen. Insbesondere die Serviceleistungen rund um das Bewerben (Lebenslauf, Anschreiben etc.) sollen an der Uni Potsdam ausgebaut werden.

Darüber hinaus bieten die Universitäten interkulturelle Trainings für ausländische und nicht-ausländische Studenten an. Auch werden Studenten bei Behördengängen und in der Studienorganisation über diverse Tutorenprogramme bzw. Mentoring unterstützt.

Die internen und externen Forschungsinstitute, an denen die Studenten und Doktoranden ausgebildet werden, pflegen Kooperationen mit der Wirtschaft, z.B. in Jena die Physik/Optik zu Zeiss, die Biologen zu einigen kleineren Firmen in der Region.

Bei der Frage nach den Erwartungen der ausländischen Studenten wurde deutlich, dass diese eine nicht zu teure und lang dauernde höherqualifizierende Ausbildung wünschen, die ihnen eine anerkannte und gut bezahlte Arbeitsstelle ermöglicht – gern auch in einem deutschen Unternehmen. „Deutschland könnte ein gutes Land zum Hierbleiben sein. Das hängt von den Konditionen ab“, sagte die italienische Praktikantin. Die polnische Studentin wies auf die Problematik der kurzfristigen Arbeitsverträge (3 Monate) hin. Sie richte ihren Fokus bei der Auswahl von Arbeitge-

bern auch auf die sozial-familiären Beziehungen, die in dem jeweiligen Unternehmen gepflegt werden.

Die Erfahrungen derjenigen, die bereits in einem deutschen Unternehmen als Praktikanten oder Festangestellte beschäftigt sind, zeigen, wie wichtig die Kollegen für die gesellschaftliche Integration sind. Ihre Unterstützung bei der Regelung der privaten administrativen Aufgaben ist insbesondere für die jungen Absolventen und Berufsanfänger unverzichtbar. Die ehemalige Studentin aus Rumänien und mittlerweile in einem deutschen Unternehmen Beschäftigte betonte, wie wichtig die studentische Organisation AIESEC für ihre Orientierung in Deutschland gewesen sei. Für sie war es ein Kulturschock als sie nach Deutschland gekommen ist. Wo ist der Bus? Wo ist der Supermarkt? Diese alltäglichen Probleme kamen erschwerend zu den Fragen nach der Arbeitserlaubnis, der Eröffnung eines Bankkontos, dem Abschluss einer Versicherung und dem Ausfüllen von Dokumenten hinzu.

Verheiratete hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland wollen in der Regel nur bleiben, wenn auch der/die Partner/in eine Anstellung findet: „Ich will gerne hier bleiben. Meine Frau ist Hebamme. Es hängt auch davon ab, ob sie hier Arbeit findet.“ Ihre Erwartung an deutsche Arbeitgeber ist, dass mehr Angebote geschaffen werden, damit die Menschen sich hier wohl fühlen und gesellschaftlichen Anschluss finden. Work-Life-Balance ist ein entscheidendes Auswahlkriterium für hochqualifizierte (ausländische) Fachkräfte.

Die polnische Studentin der Uni Viadrina wies darauf hin, dass die kleinen Unternehmen eher im Schatten stehen würden, weniger aktiv seien, wenn es um die Gewinnung ausländischer Absolventen gehe. Sie schlug vor, diese stärker einzubinden. Eine Möglichkeit wäre, in Kooperation mit kleineren Unternehmen mehr Praxisphasen in das Studium einzubauen.

Der Unternehmer aus der IT-Branche hob das Potenzial von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland mit Hinweis auf zwei Aspekte hervor: individuelle Kompetenz und wirtschaftliche Netzwerke. Plastisch stellt er dies an der Geschichte zweier ehemaliger ausländischer Mitarbeiter dar: Ein Student aus Senegal schrieb bei ihm die Masterarbeit und fand anschließend in einem renommierten Technologieunternehmen eine Stelle. Über diesen ehemaligen Studenten eröffnete sich für den Unternehmer die Möglichkeit des Kontaktaufbaus zu dem Technologieunternehmen. Auch über einen hochqualifizierten ehemaligen Mitarbeiter aus Indien, der über die Green Card nach Deutschland gekommen sei, habe er sein Netzwerk nach Polen ausbauen können, da dieser Mitarbeiter heute mit seiner Familie als selbstständiger Unternehmer in Polen lebt. Auch in diesem Zusammenhang wurde auf die Notwendigkeit der Integration in den Arbeitsmarkt der Ehepartner hingewiesen: Dieser exzellent ausgebildete junge Mann hat Deutschland wieder verlassen, weil seine Frau im Gegensatz zu Deutschland in Polen Arbeit gefunden hatte.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Begleitung und Beratung von Studenten an den Universitäten hinsichtlich der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt derzeit noch nicht optimal sind. Erste entwicklungsfähige Ansätze in der Steuerung des Übergangsprozesses zwischen Universität und Wirtschaft sind bereits vorhanden. Die Kontakte seitens der Universitäten in die Wirtschaft können noch ausgebaut und institutionalisiert werden. Allerdings wäre hierzu mehr Personal im Career Service und ähnlichen Einrichtungen nötig. Universitäten leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland, insbesondere hinsichtlich der Fachkräftegewinnung in Zukunftsfeldern.

Besonders bei der berufsorientierten Betreuung und Begleitung von ausländischen Studenten besteht an deutschen Hochschulen noch Handlungsbedarf. Die Bewerbungsunterstützung, Karriereberatung und Praktikumsvermittlung können verbessert werden. Die Bedeutung der studentischen Organisationen, wie AIESEC Jena und KOWA an der Universität Viadrina wurde von den Studenten/Absolventen hervorgehoben. Der Übergang ausländischer Studenten in regionale Unternehmen muss noch gezielter begleitet und evaluiert werden. Eine Hürde stellt die einjährige Frist dar, innerhalb derer Absolventen aus Drittstaaten einen Arbeitsplatz finden oder Deutschland verlassen müssen. Deutlich wurde, dass einige über Praktika oder Nebenjobs zu einer Festanstellung gelangen, andere über Doktor- oder Diplomarbeiten. Nicht wenige kehren wieder in ihr Heimatland zurück oder wandern aufgrund der besseren beruflichen Perspektiven und Verdienstmöglichkeiten in die alten Bundesländer ab.

Hochqualifizierte Mitarbeiter aus dem Ausland, die das Unternehmen verlassen, um in einem anderen Unternehmen oder in einem anderen Land anzufangen, ermöglichen die Chance zum Aus- und Aufbau von weltweiten Netzwerken. Ausländische Studenten/Absolventen achten auf die weichen Faktoren eines Unternehmens. Work-Life-Balance, eine familiäre Atmosphäre und eine wertschätzende Personalentwicklungskultur, in der Stärken und auch Schwächen analysiert werden, sind ebenso wichtig wie die arbeitsvertraglichen Regelungen.

### **2.3 Willkommenskultur in der Praxis – Beispiele aus den Regionen**

Die dritte Gesprächsrunde des Tages behandelte das Thema „Willkommenskultur in der Praxis – Beispiele aus den Regionen“. Die Gesprächsgäste Prof. Dr. Karin Weiß (Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg), Martin Strunden (Referatsleiter im Sächsischen Staatsministerium des Inneren), Sebastian Jarantowski (Wirtschaftsreferent der Stadt Frankfurt (Oder)), Manja Heinath (Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH), Fritz Georgi (bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder)) und Uwe Helm (IHK Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg, Projekt Eurojob Viadrina) widmeten sich

der Leitfrage, wie eine Willkommenskultur konkret vor Ort entwickelt werden kann und welche Erfahrungen mit der Umsetzung bisher gemacht wurden.

Uwe Helm stellte „Eurojob Viadrina“ als ein deutsch-polnisches Kooperationsprojekt zum Aufbau einer Willkommenskultur in Frankfurt (Oder) vor. Das im Rahmen dieses Projektes entwickelte Webportal <http://euro-job.net> ermögliche allen Interessierten den Zugang zu vorhandenen Ausbildungsberufen und Arbeitsplatzangeboten in der Region.

Mit dem „Willkommenscenter Frankfurt (Oder)“ wurde ein weiterer regionaler Lösungsansatz für Frankfurt (Oder) von Sebastian Jarantowski vorgestellt. Ziel des Centers sei es, alle Bereiche und Anlaufstellen zentral zu bündeln und eine umfassende Informationsplattform zu errichten.

Eine Mitarbeiterin des EURES-Centers in Mecklenburg Vorpommern berichtete, dass das deutsche Ausbildungssystem nicht nur unter den in Deutschland befindlichen ausländischen Auszubildenden bekannt gemacht, sondern dass bereits in den Herkunftsländern über das deutsche System informiert werden solle. In diesem Zusammenhang müsse auch darüber informiert werden, dass das Duale System in Deutschland einen hohen Stellenwert besitze und im Gegensatz zu vielen anderen Ländern die berufliche Ausbildung vergütet werde. Somit könne der Anreiz erhöht werden, eine Ausbildung in Deutschland aufzunehmen. Gerade in Polen nimmt die Ausbildung gegenüber dem Studium eine stark nachrangige Position ein, so dass Eltern in der Regel auf die Aufnahme eines Studiums drängten.

Fritz Georgi wies darauf hin, dass Arbeitskraftpotenziale nicht nur einseitig betrachtet werden dürften, sondern dass es hier um einen wechselseitigen Prozess ginge. Um den gegenseitigen Austausch von Auszubildenden und Fachkräften nicht nur zu ermöglichen, sondern auch zu erleichtern, wäre die Entwicklung gemeinsamer Ausbildungsstandards ein vielversprechender Ansatz. Das bbw-Bildungszentrum Frankfurt (Oder) richtete bereits vor dem Mai dieses Jahres seinen Blick auf die Grenzregion. In dem gemeinsamen Wirtschaftsraum Westpolen – Ostbrandenburg wird demnach schon seit einiger Zeit die gewerblich-technische Ausbildung grenzübergreifend angeboten. Viele schätzten die Ausbildung nach deutschen Bildungsstandards, gingen aber danach als Fachkräfte wieder nach Polen.

Fritz Georgi formulierte auf den transnationalen Erfahrungen basierend Anregungen für die Zukunft: Zunächst müssten Ausbildungsprozesse besser miteinander abgestimmt werden und gemeinsam Bildungsstandards definiert werden. Darüber hinaus sei es notwendig, dass überbetriebliche Zentren für die Wirtschaft eingerichtet werden, weil nicht alle Unternehmen (auf beiden Seiten) qualitätsgerecht ausbilden könnten. Abschließend hob er noch das Potenzial der sich neu bildenden Netzwerke hervor. Diese würden über die jungen Leute, die in Ostbrandenburg ausgebildet wer-

den und später in polnische Unternehmen gehen, gebildet, und sollten stärker in ihrer Bedeutung beachtet werden.

Prof. Dr. Karin Weiß ging auf die Problematik des Überangebotes an überbetrieblicher Ausbildung und der mangelnden Nachfrage nach Berufsausbildungen in Brandenburg ein. Im Zusammenhang mit der Willkommenskultur sprach sie von einer Win-Win-Situation. Nicht nur die aus Polen Zugewanderten profitierten davon, sondern auch die Lehrkräfte und die überbetrieblichen Ausbildungszentren, die für die Qualifizierung bzw. Ausbildung der polnischen Arbeitskräfte genutzt werden.

Sie plädierte im Laufe der Diskussion dafür, den Begriff *Willkommenskultur* um den Begriff der *Anerkennungskultur* zu erweitern. Ressourcen, die vorhanden seien, sollten auch anerkannt werden. Sofern aber ausländische Qualifikationen in Deutschland nicht *anerkannt würden, könne sich auch keine Willkommenskultur bilden*. Eine Willkommens- und Anerkennungskultur beinhalte neben juristischen Fragen zudem auch Fragen zur Gestaltung des Alltags. Damit die Integration erleichtert werden könne, müssten alle Bildungsbereiche darauf abgestimmt werden. Hier sei es ebenfalls erforderlich, die interkulturellen Kompetenzen in den entsprechenden Einrichtungen wie Schulen und Kitas auszubauen. Ein wichtiger Standortfaktor sei, dass sich für die Zugewanderten und deren Kinder bessere Zukunftsmöglichkeiten ergeben. Schließlich betonte sie, dass Menschen nicht nur zur Arbeit kommen wollen, sondern sie sie auch „lieben“ wollen.

Martin Strunden wies in eine ähnliche Richtung. Um eine Willkommenskultur vor Ort aufzubauen, dürfe Ausländerpolitik nicht nur als Flüchtlingspolitik verstanden werden. Auch sollten bürokratische Hürden vermindert sowie Anerkennungsverfahren verkürzt und beschleunigt werden. Eine zentrale Herausforderung bliebe, Ausländerbehörden in Servicebehörden umzubauen, um die dortigen Beratungs- und Unterstützungsangebote zu verbessern. Er stellte das sächsische Pilotprojekt AKZESS vor, ein standardisiertes Verwaltungsverfahren zur Arbeitnehmerzulassung: ([http://www.zuwanderung.sachsen.de/download/Zuwanderung/AKZESS\\_Internet.pdf](http://www.zuwanderung.sachsen.de/download/Zuwanderung/AKZESS_Internet.pdf)) Durch eine Kooperation mit Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen, IHK, HWK, Kommunen werde gewährleistet, dass die Entscheidung über eine Aufenthaltserlaubnis in nur vier Wochen vorliegt. Darüber hinaus sollen die Abläufe von Anfang an transparent und serviceorientiert vonstattengehen und die Antragsteller frühzeitig über alle erforderlichen Unterlagen informiert werden.



Der Beauftragte der Bundesregierung  
für die Neuen Bundesländer



### 3. Abschlussstatement

Zum Abschluss dankte Wolfgang Helmstädter, Leiter des Referats Arbeit, Soziales und Fachkräfte im Bundesministerium des Innern den Referenten und Referentinnen sowie allen Teilnehmenden für ihre aktive Beteiligung. Die zusammengetragenen Modelle und Vorschläge werden in das weitere Verfahren zur Ausgestaltung gemeinsamer Vereinbarungen und Vorhaben im Rahmen der „Fachkräfteinitiative Ostdeutschland“ einfließen.

Die Präsentationen zu den Vorträgen sind auf der Website der Fachkräfteinitiative Ostdeutsche Zukunftsfelder abrufbar

<http://www.fachkraeffteinitiative-ostdeutschland.de/veranstaltungen/dialogreihe.html>