



Fachkräfteanwerbung für Brandenburg

A. Anlass, Ausgangssituation, erste Erfahrungen	2
A.1. Anlass	2
A.2. Ausgangssituation	2
A.3. Engpassberufe und erste Anwerbeprogramme in Brandenburg	4
B. Grundsatzfragen der Fachkräfteanwerbung	6
B.1. Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Berufsankennung	6
B.2. Wo rekrutieren? - Mögliche Zielländer der Anwerbeoffensive	8
B.3. Wie rekrutieren? - Vorhandene Ressourcen und Finanzierung	9
C. Umsetzung der Anwerbeoffensive durch regionale Pilot-Projekte	13
I. Pilot-Projekt für KMU in der Lausitz	14
II. Pilot-Projekt für ein Ansiedlungsvorhaben	14
III. Pilot-Projekt für Einrichtungen der Gesundheitsversorgung	15
D. Rahmenbedingungen erfolgreicher Fachkräfteanwerbung	15
D.1. Etappen, Ziele und beteiligte Akteure der Fachkräfteeinwanderung	15
D.2. Familiennachzug	16
D.3 Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur: Verwaltungspraxis und Änderungsbedarf	17
Anlage 1: Zeitplan (Muster)	19
Anlage 2: Übersicht der beteiligten Akteure und derer Aufgaben - Wer macht was? -	20
Anlage 3: Vor der Einreise: Ansprache und Informationsvermittlung	23
Anlage 4: Nach der Einreise: Unterstützung beim Umzug, berufliche und soziale Integration	25
Anlage 5: Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit 2022	26
Abkürzungsverzeichnis	28

A. Anlass, Ausgangssituation, erste Erfahrungen

A.1. Anlass

In ihrer Koalitionsvereinbarung (Zeilen 3027f.) haben sich die Regierungsparteien darauf verständigt, eine so genannte strategische Anwerbeoffensive zu starten, um gezielt Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Der Landtag hat zudem den Antrag „Ausländische Fachkräfte – eine Win-Win-Situation für Brandenburg“ (LT-Drs. 7/3547) beschlossen, der bekräftigt, Brandenburg brauche Zuwanderung und daher die Landesregierung u.a. auffordert, eine strategische Anwerbeoffensive zu starten. Der Beschluss betont, die Umsetzung der Vorhaben stehe unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit entsprechender Haushaltsmittel.

A.2. Ausgangssituation

Die Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg beschreibt umfassend die Fach- und Arbeitskräftesituation. Auch wenn in Brandenburg noch kein genereller Fachkräftemangel zu konstatieren ist, verschärften sich die Engpasslagen zwischen 2017 und 2022 weiter. Ursachen sind vor allem demographischer Natur – Renteneintritt und altersbedingtes Ausscheiden - sowie ein Erweiterungsbedarf.

Besondere regionale Fachkräfteengpässe lassen sich schon heute in der Lausitz feststellen. Maßgeblich dafür ist der im Landesvergleich besonders starke Rückgang des Erwerbspersonenpotentials. Damit verzeichnet die Lausitz schon jetzt im Durchschnitt über alle Berufe längere Vakanzzeiten und weniger Arbeitsuchende je offene Stelle. Neuansiedlungen und Erweiterungen v.a. im industriellen Bereich tragen zwar zur erfolgreichen Gestaltung des Strukturwandels in der Lausitz bei, verschärfen aber die Engpasslagen in spezifischen, v.a. technischen Berufsfeldern zunehmend, zumal der Personalabbau in der Braunkohleverstromung bisher nur in stark begrenztem Umfang erfolgte.

Im ganzen Land Brandenburg, wie auch bundesweit, ist das Gesundheitswesen – insbesondere der Pflegebereich – vom Fachkräftemangel besonders stark betroffen.

Zum Stichtag 30.11.2023 wohnten laut Ausländerzentralregister im Land Brandenburg 212.302 ausländische Personen, davon 155.100 im Alter von 18 bis 65 Jahren. Zu den acht häufigsten Herkunftsländern unter im Land Brandenburg lebenden ausländischen Personen zählten am 30.11.2023 Ukraine (35.739 Personen), Polen (29.376), Syrien (20.272 Personen), Afghanistan (12.371 Personen),

Russische Föderation (12.080 Personen), Rumänien (9.045 Personen), Türkei (6.819) und Vietnam (4.232 Personen).

Wenn man sich die Wanderungsstatistik des Landes Brandenburg anschaut, sieht man, dass trotz der steigenden Zahlen der Einwanderung ein immer kleinerer positiver Saldo hier im Land verbleibt – viele Eingewanderte verlassen oft Brandenburg, sobald es ihnen rechtlich möglich ist¹. Im Jahr 2020 betrug der Wanderungssaldo nur 5.891, im Jahr 2021 – 7.725. Die Gründe für die weitere Wanderung sind unterschiedlich – sowohl der Zuzug zu „eigenen“ Communities, aber vor allem eine wenig ausgeprägt offene Gesellschaft in Brandenburg können hier exemplarisch genannt werden.

Die von der WFBB durchgeführte Analyse zu den internationalen Arbeits- und Fachkräften im Land Brandenburg zeigt, dass die Internationalisierung des Arbeitsmarktes stetig an Entwicklung zunimmt. Die Rekrutierung von internationalen Fachkräften wird in Brandenburg eine immer größere Rolle spielen. Laut der Betriebsbefragung der WFBB in der Studie „Die Bedeutung von internationalen Arbeits- und Fachkräften in Brandenburger Betrieben“² (2023) kommt für 40 % der befragten Unternehmen eine Einstellung von internationalen Bewerber/-innen infrage, aber es fehlen oft zeitliche, fachliche und personelle Ressourcen, um dieses Thema gezielt anzugehen. Es ist also notwendig, die Unternehmen bei der Rekrutierung von internationalen Bewerber/-innen und deren nachhaltiger Integration zu unterstützen, um den immer größer werdenden Bedarf an Fachkräften zu decken oder ihn zumindest zu mindern.

Im Rahmen des Strategischen Gesamtrahmens Hauptstadtregion (SGHR) haben die Länder Berlin und Brandenburg außerdem eine enge Zusammenarbeit im Rahmen ihrer Anstrengungen zur Fachkräftesicherung vereinbart. Für beide Länder ist die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten und der EU ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung. Konkrete Anknüpfungspunkte für Kooperationen mit Berlin bieten des Weiteren die identifizierten Engpassberufe. Innerhalb dieser wird Brandenburg mit Berlin eigene Maßnahmen abstimmen und gemeinsame Initiativen entwickeln, denn eine gute Fachkräfteversorgung der Hauptstadtregion nutzt letztendlich auch der Fachkräfteeinwanderung nach Brandenburg.

¹ Vgl. Bevölkerungswanderung im Land Brandenburg:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/Publikationen/Downloads-Wanderungen/wanderungen-2010120217004.pdf?__blob=publicationFile

² wfbb_bedeutung_internationale-fach-arbeitskraefte_betriebe_brandenburg_2023.pdf

Das nachfolgende Konzept einer strategischen Anwerbeoffensive basiert auf den bestehenden Strukturen und Angeboten zur Unterstützung der Fachkräfteeinwanderung im Land Brandenburg. Zusätzliche Ressourcen stehen derzeit für diesen Zweck nicht zur Verfügung. In einem ersten Schritt kann es daher nur darum gehen, diese bereits vorhandenen Ressourcen bestmöglich zu nutzen und bekannter zu machen. Leistbar erscheint insgesamt drei Modellvorhaben für Anwerbung umzusetzen: Dafür soll zunächst der Bereich der gewerblichen Wirtschaft in den besonderen Fokus genommen werden – hier werden zwei Pilot-Projekte geplant, ein regionales im Kontext der erheblichen Fachkräftebedarfe in der Lausitz sowie ein weiteres im Kontext eines Ansiedlungsvorhabens. Ein drittes der drei geplanten Pilotprojekte ist dem Gesundheitsbereich und der Anwerbung der Pflegefachkräfte gewidmet. Dies erfolgt unter Nutzung der aktuell zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen.

A.3. Engpassberufe und erste Anwerbeprogramme in Brandenburg

Laut der Fachkräfteengpassanalyse 2022 der Bundesagentur für Arbeit sind in Berlin/Brandenburg vor allem folgende Branchen betroffen³ (ausführlich s. Anhang 5):

Fachkräfte	Spezialist/-innen	Expert/-innen
Pflegeberufe (2,7)	Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde (2,5)	Informatik (2,2)
Steuerberatung (2,5)	Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik (2,3)	Verkauf (ohne Produktspezialisierung) (2,2)
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik (2,3)	Elektrotechnik (2,0)	Elektrotechnik (2,0)
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-Schiffbautechnik (2,3)	Obj.-, Pers.-, Brandschutz, Arbeitssicherheit (2,0)	Bauplanung u. -überwachung, Architektur (2,0)
Tierwirtschaft (2,3)	IT-Systemanalyse, IT-Vertrieb (1,8)	Pharmazie (2,0)

Im medizinischen Bereich (Humanmedizin und Pflegebereich) gibt es in Brandenburg schon erste Erfahrungen bei Anwerbeprojekten wie etwa „Specialized!“ – Vermittlung der Ärzt/-innen aus Mexiko und

³ Beim Engpassindikator (vgl. Klammerzusatz bei den Branchen) handelt es sich um einen multifaktoriellen Indikator, in den u.a. Vakanzenzeiten, Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit eingehen. Je höher der Indikator ist, desto größer ist der Bedarf. Der Maximalwert beträgt 3,0. Quelle: „Engpassanalyse 2022_Länderergebnisse/ Bundesagentur für Arbeit“

Jordanien⁴ und Anwerbung der Pflegefachkräfte bzw. Menschen, die im Land Brandenburg eine Pflegefachausbildung beginnen z.B. aus den Philippinen⁵ oder aus dem Kosovo.

Für Lehrkräfte aus Polen bot das MBS ein erleichterten Zugang zum Schuldienst auch ohne Berufsanerkennung an⁶.

Für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg veröffentlichte das MBS im Jahr 2020 die Personalbedarfsprognose⁷. Demnach wird sich der Engpass an Erzieher/-innen in 2030 weiter vergrößern. Einige Bundesländer haben in der jüngsten Vergangenheit Erzieher/-innen im europäischen Ausland – aus Griechenland und aus Spanien – angeworben; erste Erfahrungen liegen in Bayern und Baden-Württemberg bereits vor.

Außerdem nimmt Brandenburg aktuell an folgenden Projekten der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA (ZAV) teil:

"HabiZu" - Handwerk bietet Zukunft	Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik, Berufe im Metallbau, Berufe in der Bauelektrik	Bosnien-Herzegowina
"Hand in Hand for International Talents"	Berufe in der elektrischen Betriebstechnik, Berufe in der Elektrotechnik, Berufe in der Informatik, Koch/Köchin, Berufe im Gastronomieservice, Berufe im Hotelservice	Brasilien, Indien, Vietnam
"THAMM" - Azubis und Fachkräfte aus Nordafrika	Tunesien: Ausbildung: Koch/Köchin, Restaurant-/Hotelfachleute, Systemgastronomie, Elektrotechniker/in (versch. Fachrichtungen), Elektronanlagenmonteure; Fachinformatiker/in, Bauberufe (Maurer/in, Zimmerer/in); Fachkräfte: Elektrotechniker/in (versch. Fachrichtungen), Elektronanlagenmonteur/in, Anlagenmechaniker/in SHK, Industriemechaniker/in, Mechatroniker/in, Konstruktionsmechaniker/in; Metallberufe Ägypten: Ausbildung: Koch/Köchin, Restaurant-/Hotelfachleute, Systemgastronomie, Bäcker/in, Industriemechaniker/in,	Ägypten, Marokko, Tunesien

⁴ Vermittlung der Ärzt/-innen aus Mexiko und Jordanien durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)

⁵ Anwerbung der Pflegefachkräfte durch die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa), durch das ZAV-Programm Triple Win oder landeseigene Projekte (Kosovo).

⁶ https://mbjs.brandenburg.de/media_fast/6288/flyer_polen_final_dezember_2018.pdf

⁷ https://mbjs.brandenburg.de/media_fast/6288/175-20_anhang_langfassung_personalbedarfsprognose.pdf

	Fachkräfte: IT-Ingenieure, Elektrotechniker/in (versch. Fachrichtungen), Elektronanlagenmonteur/in; Metallberufe Marokko: Industriemechaniker/in	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Die anderen Engpassberufe gehören zu den Berufen im HWK- und IHK-Bereich und werden auf dem Fachkräfteniveau in Deutschland vor allem durch die duale Ausbildung erzielt.

B. Grundsatzfragen der Fachkräfteanwerbung

B.1. Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Berufsankennung

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) bietet neue Chancen auch unterhalb einer akademischen Ausbildung im Heimatland nach Deutschland zwecks einer Beschäftigung einzureisen. Die Voraussetzung für die Einwanderung ist neben entsprechenden Deutschkenntnissen die Anerkennung des hochschulischen oder beruflichen Abschlusses. Die Berufsankennung ist also ein fester Bestandteil für die Einwanderung über diesen Weg. Ausnahmen gibt es für IT-Spezialist/-innen und Berufskraftfahrer/-innen. Hier reichen schon ausreichende, einschlägige Berufserfahrung und ein entsprechendes Gehalt aus, um nach Deutschland einwandern zu können.

Die meisten Anerkennungsverfahren münden in einen Teilbescheid, in dem „Defizite“ benannt werden. Die Einreise der Fachkräfte im Rahmen des FEG erfolgt daher zum größten Teil über § 16d AufenthG zur Nachqualifizierung – dafür stehen in Deutschland ab dem 01.03.2024 zunächst bis zu 24 Monate zur Verfügung. Dieser Aufenthalt kann für 12 Monate verlängert werden (max. 3 Jahre). Eine der wichtigen Voraussetzungen zum Ausbildungssystem im Ausland ist also die „ankennungsfähige Ausbildung“, d.h. dass die Ausbildung im Ausland nicht unter einem Jahr gedauert haben soll, damit kein Ablehnungsbescheid der Anerkennungsstelle erfolgt und eine Nachqualifizierung möglich sein wird.

Trotz der im Gesetz vorgegebenen Fristen und der Einrichtung der Ausländerbehörde mit der zentralen Funktion der Umsetzung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens im Landkreis Dahme-Spreewald, bleibt die Fachkräfteeinwanderung ein sehr komplexer Prozess und vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) brauchen hierbei Unterstützung.

In den ersten zwei Jahren seit Inkrafttreten des FEG von 2020 hat die Ausländerbehörde Dahme-Spreewald bisher mehr als 500 beschleunigte Verfahren eingeleitet.

Mit der gezielten Anwerbung der Fachkräfte aus dem Ausland kann nicht nur der Fachkräftemangel gemildert werden, sondern dadurch werden auch die Internationalisierung und Diversität von Unternehmen in Brandenburg gefördert. Brandenburg wird als ein attraktives Lebens- und Arbeitsort für internationale Fachkräfte etabliert.

Für die Aufnahme sowohl der Ausbildung als auch des Studiums müssen junge Menschen Aufenthaltskosten in Deutschland hinterlegen – für die meisten Drittstaaten, die als Zielländer für die Rekrutierung infrage kommen, sind das sehr hohe Summen, die die Einwanderung auf diesem Wege hindern. Spezielle Programme, die Stipendien und/oder Verträge mit den Unternehmen anbieten, die die Aufenthaltskosten während des Studiums oder der Ausbildung sichern würden, könnten junge Menschen nachhaltig für Brandenburg gewinnen und binden. Erfahrungen aus solchen Projekten wie MobiPro EU – Gewinnung der Auszubildenden vor allem aus Spanien und Griechenland – sollten dabei berücksichtigt werden.

In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der internationalen Studienanfänger/-innen bundesweit von rund 42.000 auf aktuell 75.000 gestiegen⁸. Auch in Brandenburg nimmt die Anzahl der internationalen Studierenden jährlich zu und betrug im Wintersemester 2023-2024 ca. 10.800⁹. Diese positive Entwicklung muss angesichts des Bedarfs an Fachkräften durch entsprechende Maßnahmen beim Übergang vom Studium ins Berufsleben unterstützt und ausgebaut werden. Neben der Willkommenskultur in den Unternehmen ist der frühzeitige Aufbau von Kontakten und Netzwerken mit internationalen Studierenden unerlässlich. Der systematische Ausbau von Partnerschaften mit Hochschulen und der Abbau von administrativen Hürden wie etwa die Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen für Praktika und Jobsuche bilden eine Grundlage für die Sicherung dieses wertvollen Fachkräftepotentials.

In diesem Konzept geht es explizit um die Rekrutierung der Fachkräfte, die im Ausland eine Ausbildung bereits abgeschlossen haben.

⁸ Positionspapier des DAAD „Internationale Studierende als Fachkräfte von morgen“ (März 2023)

⁹ „Studierende an Hochschulen in Berlin und Brandenburg“, Amt für Statistik Berlin – Brandenburg, 2022, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/b-iii-1-j>

B.2. Wo rekrutieren? - Mögliche Zielländer der Anwerbeoffensive

Eine ausführliche Potentialanalyse der ZAV identifizierte mehrere Länder mit hohen Potenzialen zur Fachkräfterekrutierung¹⁰. Auch auf dem BQ-Portal des BMWK tauchen 16 Länder als mögliche Zielländer bei der Rekrutierung auf. Für die Bestimmung der Zielländer waren u.a. Faktoren wie das Berufsbildungssystem und die Arbeitslosenquoten bei Erwachsenen und bei Jugendlichen von großer Bedeutung. Die Alphabetisierungsquoten und das Wirtschaftswachstum im Ausland sind ebenfalls wichtige Faktoren.

In Europa gehören zu solcher „engeren Wahl“ vor allem Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo und Georgien.

Auf weiteren Kontinenten haben Jordanien, Brasilien und Kolumbien Alphabetisierungsquoten annähernd wie in Deutschland, aber Arbeitslosenquoten im zweistelligen Bereich.

Vietnam und Indien haben zwar nicht so hohe Arbeitslosenquoten, haben jedoch aufgrund von hohen Bevölkerungszahlen und vor allem Vietnam aufgrund der großen vietnamesischen Community in Brandenburg auch ein sehr hohes Potential für die Anwerbung von Fachkräften¹¹.

Für den Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe darf gemäß § 38 der Beschäftigungsverordnung eine Anwerbung in Staaten und die Arbeitsvermittlung aus Staaten, die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführt sind, nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden¹². Aktuell sind hier 55 Länder¹³ aufgelistet. Dies ist bei der Anwerbung von Pflege- und Gesundheitskräften entsprechend zu berücksichtigen.

Bei der Entscheidung, welche Länder für die Anwerbeoffensive in Fokus genommen werden sollten, sollen auch solche „weichen Faktoren“ wie soziale Integration in Brandenburg berücksichtigt werden. Unter solchen „weichen Faktoren“ werden unter anderem auch die bereits in Brandenburg vorhandenen internationalen Communities verstanden, damit die Fachkräfte schnell Kontakte knüpfen und somit schnelleren Zugang zu allen relevanten Informationen und Netzwerken bekommen können.

¹⁰ Fachkräfte aus dem Ausland. BQ Portal: <https://www.bq-portal.de/>

¹¹ <https://www.bq-portal.de/>

¹² <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/achte-verordnung-zur-aenderung-der-beschaefigungsverordnung.html#:~:text=Die%20WHO%20hat%20am%2014,einem%20kritischen%20Mangel%20an%20Gesundheitspersonal.>

¹³ <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/366398/9789240069787-eng.pdf?sequence=1>

Muttersprachlicher Unterricht für die Kinder, Läden mit heimischen Lebensmitteln, Cafés und Restaurants mit traditioneller Küche stillen das Heimweh und sorgen für eine festere Bindung an die neue Heimat. Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Integration bleibt jedoch darüber hinaus vor allem eine vorhandene Willkommenskultur.

B. 3. Wie rekrutieren? - Vorhandene Ressourcen und Finanzierung

Der International Talent Service der Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) ist Teil der Struktur der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten in Brandenburg. Er berät suchende Unternehmen, wie sie internationale Fachkräfte und Studierende aus Drittstaaten gewinnen können. Dabei verfügt der International Talent Service über das nötige Know-how etwa zu arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Fragen, über die erforderlichen Verfahrensschritte und die zuständigen Stellen.

Die WFBB führte bereits in der Vergangenheit virtuelle Karrieremessen durch, teils in Kooperationen mit anderen Arbeitsmarktakteuren. Unternehmen aus Brandenburg können sich auf diese Weise interessierten Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland vorstellen und Erstgespräche führen. Die WFBB führte zuletzt Ende 2023 eine weitere internationale Karrieremesse durch. Dieses niedrighschwellige Format kann bei gesicherter Finanzierung bedarfsorientiert weiterentwickelt und fortgeführt werden.

Zudem können bestehende Förderinstrumente und Unterstützungsangebote für die Anwerbung und Integration von internationalen Fachkräften genutzt und durch vorhandene Projektmittel aus dem Land sinnvoll flankiert werden. Durch die effiziente Verzahnung wird die insgesamt erzielte Wirkung im Sinne der nachhaltigen Fachkräfteeinwanderung vergrößert.

Die ZAV bietet grundsätzlich die Vermittlung der Fachkräfte aus dem Ausland an. Die KMU brauchen jedoch selten eine ganze Gruppe von neuen Beschäftigten, sondern oft nur einen oder wenige neue Kolleg/-innen. Die ZAV rekrutiert jedoch im Ausland nicht einzelne Beschäftigte. Daher gilt es, die Bedarfe unterschiedlicher KMU zu sammeln, zu koordinieren und sie mit der ZAV eng abzustimmen. Das Team Fachkräfte und Qualifizierung der WFBB kann bei der Bedarfsermittlung der Unternehmen unterstützen. Bei der Bündelung der Bedarfe könnten aber auch Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern eine bedeutende Rolle spielen.

Bei Anwerbung im nicht-gewerblichen Bereich – wie etwa im Bereich Pflege- und Gesundheitsberufe – ist es grundsätzlich sinnvoll, ebenfalls auf die bekannten Unterstützungsstrukturen zur

Fachkräftesicherung und -anwerbung, wie zum Beispiel die IQ Servicestellen Fachkräfteeinwanderung oder die WFBB, zurückzugreifen. Die Bündelung der Bedarfe der Unternehmen könnte aktuell durch die IQ Servicestellen Fachkräfteeinwanderung erfolgen. Die Finanzierung dieser Stellen ist bis Ende 2025 gesichert (ESF-Förderung des BMAS).

Die Zusammenarbeit der Unternehmen mit der ZAV ist weithin Neuland und erst aufzubauen. Dabei wird es darauf ankommen, verbindliche Absprachen und Prozesse zu vereinbaren. Das im Rahmen von Triple Win (Akquise der Pflegefachkräfte) praktizierte Verfahren mit den Schritten Arbeitgeberberatung, Fachkräftevermittlung, Vorbereitung der Einreise und Unterstützung nach der Einreise könnte in diesem Zusammenhang als Blaupause dienen.

Die Anbindung an die und Beteiligung von Brandenburg an den bestehenden Pilot-Projekten der ZAV ist jederzeit möglich. Sollten in Brandenburg andere Bedarfe gemeldet werden, bedarf es einer Gruppe (≥ 15 offene Stellen bzw. Meldungen der Arbeitgeber), damit ein neues Akquise-Vorhaben abgestimmt und gestartet werden kann. In jedem Fall müssen die von den Unternehmen gemeldeten Bedarfe verbindlich sein.

Grundsätzlich kann der gesamte Akquise-Prozess vom Finden geeigneter Fachkräfte durch die Partnerarbeitsverwaltung und die ZAV bis zur Einstellung beim heimischen Arbeitgeber ohne Vor-Ort-Kontakte der Landesregierung durchgeführt werden. Allerdings würde etwa eine Ministerreise, gerade auch in Begleitung einstellender Unternehmen, in den Anwerbeländern ein Zeichen für die Ernsthaftigkeit und Seriosität der brandenburgischen Bemühungen setzen. Dabei könnten die bereits geplanten Termine für Ministerreisen auch für die Ansprache im Hinblick auf die Fachkräfteeinwanderung geprüft und eingebunden werden.

Die faire Anwerbung soll so gestaltet werden, dass die internationalen Fachkräfte keine Gebühren im Ausland für die Anwerbung zahlen. Auch die Sprachförderung und die Nachqualifizierung im Inland sollen für die Fachkräfte entgeltfrei durchgeführt werden.

Es ist angedacht, dass in Brandenburg die Nachqualifizierungen, soweit keine Übernahme durch den Arbeitgeber erfolgt, durch das bundesweite Förderprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“ finanziert werden; allerdings sind die hier vorhandenen Mittel begrenzt.

Die Sprachförderung bis B1 sollte noch im Ausland erfolgen. Es wäre zu prüfen, ob und inwieweit die Kosten des Sprachkurses nach der Einreise nach Brandenburg und der Aufnahme der Tätigkeit durch die Unternehmen erstattet werden könnten. Ab dem Sprachniveau B1 kann die Sprachförderung in Deutschland durch die Regelförderung des BAMF finanziert werden.

Momentan gibt es keine Fördermöglichkeiten zum Spracherwerb für Personen, die noch nicht nach Deutschland eingereist sind. Hier ist grundsätzlich eine Kostenübernahme durch die einstellenden Unternehmen in Betracht zu ziehen. Alternativ könnte die Förderung aus Mitteln des europäischen Asyl-Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) auf Basis einer Trägerförderung dafür beantragt werden. Über die Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) besteht die Möglichkeit, die Sprachförderung im Ausland zu unterstützen.

Am 01.08.2022 wurde der Förderaufruf 2021-2027 zur Einreichung von Projektanträgen auf Gewährung einer Zuwendung aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) veröffentlicht. Rund 1,46 Mrd. Euro stehen bundesweit für die Projektförderung zur Verfügung. Neue Projekte im Bereich legale Migration und Integration sind willkommen und auch Wirtschaftsverbände können Projektförderung für die Fachkräfteeinwanderung beantragen.

Die erfolgreiche Anwerbung der Gastarbeiter/-innen in Türkei, Griechenland und Italien nach dem II. Weltkrieg basierte auf Anwerbeabkommen mit diesen Ländern. Es ist wichtig zu klären, ob eine Kooperationsvereinbarung des Landes Brandenburg, vertreten durch das MWAE, mit einem der auf der Seite 8 vorgeschlagenen Länder abgeschlossen werden könnte. Somit könnten die Arbeitsagenturen der Partnerländer die interessierten Fachkräfte nach Brandenburg/ZAV vermitteln.

In Brandenburg finden Unternehmen und Fachkräfte beste Bedingungen für wirtschaftlichen Erfolg und berufliche Weiterentwicklung. Brandenburg wurde mehrfach ausgezeichnet als dynamischste Wirtschaftsregion und gehört zu den Vorreitern vor allem bei erneuerbaren Energien. Brandenburg führt beim Saldo der deutschen Binnenwanderung. Unter Abrechnung aller Wegzüge blieben 2020 fast 17.000 Bundesbürger/-innen mehr im Land als Brandenburger/-innen in andere Bundesländer gingen. Das Landesmarketing startete 2022 eine neue Kommunikationsoffensive – „jwd“ auf brandenburgisch: „jeder will dahin“.

Die Webseite der Landesmarketingkampagne „Brandenburg. „Es kann so einfach sein.“ (abrufbar unter www.es-kann-so-einfach-sein.de), deren Aufgabe zwar nicht die Fachkräfteanwerbung an sich, aber in jedem Falle das Wecken des Interesses - auch von Fachkräften - für Brandenburg ist, ist bis jetzt nur auf

Deutsch online. Perspektivisch (d.h. in der nächsten Legislaturperiode) wäre es daher sinnvoll zu prüfen, ob die Kampagne (und damit auch die Kampagnenwebseite) zweisprachig (also auch auf Englisch) weiterentwickelt werden könnte.

Unter der Überschrift „Kompetenzregion Lausitz“ wurden in den Jahren 2018 und 2019, unter Federführung des MWAE gemeinsam mit regionalen Akteuren der Lausitz im Rahmen von vier Strategietreffen eine Reihe von wichtigen Projekten zur Fachkräftesicherung angestoßen, diskutiert und weiterentwickelt. Dazu gehörten das Leistungszentrum Lausitz, das Innovative Lernzentrum (ILL) aber auch Themen wie die MINT-Orientierung von Kindern und Jugendlichen, die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen in Unternehmen bzw. erste Ansätze der Imagewerbung zur Personalgewinnung für die Lausitz.

Mit dem am 28.03.2022 erfolgten Restart des Netzwerkes, fortan unter Federführung der Wirtschaftsregion Lausitz GmbH, wurde die aktive Netzwerkarbeit wiederaufgenommen und findet seither im Rahmen von drei thematischen Arbeitsgruppen statt:

- Berufliche Orientierung
- Fachkräftegewinnung
- Aus- und Weiterbildung

Diese setzen sich dabei aus regionalen Fachexperten und Vertreter/-innen von Landesministerien und anderen öffentlichen Institutionen zusammen.

Um die Lausitz als spannende Zukunftsregion deutschlandweit sichtbar und bekannter zu machen, um über die erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandelprozesses zu berichten und Fachkräfte für die Region zu interessieren, wurde zudem im Jahr 2023 die Imagekampagne „Die Lausitz. Krasse Gegend“ gestartet. Daneben gibt es die Zuzugs- und Rückkehrinitiativen als Teil der Strukturentwicklung in der brandenburgischen Lausitz“, deren Ziel es ist, mit geeigneten, auf die Bedarfe der jeweiligen Region abgestimmten Maßnahmen langfristig eine lausitzübergreifende Willkommenskultur zu etablieren, um die für den Strukturwandelprozess erforderlichen Menschen zu gewinnen und deren Ankommen in der Lausitz zu begleiten.

Der Welcome-Assistent im Fachkräfteportal Brandenburg der WFBB hilft internationalen Fach- und Arbeitskräften mit Informationen und Ansprechpersonen bei der Fachkräfteeinwanderung. Unternehmen werden im Fachkräfteportal mit einem Informationsassistenten zum Thema ausländische Beschäftigte unterstützt. Dieses Angebot steht in Deutsch und Englisch zur Verfügung.

C. Umsetzung der Anwerbeoffensive durch regionale Pilotprojekte

Brandenburg nimmt eine starke wirtschaftliche Entwicklung. Die jüngsten Neuansiedlungen wie etwa von Tesla in Grünheide oder Erweiterungen wie bei der BASF in Schwarzheide benötigen weitere Fachkräfte vor allem im gewerblichen Bereich. Insgesamt dominieren industrielle Ansiedlungen die Nachfragen und das Ansiedlungsgeschehen in Brandenburg. Insoweit erscheint die Fokussierung auf diesen Bereich für eines der insgesamt drei geplanten Pilotprojekte gerechtfertigt. Zudem fügt sich die Anwerbeoffensive damit zugleich nahtlos in die jüngst beschlossene Ansiedlungs- und die noch in Erarbeitung befindliche Industriestrategie ein. Zur Vorbereitung der Industriestrategie hat der beauftragte Dienstleister 75 Fachgespräche mit Industriebetrieben und Stakeholdern geführt. Dabei wurde – neben anderen Maßnahmen – die Erschließung weiterer Fachkräftepotenziale und hier auch gezielt internationaler Fachkräfte als bedeutungsvoll für die Stärkung der industriellen Wettbewerbsfähigkeit im industriellen Transformationsprozess erachtet. Dies fügt sich insoweit auch in die Überlegungen zur Ansiedlungsstrategie ein, die davon ausgeht, dass nicht mehr allein Flächen knapp sind, sondern diese insbesondere für hochwertige Ansiedlungen nur vermarktbar sind, wenn zugleich die zugehörigen Fach- und Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

In Brandenburg gibt es nahezu 1.200 Industriebetriebe (in der Kategorie „über 20 Beschäftigte“). Knapp zwei Drittel aller Industriebetriebe in Brandenburg sind kleine und mittelständische Unternehmen mit maximal 50 Beschäftigten. Eines der geplanten Pilotprojekte wird die Anwerbung mit der Bündelung der Bedarfe von KMU aufgreifen.

Im Rahmen des Strukturwandels bilden sich neue Wirtschaftsstrukturen, neue Geschäftsfelder und damit einhergehend neue Berufsbilder. Das Leistungszentrum Lausitz in Schwarzheide unterstützt als ein Pilot mit den neuesten Lehr- und Lernmethoden sowie technologischen Geräten im Hinblick auf die Anforderungen der Industrie 4.0 die Unternehmen und deren Mitarbeiter sowie Auszubildende, um den damit verbundenen Anforderungen gerecht zu werden. Neben der beruflichen Erstausbildung sind auch Maßnahmen zur Berufsvorbereitung /-orientierung sowie Maßnahmen der Weiterbildung geplant. Das Leistungszentrum soll neben praktischen Teilen der Berufsausbildung im Sinne des lebenslangen Lernens unter anderem auch Fortbildungen und Umschulungen anbieten. Beabsichtigt sind Synergieeffekte durch den interdisziplinären Austausch innerhalb und zwischen den Aus- und Fortbildungsbereichen.

Es wird unter Einsatz ausschließlich vorhandener Ressourcen angestrebt, drei Pilot-Projekte zu entwickeln und deren Umsetzung zu begleiten. Für die Einzelvorhaben ist in Abhängigkeit von regionalen

Bedarfen und unternehmerischen Voraussetzungen jeweils zu klären, welche Berufe/Berufsgruppen adressiert werden sollen, inwieweit standardisierte Programme der ZAV genutzt werden können und welche Herkunftsländer der Bewerber besonders geeignet erscheinen (siehe insoweit auch Abschnitt B.). Das Ziel ist es, die Anwerbung aus dem Ausland in den drei Pilot-Projekten von Anfang an landesseitig mitzugestalten und bis zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration hier vor Ort zu steuern. Diese „Good-Practice-Projekte“ sollen den Unternehmen in Brandenburg Orientierung und Unterstützung für weitere selbständige Anwerbung in der Zukunft geben.

Die Anwerbung sollte nicht landesweit erfolgen, sondern überschaubare Teilregionen in den Blick nehmen. Der regionale Ansatz ist nämlich auch für die Sprachförderung in Deutschland von Vorteil: Je höher das Sprachniveau ist, desto schwieriger ist es, einen Berufssprachkurs, vor allem auch im ländlichen Raum, zu starten. Mit dem regionalen Ansatz der Anwerbeoffensive könnte auch die Nachqualifizierung im Kontext der Anerkennung effizienter organisiert werden.

I. Pilot-Projekt für KMU in der Lausitz

Die besonders akute Fachkräftesituation in der Lausitz wurde bereits eingangs beschrieben.

Bei Engpässen brauchen die KMU oft nur einen oder wenige neue Kolleg/-innen. Die Bedarfe unterschiedlicher KMU sollen daher gesammelt werden, um die Fachkräfte für einen Unternehmens-Verbund zu akquirieren.

Die koordinierende Rolle bei der Anwerbung der internationalen Fachkräfte wird von den zuständigen Kammern übernommen. Gemeinsam mit der IHK Cottbus und mit der HWK Cottbus sollen interessierte Unternehmen eingeladen und über die Rahmenbedingungen der Anwerbung informiert werden.

Danach folgen Schritte wie im Muster-Zeitplan (siehe Anlage 1) beschrieben.

II. Pilot-Projekt für ein Ansiedlungsvorhaben

Die Unterstützung eines gewerblichen Ansiedlungsvorhabens durch Fachkräftenwerbung ergibt automatisch einen klaren regionalen Bezug. Die Erprobung von Anwerbemöglichkeiten bei Ansiedlungsvorhaben hat spezifische Vorteile, da sich Bedarfe gut bestimmen lassen und es zwischen Ansiedlungsentscheidung und Betriebsstart einen hinreichenden zeitlichen Vorlauf für Anwerbung und Vorbereitung gibt. Auch dieses Pilotprojekt wird in der Umsetzung genauso ablaufen wie im Zeitplan beschrieben, nur entfällt die Bündelung der Bedarfe mehrerer Unternehmen. Als koordinierende Stelle

können hier sowohl die entsprechenden Kammern, als auch die IQ Servicestellen Fachkräfteeinwanderung, ggf. auch das Land selbst fungieren.

III. Pilot-Projekt für Einrichtungen der Gesundheitsversorgung

Insbesondere kleinere Einrichtungen der Gesundheitsversorgung (z.B. ambulante Pflegedienste, stationäre Langzeitpflegeeinrichtungen, heilmittelerbringende Praxen, Labore) brauchen Unterstützung bei der Anwerbung von Fachkräften im Gesundheitswesen. Große Kliniken in Brandenburg haben bereits Erfahrungen mit Anwerbeprozessen, auf die im Rahmen regionaler Netzwerke zurückgegriffen werden kann. Kleinere Einrichtungen der Gesundheitsversorgung brauchen wie die meisten KMU nur in geringerem Umfang zusätzliche Beschäftigte und können keine Gruppen von 15 Personen mit der ZAV akquirieren.

Das Ziel dieses Pilotprojektes ist es, ähnlich wie im Pilotprojekt I, Ansprechpartner miteinander zu vernetzen und Strukturen auch unter Nutzung der bereits vorhandenen Angebote so zu organisieren, dass die Anwerbung der internationalen Fachkräfte in der Zukunft selbständig erfolgen kann.

Für die Unterbringung der internationalen Fachkräfte vor Ort sollen die Landkreise von Anfang an eingebunden werden, um bei der Wohnraumsuche zu unterstützen.

Lokale Initiativen und Integrationsprojekte sollen von den Unternehmen für die Zusammenarbeit und eine nachhaltige soziale Integration der internationalen Fachkräfte angesprochen werden. In einigen Kommunen gibt es bereits Projekte, die nach der ESF-Plus-Richtlinie „Willkommen in Brandenburg“ vom MWAE gefördert werden. Dieser Beratungs- und Begleitungsservice für Menschen mit Migrationsgeschichte kann auch bei der Fachkräfteeinwanderung für die nachhaltige Integration unterstützen.

D. Rahmenbedingungen erfolgreicher Fachkräfteanwerbung

D.1. Etappen, Ziele und beteiligte Akteure der Fachkräfteeinwanderung

Um die Fachkräftegewinnung und –bindung erfolgreich zu gestalten, ist die Kooperation mit strategischen Partnern/-innen sehr wichtig.

Ob eine Person eine Arbeit aufnimmt oder auch langfristig in einem Unternehmen bleibt, ist immer eine individuelle Entscheidung und hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Für das

Integrationsmanagement stehen in Brandenburg lokale und regionale Integrationsnetzwerke, Integrationsprojekte, Migrations- und Integrationsbeauftragten zur Verfügung. Die Kommunen werden auch durch den Beratungs- und Begleitungsservice für Menschen mit Migrationsgeschichte im Rahmen der Projektförderung der neu aufgelegten Richtlinie ESF Plus „Willkommen in Brandenburg“ (WIB)) unterstützt (Start am 01.01.2023).

Deutsche Auslandshandelskammern, das Projekt „ProRecognition“, Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) und Goethe-Institut sind starke Partner im Ausland. Im Inland sind es die Wirtschaftsförderung Land Brandenburg (WFBB), die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV/BA), die Ausländerbehörde Dahme-Spreewald (ABH LDS) sowie kommunale Ausländerbehörden, das Regionale Integrationsnetzwerk IQ Brandenburg und die Betriebliche Begleitagentur Brandenburg. Die Anlagen 2 bis 4 geben einen Überblick über relevante Akteure der Fachkräfteeinwanderung vor und nach der Einreise.

D. 2. Familiennachzug

Die Einreise und der Aufenthalt von Drittstaatenangehörigen, Ehe- und Lebenspartner/-innen, Kindern, Eltern sowie anderen Familienangehörigen sind in §§ 27–36 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) geregelt. Grob lassen sich folgende Kernvoraussetzungen für den Familiennachzug herauskristallisieren: Die aufnehmende Person muss über einen gültigen Aufenthaltstitel verfügen, ausreichenden Wohnraum und Krankenversicherungsschutz für sich und die nachziehenden Familienangehörigen vorweisen sowie den Lebensunterhalt sichern können.

Damit die internationalen Fachkräfte sich in Brandenburg gut integrieren können, muss die Frage des Familiennachzugs vom Anfang an mitgedacht und mitberaten werden. Die Ehe- und Lebenspartner/-innen sollen im Hinblick auf eigene Erwerbstätigkeit auch zu ihrem eigenen Berufsabschluss und den damit verbundenen aufenthaltsrechtlichen sowie beruflichen Möglichkeiten beraten werden.

D. 3. Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur: Verwaltungspraxis und Änderungsbedarf

„Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur bilden die Grundlage für den gesamten Prozess der Integration. Sie nehmen die Aufnahmegesellschaft in den Blick und in die Verantwortung“¹⁴.

Unbestritten gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte heute schneller und definitiv besser, als noch vor einigen Jahren. Sowohl die aktuelle Rechtslage, als auch der Ausbau der Sprachförderung und eine Vielzahl an Integrationsnetzwerken und Beratungsstellen tragen zur verbesserten Lage erheblich bei. Nichtsdestotrotz gibt es noch sehr viel Änderungsbedarf, vor allem in der öffentlichen Verwaltung.

Bei der gezielten Fachkräfteeinwanderung wird die Offenheit eines Betriebes, Migrant/-innen einzustellen, vorausgesetzt. Für ein erfolgreiches Integrationsmanagement vor Ort wird es trotzdem weiterhin Beratung und Begleitung von unterschiedlichen Projekten wie etwa von bea-Brandenburg und vom Regionalen Integrationsnetzwerk IQ geben.

Auch von Seiten der Behörden sollte die klare Botschaft ausgehen, dass die Fachkräfteeinwanderung gewünscht und für die regionale Wirtschaft notwendig ist. Angebote zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung bieten die Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA), die durch die Integrationsbeauftragte des Landes gefördert werden.

Eine Online-Terminvergabe, spezielle Sprechzeiten für Unternehmen, Bereitstellung eines Sprachmittlerdienstes, die Möglichkeit auch auf Englisch einen Termin zu buchen sind nur einige kleine Beispiele, wie der Zugang zu Verwaltungsleistungen niedrigschwellig gestaltet werden könnte.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MSGIV) startete am 01.07.2023 das Programm „Telefon- und Videodolmetschen in Brandenburg“, welches aus dem Brandenburg-Paket finanziert wird. Die Dolmetscherleistungen können rund um die Uhr per Videokonferenz sowie über das Telefon (Audioidolmetschen) genutzt werden. Alle öffentlichen Verwaltungen, aber auch Arztpraxen und Integrationsprojekte haben die Berechtigung dieses Programm bis zum 31.12.2024 kostenlos zu nutzen. Das ist ein Beispiel für einen wertvollen Beitrag zur besseren Kommunikation und zur gelebten Willkommenskultur.

¹⁴ Zuwanderung und Integration als Chance für Brandenburg. Landesintegrationskonzept Brandenburg. Aktualisierte Fassung 2017 (MSGIV).

Mit der zentralen Umsetzung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a AufenthG sammelte und sammelt die Ausländerbehörde LDS viel Erfahrung und ist mit den für die Berufsanerkennung zuständigen Stellen bereits jetzt sehr gut vernetzt.

Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein Querschnittsziel. So sollen Chancen aber auch Herausforderungen der Beschäftigung von internationalen Fachkräften aufgezeigt werden. Die Interkulturelle Öffnung und die Willkommenskultur von Unternehmen und von der Verwaltung sollen gefördert und anerkannt werden. Eine ressortübergreifende Öffentlichkeitsarbeit im Bereich „Fachkräfteeinwanderung für Brandenburg“ könnte einen wichtigen Impuls an die breite Öffentlichkeit und insbesondere an die kommunalen Verwaltungen liefern sowie die Geschlossenheit der Landesregierung dahingehend demonstrieren, dass die Fachkräfteeinwanderung notwendig ist und die internationalen Fachkräfte willkommen sind.

Mit der Schaffung einer vielfältigen und inklusiven Arbeitsumgebung wird auch das soziale und kulturelle Miteinander gefördert. Die interkulturelle Öffnung der Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung wird auch auf die Arbeitsmarktintegration von bereits in Brandenburg lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte, darunter Geflüchteten, positiv auswirken.

Anlagen zum Konzept:

- Anlage 1: „Zeitplan (Muster)“
- Anlage 2: „Übersicht der beteiligten Akteure und derer Aufgaben - Wer macht was?“
- Anlage 3: „Vor der Einreise: Ansprache und Informationsvermittlung“
- Anlage 4: „Nach der Einreise: Unterstützung beim Umzug, berufliche und soziale Integration“
- Anlage 5: „Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit“ in Berlin/ Brandenburg 2022“

Anlage 1: Zeitplan (Muster)

Schritte		Dauer
I. Beratung und Informationsveranstaltungen für brandenburgische Unternehmen und Bedarfsmeldung seitens der Unternehmen		2 Monate
II. Anwerbung der Fachkräfte durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) Darunter: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach §81a AufenthG durch die ABH LDS i.d.R. 4 Monate ➤ Visum zur Einreise max. 6 Wochen ➤ Einreise nach Deutschland 	Einleitung des Berufsanerkenntnisverfahrens (bei Bedarf) Wohnungssuche und Beratung zum Familiennachzug	Je nach Projekt 3 – 18 Monate (Beginn der Rekrutierung bis zur Einreise) Hinweis: in Abhängigkeit der bestehenden Anwerbeprojekte/Vermittlungsabsprachen unterscheiden sich Mindestteilnehmergrößen
III. Nachqualifizierung		individuell je nach Beruf
IV. Sprachförderung		individuell je nach Kenntnisstand

(Aktualisiert am 06.08.2024)

**Anlage 2: Übersicht der beteiligten Akteure und derer Aufgaben
- Wer macht was? -**

Beteiligte Akteure	Aufgaben
<p>Ausländerbehörde Dahme-Spreewald (ABH LDS)</p>	<p>Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens, §81a AufenthG Link: https://www.dahme-spreewald.info/de/verwaltung/verwaltungsstruktur/dezernat1/ordnungsamt/auslaenderbehoerde1/</p>
<p>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)</p>	<p>Als Kompetenzzentrum für Migration und Integration in Deutschland ist das Bundesamt nicht nur zuständig für die Durchführung von Asylverfahren und den Flüchtlingsschutz, sondern auch Motor der bundesweiten Förderung der Integration. Zur Bandbreite der Aufgaben gehört auch die Migrationsforschung. Link: https://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite_node.html</p>
<p>Bundesagentur für Arbeit → Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (RD BB) → Arbeitgeber-Service (AG-S) der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit (AA) → Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)</p>	<p>Die Regionaldirektion führt in den Ländern Berlin und Brandenburg die Fachaufsicht über die lokalen Agenturen für Arbeit und ist in Kontakt mit den Landesregierungen in Berlin und in Potsdam. Link: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bb/startseite</p> <p>Der Arbeitgeber-Service (AG-S) ist Ansprechpartner für Arbeitgeber, koordiniert die Bedarfe und schaltet die ZAV ein. Link: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland</p> <p>Fachkräftesuche/Auswahl/Begleitung Einwanderungsprozess im Ausland Link: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite</p>
<p>Beratungsstellen „Willkommen in Brandenburg“ (WIB)</p>	<p>ESF+ Richtlinie „Willkommen in Brandenburg“ - ein Beratungs- und Begleitungsservice für Menschen mit Migrationsgeschichte. Zum 30.09.2023 gibt es in Brandenburg 8 Projekte in Bernau, Cottbus, Frankfurt/Oder, Luckenwalde, Potsdam, Schwedt/Oder, Wittenberge und im Landkreis Dahme-Spreewald. Link: https://arbeit.wfbb.de/unsere-services/foerderprogramme/willkommen-brandenburg</p>
<p>Betriebliche Begleitagentur Bea- Brandenburg</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung von Unternehmen zu Praktika, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Migrationsgeschichte sowie Fördermöglichkeiten ▪ Betriebsinterne Schulungen zur Willkommenskultur und interkulturellen Kompetenzen in der Belegschaft ▪ Unterstützung mit Sprach- und Kulturmittlungen bei Personal- bzw. Feedbackgesprächen

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexible Lösungen für Personalsuche und Fachkräftegewinnung, u.a. durch die Organisation von Matchingveranstaltungen und Betriebserkundungen. <p>Link: https://www.bea-brandenburg.de/</p>
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)	<p>Dienstleister der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung in Bereichen der arbeitsmarktorientierten Beruflichen Bildung, Handel und Klima bis zur zukunftsfähigen städtischen Mobilität, vom Fondsmanagement und Entwicklungs-partnerschaften mit der Wirtschaft bis zu Stakeholder-Dialogen.</p> <p>Link: https://www.giz.de/de/html/index.html</p>
Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg	<p>Sozial-, arbeits- und aufenthaltsrechtliche Beratung von Menschen mit Migrationsgeschichte. Dieses Projekt in Trägerschaft von Arbeit und Leben DGB/VHS Berlin-Brandenburg e.V. wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (MWAE) gefördert. Förderung 2023 – 2025.</p> <p>Link: https://rightsatwork.de/#</p>
Goethe-Institut	<p>Ein gemeinnütziger Verein, welcher zur Aufgabe gemacht hat, die Kenntnis der deutschen Sprache im Ausland zu fördern, die internationale kulturelle Zusammenarbeit zu pflegen und ein umfassendes, aktuelles Deutschlandbild zu vermitteln.</p> <p>Link: https://www.goethe.de/de/index.html</p>
IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung	<p>Ein Angebot nach der Förderrichtlinie des ESF-Plus-Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.</p> <p>In Brandenburg wird die Anerkennungsberatung an 7 Standorten in 5 Sprachen angeboten. Förderung 2023-2025.</p> <p>Link: https://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/angebote/beratung-zur-erkennung-meiner-qualifikation</p>
Projekt ProRecognition	<p>ProRecognition ist ein Projekt zur Anerkennungsberatung im Ausland. Es wird in enger Abstimmung mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) von der DIHK Service GmbH koordiniert.</p> <p>Link: https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/prorecognition.php</p>
Regionales Integrationsnetzwerk IQ	<p>In Brandenburg ist es ein Netzwerk mit 9 Projekten, die im Rahmen der Richtlinie ESF-Plus-Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ gefördert wird. Das Ziel des Programms ist es, Verbesserung von der Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrant/-innen im Land Brandenburg.</p> <p>Link: https://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/startseite</p>
WFBB-International Talent Service	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse von Fachkräftebedarfen und Zuwanderungspotentialen und Beratung von Unternehmen ▪ Verankerung des Themas „Wirtschaft und Wissenschaft, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen“ innerhalb WFBB-Struktur (auch Cluster). ▪ Welcome Assistent auf dem Fachkräfteportal Brandenburg

	Link: https://arbeit.wfbb.de/unsere-services/fach-und-arbeitskraefte-gewinnen-integrieren-und-weiterbilden/internationale-fachkraefte
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(Aktualisiert am 06.08.2024)

Anlage 3: Vor der Einreise: Ansprache und Informationsvermittlung

Was soll erreicht werden? Ziele	Beteiligte Akteure
Kooperationsvereinbarung zwischen der Region und dem Land Brandenburg vertreten durch das MWAE ¹⁵	Landesregierung Brandenburg Gebiet/Region/ Arbeitsverwaltung im Zielland ZAV/BA
Die Erwartungen der internationalen Fachkräfte wie auch der aufnahmebereiten Unternehmen im Land sind realistisch, Chancen und etwaige Herausforderungen sind beiden Seiten bekannt: - Beratung von Unternehmen - Beratung von Fachkräften im Ausland - Beratung und virtuelle Schulung von Arbeitsagenturen im Ausland	<u>im Ausland:</u> ZAV/BA Arbeitsverwaltungen im Ausland Projekt ProRecognition Das Regionale Integrationsnetzwerk IQ (virtuell) WFBB/Karrieremessen (virtuell) ¹⁶
Den Fachkräften stehen bereits im Herkunftsland aussagefähige Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland/in Brandenburg und auch zum Familiennachzug zur Verfügung, idealerweise in ihrer Landessprache	<u>im Inland:</u> Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit RD WFBB Kammern IQ Servicestellen Fachkräfteeinwanderung ZAV/BA Fachstelle Migration und Gute Arbeit
Einrichtung eines Bewerberpools und Vermittlungsprozess	ZAV mit Einbeziehung von Kammern und Außenhandelskammern
Sprachförderung für Fachkräfte bis A2-B1 (je nach Beruf und Erfordernissen zur Tätigkeit)	GIZ Goethe-Institut
Vorbereitung der Unterlagen für die Einreise und Berufsankennung	ProRecognition Das Regionale Integrationsnetzwerk IQ

¹⁵ Nicht für jedes Zielland/ für jede Region müsste ein bilaterales Abkommen geschlossen werden. Mit einer offiziellen Kooperationsvereinbarung wäre die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen im Ausland effizienter.

¹⁶ bei gesicherter zusätzlicher Finanzierung

	IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung ZAV/BA
Beantragung des beschleunigten Verfahrens und Beratung der Unternehmen und der Fachkräfte	Unternehmen ABH LDS Das Regionale Integrationsnetzwerk IQ International Talent Service (ITS) WFBB

**Anlage 4: Nach der Einreise: Unterstützung beim Umzug,
berufliche und soziale Integration**

Was soll erreicht werden? Ziele	Beteiligte Akteure
Wohnungssuche und Umzug	Unternehmen Beratungsstellen WIB Kommunen
Registrierung und Behördengänge	Beratungsstellen WIB Kommunale Ausländerbehörden und Bürgerservice ggf. mit Unterstützung ZAV
Einstellungsmanagement und betriebliche Integration	Betriebliche Begleitagentur Bea- Brandenburg IQ Servicestellen Fachkräfteeinwanderung
Sprachförderung B1-B2	BAMF/ Bea-Brandenburg
Nachqualifizierung/ Berufsankennung	Das Regionale Integrationsnetzwerk IQ IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für die Berufsankennung zuständige Stellen
Soziale Integration (gesellschaftliche Teilhabe, Gesundheit usw.)	Beratungsstellen WIB mit Verweis auf vorhandene Strukturen (Erstmigrationsberatung, Integrationsnetzwerke, Migrantenorganisationen)

Anlage 5: Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit in Berlin/Brandenburg 2022

Laut der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit in Berlin/Brandenburg 2022 sind vor allem folgende Branchen betroffen¹⁷:

Engpassanalyse für Fachkräfte

Fachkräfte	Engpassindikatoren
Technische Mediengestaltung	1,8
Textilverarbeitung	1,8
Softwareentwicklung und Programmierung	1,8
Metallbau und Schweißtechnik	1,8
Chemie	1,8
Arzt- und Praxishilfe	1,8
Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	2,0
Verkauf von Lebensmitteln	2,0
Verkauf drog.apotheken. Waren, Medizinbed.	2,0
Pharmazie	2,0
Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik	2,0
Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,2
Energietechnik	2,2
Tiefbau	2,2
Unternehmensorganisation und -strategie	2,2
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	2,2
Medizinisches Laboratorium	2,2
Tierwirtschaft	2,3
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechnik	2,3
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2,3
Steuerberatung	2,5
Pflegeberufe	2,7

¹⁷ Beim Engpassindikator handelt es sich um einen multifaktoriellen Indikator, in den u.a. Vakanzeiten, Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit eingehen. Je höher ist der Indikator, desto größer ist der Bedarf. Der Maximalwert beträgt 3,0. Quelle: „Engpassanalyse 2022_Länderergebnisse/ Bundesagentur für Arbeit“

Engpassanalyse für Spezialist/-innen

Spezialist/-innen	Engpassindikatoren
Technische Produktionsplanung,-steuerung	1,7
Einkauf und Vertrieb	1,7
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1,7
Werbung und Marketing	1,7
IT-Systemanalyse, Anwenderber, IT-Vertrieb	1,8
Softwareentwicklung und Programmierung	1,8
Personalwesen und -dienstleistung	1,8
Lehrt.berufsb.Fächer,betr.Ausb.,Betr.päd	1,8
Elektrotechnik	2,0
Obj.-,Pers.-,Brandschutz ,Arbeitssicherheit	2,0
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechnik	2,3
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	2,5

Engpassanalyse für Experten

Expert/-innen	Engpassindikatoren
Technische Forschung und Entwicklung	1,6
Kaufleute - Verkehr und Logistik	1,6
Lehr-,Forschungstätigkeit an Hochschulen	1,6
Technische Produktionsplanung,-steuerung	1,7
Werbung und Marketing	1,8
Human- und Zahnmedizin	1,8
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1,8
Elektrotechnik	2,0
Bauplanung u. -überwachung, Architektur	2,0
Pharmazie	2,0
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	2,2
Informatik	2,2

Abkürzungsverzeichnis

ABH LDS	Ausländerbehörde Dahme-Spreewald
AMIF	Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds
AZR	Ausländerzentralregister
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BASF	Chemiekonzern
bea-Brandenburg	Betriebliche Begleitagentur in Trägerschaft von f-bb – Forschungsinstitut für Betriebliche Bildung
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz der Bundesrepublik Deutschland
BQ – Portal	Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
GIZ	Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
HabiZu	Pilotprojekt „Handwerk bietet Zukunft“ zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte für das deutsche Handwerk
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
IQ Förderprogramm	Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“
ITS	International Talent Service von WFBB: Unterstützung für Unternehmen bei Gewinnung von der Fachkräften aus Drittstaaten.
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
MIK	Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg
MSGIV	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg
MWAE	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg
ProRecognition	Projekt zur Anerkennungsberatung im Ausland
RD	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit
THAMM	Das Projekt zur Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften aus Nordafrika für Deutschland
WFBB	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
WIB	Richtlinie „Willkommen in Brandenburg“ - Beratungsservice für Menschen mit Migrationsgeschichte
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsankennung der Bundesagentur für Arbeit