Dokumentation zum Veröffentlichen

Workshop 2: „Faire Anwerbung von Fachkräften – wie gelingt sie?“

Verena Schneeweiß, Internationaler Bund e.V. - https://www.internationaler-bund.de/

- Akquise von Fachkräften - Referatsleitung für Internationale Migrationsdienste (IMD) in der Zentralen Geschäftsführung von Internationaler Bund e.V. in Frankfurt/Main (IMD = Akquise von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland

Didem Yilmaz, Pflegefachkraft

Serdar Duran, Referat für Arbeit und Wirtschaft, Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung (FB3), Sachgebiet Übergänge in Ausbildung und Beruf

- Projektkoordination CARE International zur Fachkräfte- und Nachwuchskräftegewinnung

Moderation: **Eli Melcher**, Nord Süd Forum München e.V. – für eine solidarische Welt

1. Input Kriterien des "Gütesiegels Faire Anwerbung in der Pflege" und Vorstellung des Anwerbemodells vom Internationalen Bund

- Informationen zum Internationalen Bund e.V. unter: https://www.internationaler-bund.de/
- **Input Kriterien des "Gütesiegels Faire Anwerbung in der Pflege" - Nähere Infos unter:** https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/

2. Kurzvorstellung Projekt CARE International und Erfahrungsaustausch mit Pflegefachkraft

MBQ = Münchener Beschäftigung- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) ist das Arbeitsmarktprogramm der Stadt München. Ziel ist es die berufliche und soziale Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung

Ein Projekt des MBQ ist "CARE international" und hat das Ziel, Fachkräfte aus dem Ausland für die Pflege in München zu rekrutieren. Pflegefachkräfte aus der Türkei und weiteren Ländern absolvieren zunächst einen Freiwilligendienst in Münchner Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege. Nach Anerkennung der beruflichen Qualifikationen können die Teilnehmenden eine Beschäftigung als voll qualifizierte Pflegekräfte in diesen Einrichtungen aufnehmen.

Weitere Infos unter: https://www.mbq-projekte.de/projekt_steckbrief.php?id=77

3. Übertragung der Erkenntnisse und Good Practice auf andere Berufe in Form eines interaktiven Austauschs/Thementische mit den Teilnehmenden

- Faire Anwerbung – Kann sie gelingen? – Erkenntnisse & Impulse

- Herausforderungen: Wo sind im bestehenden System Ungerechtigkeiten?

Anwerbung heißt Abwerbung
- Konkurrenzgeschäft um Arbeitskräfte
- Abwerbung bringt Einflüsse auf die Heimatländer mit sich

⇨ Bis zu einem gewissen Rahmen kann dies einen Vorteil für die Länder bedeuten, denn evtl. fließt Geld zurück in die Länder, oder qualifizierte Arbeitskräfte kehren aus Europa zurück

⇨ Bei vielen Ländern kann das zu einem Problem werden, da die Gesundheitssysteme stark belastet werden (Bsp. Rumänien)

Impuls 1: Intersektionale Thematik in der sich auch globale gesellschaftliche Problematiken, neben individuellen Thematiken eröffnen
In der Runde wird die Frage diskutiert, was München (DE) zurückgeben kann

- Finanzielle Rücküberweisungen?
- Es wurde diskutiert, inwiefern mit den Ursprungsländern zusammengearbeitet werden müsste, oder den Ursprungsländern etwas zurückgegeben werden müsste

⇨ **Zirkulärer Denken**:
  - mit Münchens Partnerstädten denken
  - das deutsche Gesundheitsministerium sollte mit türkischem zusammenarbeiten – Vertrauensvolle Kooperation (= es braucht ggf. internationale Kooperation)
  - Nicht nur Fachkräfte abziehen, sondern auch mit Expertise zurückschicken

Impuls 2: Zugangsgerechtigkeit

- In der Anwerbung müssen verschiedene Zugangswege berücksichtigt werden
- Zugang zu Kooperationen/Angeboten der LHM möglichst niedrigschwellig gestalten
- Zwischen Arbeitsmigration und Fluchtmigration sollte nicht unterschieden werden

⇨ Verschiedene Länder müssen miteinbezogen werden
⇨ Dies beinhaltet Entwicklungspolitik in den Ländern vor Ort (Bildung und Wirtschaft)

1. <u>Faire Anwerbung</u>: Wie können wir Arbeitsmigration nach München (Stadt x) gerecht gestalten?

<u>Was brauchen Fachkräfte? (im Anwerbeprozess)?</u>

- Faire Vergütung/ Lohn
- Transparenten Prozess
- Die Zukunft in Deutschland darstellen
- Das Tätigkeitsfeld in Deutschland klar darstellen – realistisches Erwartungsmanagement – Praxisberichte (echt & unabhängig)
- Geförderte berufliche Weiterbildungsprogramme, Training Schuldung, die nicht direkt mit der Lohnarbeit zusammenhängen

- Zeit für Ankommen, Entwicklungsprozess, Wiederholung beim Scheitern
- Grundsätzlich mehr Ideen für Fachkräftebildung in zunächst „nicht in Frage kommende Länder“
- Es geht nicht nur um Anwerbung (holistischer Ansatz: Was geben wir zurück)
- Zirkuläre Migration als Option von Anfang an mitdenken (bei bestehenden Partnerschaften ansetzen – Projekte starten)

Impuls 3: Bedürfnisorientierte Politik Kooperation
Migrantische Perspektiven müssen in Zukunft verstärkt miteinbezogen werden

- Enge Kooperation
- Verbindlichkeiten von Seite der Stadt – Politisches Commitment
- Institutionalisierte Unterstützung – Lobbying für die Menschen

Bereitschaft zum Austausch mit den Gegebenheiten im Berufsfeldern in den Kooperationsländern (wie unterscheidet sich die Arbeit vor Ort mit der Arbeit in Deutschland?)

2. Welche Akteur*innen (Politik, Unternehmen, Zivilgesellschaft) verfügen über welchen Hebel, um Arbeitsmigration gerecht zu gestalten?
    - Welche Zuständigkeiten und Kompetenzen haben Bund und Länder in diesem Bereich?

Impuls 4: Politik muss Voraussetzungen gewährleisten

- Arbeitsverbot kontraproduktiv
- Schnellere Anerkennung der Berufsabschlüsse, etc.
- Verfahren Visa
- Bei Arbeitssuche unterstützen
- Bei Spracherwerb unterstützen
- …

Empfehlung
Mehr besseres Personal an Visastellen
Vereinfachung u. Digitalisierungsprozesse
FEG 2.0 stärker in Herkunftsländern bewerben
Bürokratische Hürden abbauen
Fachkräfteeinwanderungsgesetz modernisieren

Unterschiede Arbeitsmarktbeschränkungen
- Wird immer wieder geändert – macht den Prozess sehr kompliziert und unübersichtlich

- Gleichstellungspolitische Herausforderung
- Kinderbetreuung
    ⇨ Andocken und Spracherwerb

- Best Practice & Integration: Wie können politische Entscheidungsträger*innen migrantische Perspektiven in Zukunft verstärkt miteinbeziehen?
    - Skills Partnerships
    - Projekte der ZAV
    - Triple Win

Impuls 5: Unternehmen müssen Verantwortung übernehmen

- Selbstverpflichtung
- Personelle und finanzielle Ressourcen für Integration der Fachkräfte bereitstellen
- Verbindlichkeit von der Politik einfordern: Praxiserfahrung der Akteure nicht nur anhören, sondern auch ernst nehmen und handeln

- Austausch & Vernetzung: Welche Münchener Akteur*innen sollen zusammengebracht werden? Wie kann Raum für Diskussion geschaffen werden?

- Vernetzung der Akteure, die im Ausland Fachkräfte anwerben, vorantreiben