

**MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 14 53 70013 Stuttgart
E-Mail: poststelle@mfw.bwl.de
FAX: 0711 123-2174

Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg
Herrn Guido Wolf MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Stuttgart 31. Januar 2014
Name Irmgard Otto
Telefon 0711 123-2670
Aktenzeichen 6-5650.3/124
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich – ohne Anlagen –

Staatsministerium

Kultusministerium

Wissenschaftsministerium

Innenministerium

Sozialministerium

Integrationsministerium

**Antrag der Abg. Friedlinde Gurr-Hirsch u.a. CDU
- Willkommenskultur baden-württembergischer Arbeitgeber
- Drucksache 15/4380**

Ihr Schreiben vom 27. November 2013, Az.: I/2.4

Anlagen

0

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft nimmt zu dem oben genannten Antrag wie folgt Stellung:

- 1. ob sie einschätzen kann, wie viele baden-württembergische Arbeitgeber im Ausland auf Mitarbeitersuche gehen und wie sich dies in den letzten zehn Jahren entwickelt hat;*

Zu 1.:

Erhebungen zur Anzahl der baden-württembergischen Arbeitgeber, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland rekrutieren, sind nicht bekannt. Einen Näherungswert für die Zahl der zugewanderten ausländischen Arbeitskräfte nach Baden-Württemberg liefert die Statistik über die jährliche Veränderung der Ausländerbeschäftigung. Danach ging zwischen 2000 und 2009 die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer im Jahresdurchschnitt zurück. Im Zeitraum 2010 bis 2013 stieg die Ausländerbeschäftigung um jahresdurchschnittlich rund 30.000.

Nach den Angaben der regionalen Fachkräfteallianzen und der Wirtschaftsorganisationen werden in den Unternehmen neben der verstärkten Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials zunehmend ausländische Fachkräfte rekrutiert. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft hat gemeinsam mit regionalen Fachkräfteallianzen bisher zwei Pilotprojekte zur Gewinnung arbeitsloser spanischer Ingenieure finanziell gefördert. Die Projekte wurden in einem Ballungsraum, der Region Stuttgart, und außerhalb eines Ballungsraums, der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg, durchgeführt. Beide Maßnahmen verliefen erfolgreich. Andere regionale Fachkräfteallianzen führen auf der Grundlage der Erfahrungen aus diesen Pilotprojekten gleichfalls Rekrutierungsmaßnahmen in Spanien für Ingenieur-, Industriefacharbeiter- und Handwerkerberufe durch.

Auch für den Gesundheits- und Pflegebereich sowie im Erziehungswesen ist feststellbar, dass die aktive Suche im Ausland in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Das Thema Internationalisierung hat in den vergangenen Jahren für alle Hochschulen des Landes an Bedeutung gewonnen. Neben dem Austausch von Studierenden stehen das Anwerben und der Austausch von Forschenden, Lehrenden und Verwaltungspersonal im Fokus der Hochschulen des Landes.

- 2. ob sie einschätzen kann, wie hoch der prozentuale Anteil baden-württembergischer Unternehmen ist, die neue Mitarbeiter aus dem Ausland bei der Eingliederung unterstützen;*

Zu 2.: Vor allem größere Unternehmen, die ausländische Fachkräfte rekrutieren, unterstützen diese regelmäßig bei der Eingliederung. Mangels statistischer Erhebungen lässt

sich diese Unterstützung nicht prozentual beziffern. Größere Unternehmen haben oft besondere Teams in den Personalabteilungen, die die internationalen Fachkräfte intensiv betreuen. Auch Kliniken und Pflegeeinrichtungen, die Fachkräfte aus dem Ausland anwerben, bereiten vielfach gezielte Eingliederungsprogramme vor, um den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen guten Start zu bieten und sie an das Unternehmen zu binden.

- 3.** *durch welche Maßnahmen und Aktivitäten ihrer Kenntnis nach baden-württembergische Arbeitgeber neue Mitarbeiter aus dem Ausland bei der Eingliederung unterstützen und inwiefern hierbei hinsichtlich der ursprünglichen Herkunftsstaaten der neuen ausländischen Mitarbeiter unterschiedlich vorgegangen wird;*

Zu 3.:

Unternehmen, die internationale Fachkräfte rekrutieren und beschäftigen, wissen vielfach um die Vorteile einer betrieblichen Willkommenskultur und unterstützen deshalb ihre zugewanderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere in der Phase der Erstintegration, durch eine Reihe von Maßnahmen wie

- vorbereitende und begleitende Sprachkurse (Vermittlung, Freistellung, Finanzierung)
- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie passenden Kindergärten und Schulen
- Begleitung durch Mentoren oder Paten
- Welcome-Pakete
- Unterstützung bei Behördengängen
- Unterstützung bei der Jobsuche bzw. -vermittlung für den Partner/die Partnerin
- Relocation-Service
- Gemeinsame Aktivitäten (Kulturveranstaltungen, Sport, Ausflüge, Stammtische)
- Information über mehrsprachige Ärzte, Begleitung zum Arzt
- Vermittlung von Kontakten zu muttersprachlichen Communities in der Region

Neben den Unternehmen bieten auch regionale Fachkräfteallianzen, Kammern oder Unternehmensverbände Initiativen zur Eingliederung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an wie z.B. in der Metropolregion Rhein-Neckar (Rhine-Neckar-Welcome-Club, Arbeitskreis Dual Career Couples, Newcomers Guide), in der Region Ostwürttemberg (Internati-

onal Club East-Wuerttemberg, Projekt "Job für Zwei", IHK-Audit "Attraktiver Wohnort für ausländische Fach- und Führungskräfte" für Kommunen), in der Region Karlsruhe (META-Projekt (marché emploi transfrontalier apprentissage) mit Informationsveranstaltungen für Unternehmen auf deutscher und für Eltern und Jugendliche auf französischer Seite und einem Lehrgang "Willkommenskultur" für Auszubildende) und in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg (Club der Kulturen).

Bei der Rekrutierung und Eingliederung ausländischer Fachkräfte sind vor allem kleinere und mittlere Unternehmen auf die Unterstützung externer Dienstleister angewiesen. Mit der Internetplattform career-in-bw unterstützt beispielsweise das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. Unternehmen bei der Rekrutierung, Auswahl und Einstellung ausländischer Fachkräfte sowie bei Bedarf mit weiteren Unterstützungsleistungen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA hat einen Leitfaden zu einer Willkommenskultur für Unternehmen entwickelt. Der Leitfaden gibt betriebliche Handlungsempfehlungen, die zum einen die interkulturelle Gesamtkompetenz des Unternehmens stärken und zum anderen konkret den Neuankömmling unterstützen.

Es ist davon auszugehen, dass die Unternehmen ihre Unterstützung individuell anpassen an Herkunftsland, Aufenthaltsdauer, Aufenthaltszweck, familiäre Situation und persönliche Besonderheiten der einzelnen ausländischen Fachkräfte.

An den meisten Universitäten existieren bereits Welcome Center. Aufgabe dieser Zentren ist es, Studierende, Forscherinnen und Forscher und Lehrende am Hochschulstandort zu integrieren. Die Hochschulen unterstützen bei Behördengängen und bei der Wohnungssuche. Die DHBW entwickelt derzeit ein Handlungskonzept, um im Zusammenwirken mit ihren Ausbildungsunternehmen die Voraussetzungen für ein verstärktes Recruitment ausländischer Studierender und damit künftiger Fachkräfte zu schaffen. Neben der Ausweitung englischsprachiger Studienangebote soll den Studienbewerbern durch eine angemessene kulturelle und fachliche Vorbereitung sowie der Vermittlung ausreichender Deutschkenntnisse die Integration erleichtert werden.

- 4. inwiefern Familienangehörige von neuen Mitarbeitern aus dem Ausland von Anfang an in Integrationsmaßnahmen mit einbezogen werden;*

Zu 4.:

Familienangehörige werden z.T. von den Unternehmen von Anfang an in die Integrationsmaßnahmen einbezogen. Viele der unter Ziff. 3 genannten Maßnahmen beziehen sich auf Familienangehörige (Jobvermittlung für den Partner bzw. die Partnerin, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder) oder werden neben der ausländischen Fachkraft auch den Angehörigen angeboten (Begrüßungsveranstaltung, Sprachkurse, Freizeitprogramm). Auch die genannten Initiativen von regionalen Fachkräfteallianzen, Kammern und Unternehmensverbänden sind von Anfang an offen für Familienangehörige. Dual Career Programme sind explizit auf die Arbeitsmarktintegration der begleitenden Partner zugeschnitten. Beispielhaft seien hier das Dual Career Netzwerk Heilbronn, das Projekt "Job für Zwei" in Ostwürttemberg, der Dual Career Service der Universität Stuttgart und der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart, das Partner Support Programme der IHK Rhein-Neckar und der Familien- und Dual Career Service der Universität Freiburg genannt.

- 5. wie die bestehende Belegschaft auf neue Mitarbeiter aus dem Ausland vorbereitet werden kann;*

Zu 5.:

Die Vorbereitung der bestehenden Belegschaft eines Unternehmens auf neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland ist ein wesentlicher Bestandteil einer Willkommenskultur. Die Vorgesetzten und die unmittelbaren Arbeitskolleginnen und -kollegen sind regelmäßig die ersten Gesprächspartner für die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wichtig ist eine Personalpolitik, die sich damit beschäftigt, wie kulturelle Vielfalt der Beschäftigten wertschöpfend für das Unternehmen gestaltet werden kann. Dazu zählen Ansätze von „Diversity-Management“, die die Kompetenzen von multiprofessionellen und multireligiösen Teams, kulturelle Vorerfahrungen und Kompetenzen auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus einbeziehen. Wesentliche Handlungsfelder, die bei der Vorbereitung der Belegschaft auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland hilfreich sein können, sind

- interkulturelle Trainings zur Sensibilisierung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen
- Mentoren- oder Patenkonzept durch erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- regelmäßige Feedbackgespräche
- Netzwerkaktivitäten zur Schaffung sozialer Kontakte (firmeninterne oder -übergreifende Netzwerke wie Stammtische oder Online-Plattformen für in- und ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ggf. Familienmitglieder)

- Training der Führungskräfte als Vertreterinnen und Vertreter des Unternehmens, aber auch als Verantwortliche der operativen Umsetzung der Willkommenskultur

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen in den Bereichen Forschung und Lehre gehört die Zusammenarbeit mit ausländischen Hochschulen und ausländischen Mitarbeitern an der eigenen Hochschule zur täglichen Realität. Es werden zunehmend Angebote zur Fortbildung für die Mitarbeitenden der Verwaltung entwickelt. Neben Sprachkursen praktizieren einige Hochschulen den Austausch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der eigenen Verwaltung mit den Mitarbeitenden ausländischer Hochschulen.

6. wie sie die Willkommenskultur baden-württembergischer Arbeitgeber bewertet;

Zu 6.:

Eine gelebte Willkommenskultur hat wesentlichen Einfluss auf die Qualität und das öffentliche Ansehen einer Organisation. Sie steigert deren Wettbewerbschancen und fördert die langfristige Bindung ihrer Beschäftigten. Zusätzlich kann sie die Erschließung neuer Märkte und Kundengruppen erleichtern. Um über eine Erstorientierung von Neuzugewanderten hinaus eine Willkommenskultur nachhaltig zu etablieren, muss diese innerhalb der jeweiligen Unternehmensstrategie verankert sein und zum festen Bestandteil der jeweiligen Unternehmenskultur werden. Die Wertschätzung, welche baden-württembergische Unternehmen im weltweiten Vergleich genießen, und die hohe Anziehungskraft, die diese auf Arbeit suchende Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln ausüben, belegen, dass es vielen Unternehmen im Land bereits gelingt, eine zeitgemäße Willkommens- und Anerkennungskultur als Maßstab ihres unternehmerischen Handelns mitzudenken. Angesichts des bereits bestehenden Fachkräftemangels besteht eine Offenheit gegenüber dem Thema Willkommenskultur. Dies zeigt sich auch daran, dass Wirtschaftsorganisationen an den Sitzungen des vom Ministerium für Integration eingerichteten Landesarbeitskreises Anerkennung teilnehmen und sich dort inhaltlich einbringen. Die Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg hat sich in ihrem Fachkräfteprogramm die Förderung einer Willkommenskultur für Fachkräfte aus dem In- und Ausland zum Ziel gesetzt. Insbesondere die Wirtschaftsorganisationen bewerben intensiv das Thema in den Unternehmen.

Die Landesregierung hat als Arbeitgeber zahlreiche Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung auf den Weg gebracht, um die Willkommenskultur zu stärken, um spezifische Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln künftig noch stärker zu berücksichtigen und eine Vielfalt wertschätzende

Verwaltungskultur zu fördern. So wurden unter der Federführung des Ministeriums für Integration beispielsweise folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht:

- die Broschüre *„Land der Vielfalt – Land der Chancen. Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung Baden-Württemberg“* als Leitbild zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung
- eintägige Qualifizierungsmaßnahmen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Beschäftigten der Ministerien, Regierungspräsidien und Landratsämter
- Entwicklung eines E-Learning-Kurses *„Interkulturelle Kompetenzen erwerben“* für Beschäftigte der Landesverwaltung
- Modellprojekt *„Karlsruhe – breit gefächert“* beim Polizeipräsidium Karlsruhe um mehr Migrantinnen und Migranten für den Polizeidienst und Erkenntnisse für interkulturelle Öffnungsprozesse in anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung zu gewinnen.

7. durch welche Maßnahmen und Programme sie baden-württembergische Arbeitgeber bei der Eingliederung von neuen Mitarbeitern aus dem Ausland unterstützt;

Zu 7.:

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg unterstützt in diesem Jahr als Pilotprojekt den Aufbau von Welcome Centern für internationale Fachkräfte in den Regionen. Damit soll die Willkommenskultur in Baden-Württemberg etabliert und weiter gestärkt werden. Aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds werden mit einer Anschubfinanzierung von insgesamt rund 1,9 Millionen Euro Welcome Center in zehn Regionen und ein landesweites Welcome Center speziell für den Pflegebereich und das Erziehungswesen gefördert. Die Welcome Center kooperieren eng mit den regionalen Fachkräfteallianzen. Sie sollen als zentrale Anlaufstellen für internationale Fachkräfte und mittelständische Betriebe fungieren und bedarfsorientiert arbeiten. Die Welcome Center sollen generell zu einer stärkeren Sensibilisierung von Unternehmen, Behörden und Bevölkerung für die Belange und Leistungen von Personen aus dem Ausland beitragen. Mit der Einrichtung von Welcome Centern für internationale Fachkräfte auf der Ebene der Regionen übernimmt Baden-Württemberg bundesweit eine Vorreiterrolle.

Im Jahr 2013 wurden in allen Regionen des Landes regionale Fachkräfteallianzen gegründet, die die Etablierung einer Willkommenskultur unterstützen. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Landesmitteln Koordinierungsstellen.

Das Land Baden-Württemberg hat sein Eintreten für die Wertschätzung von Vielfalt durch seinen Beitritt als Arbeitgeber zur Charta der Vielfalt im November 2012 zum Ausdruck gebracht. In Baden-Württemberg haben bislang über 100 Unternehmen, Organisationen und Institutionen die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Unternehmen, welche der Charta beigetreten sind, verfolgen das Ziel der Etablierung einer nachhaltigen Willkommenskultur, ohne die eine erfolgreiche Integration von zugewanderten Fachkräften nach Baden-Württemberg nicht zu verwirklichen ist.

Mit dem Bundesanerkennungsgesetz, das im April 2012 in Kraft getreten ist, und dem neuen Landesanerkennungsgesetz wurde die Grundlage für schnellere, transparentere und einfachere Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen geschaffen. Bei einem beruflichen Anerkennungsverfahren ist eine Beratung der Antragstellerinnen und Antragsteller unerlässlich. Das Ministerium für Integration hat ein Konzept für eine flächendeckende Beratungsstruktur ausgearbeitet und im Rahmen der verfügbaren Mittel umgesetzt. An der Erarbeitung des Konzeptes waren der Baden-Württembergische Arbeitgeberverband, verschiedene Industrie- und Handelskammern und der Baden-Württembergische Handwerkskammertag beteiligt. Im Ergebnis wird das Angebot des vom Bund geförderten IQ Netzwerks mit Beratungsstellen in Mannheim und Stuttgart erweitert. Jetzt gibt es auch in Freiburg und Ulm und somit in allen vier Regierungsbezirken Erstanlaufstellen und Kompetenzzentren. Diese unterstützen auch die Migrationsdienste der Liga der freien Wohlfahrtspflege in den Stadt- und Landkreisen bei der Anerkennungsberatung. Das sozialpädagogische Fachpersonal vor Ort wird geschult, fortgebildet und unterstützt. Indem das Beratungsnetzwerk (potenziellen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, sich unabhängig von den anerkennenden Stellen über Anerkennungsverfahren, Kosten oder Nachqualifizierungen informieren zu lassen, unterstützt es auch im Interesse von Arbeitgebern die Eingliederung neuer Fachkräfte aus dem Ausland.

- 8. inwiefern neue ausländische Mitarbeiter baden-württembergischer Arbeitgeber seitens des Landes bei der Durchführung von notwendigen Behördengängen unterstützt werden und ob es gute Beispiele für erfolgreiche Eingliederungsmaßnahmen gibt, die als Orientierungsmaßstab dienen können;*

Zu 8.:

Die Unterstützung von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Arbeitgebern bei Behördengängen wird künftig eine Aufgabe der vom Land geförderten Welcome Cen-

ter für internationale Fachkräfte in den Regionen sein. Schon jetzt unterstützen Unternehmen, regionale Fachkräfteallianzen und Wirtschaftsorganisationen die zugewanderten ausländischen Fachkräfte und Auszubildenden bei den notwendigen Behördengängen. Die meisten baden-württembergischen Universitäten besitzen heute Welcome Center, zu deren Aufgaben auch die Unterstützung bei Behördengängen gehört.

Ein großer Teil der Ausländerbehörden hat seit Inkrafttreten des Aufenthaltsgesetzes die Beratungs- und Servicefunktionen deutlich verstärkt. Dies ist insbesondere auch im Bereich Einreise und Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit der Fall, um das aufenthaltsrechtliche Verfahren bei beabsichtigter Erwerbstätigkeit zu beschleunigen. Durch das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderte Modellprojekt "Ausländerbehörden - Willkommensbehörden" werden Ausländerbehörden auf dem Weg zu Willkommensbehörden begleitet und unterstützt und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet. In Baden-Württemberg nimmt die Ausländerbehörde Bietigheim-Bissingen an dem Modellprojekt teil. In der Metropolregion Rhein-Neckar haben die 22 Ausländerbehörden ein gemeinsames Positionspapier zur gelebten Willkommenskultur verabschiedet. Dies kann als erfolgreiches Beispiel für andere Regionen angesehen werden.

Mit den Zielen der interkulturellen Öffnung und der Stärkung einer Willkommenskultur beteiligt sich das Ministerium für Integration an der Finanzierung eintägiger Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in den Kommunalverwaltungen. Das Schulungsprogramm wird in Kooperation mit dem Volkshochschulverband Baden-Württemberg e. V. umgesetzt, z.T. kofinanziert mit Mitteln aus dem Europäischen Integrationsfonds.

9. inwieweit sie den Besuch von Sprachkursen von neuen ausländischen Mitarbeitern baden-württembergischer Arbeitgeber fördert und inwieweit etwaige Sprachförderprogramme für öffentlich-rechtlich bzw. privatrechtlich organisierte Träger zugeschnitten sind.

zu 9.:

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit ist mit der Umsetzung des Förderprogramms „The Job of my Life“- MobiPro-EU betraut, welches auch die Förderung von Sprachkursen für neue ausländische Mitarbeiter in baden-württembergischen Unternehmen umfasst. Im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU gewährt der Bund ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa Leistungen, die die Aufnahme und erfolgreiche Absolvierung einer betrieblichen Berufsausbildung sowie die Aufnahme nachhaltiger qualifizierter Be-

schäftigungen in Deutschland ermöglichen sollen. Sprachkurse im EU-Ausland werden aufgrund einer bestehenden Kooperationsvereinbarung überwiegend an Goethe-Instituten gefördert.

Für die berufsbezogene Sprachförderung steht in Baden-Württemberg flächendeckend das ESF-BAMF Programm zur Verfügung. Dieses wird sowohl von öffentlich-rechtlichen als auch privatwirtschaftlich organisierten Trägern angeboten, die durch ein fundiertes Wettbewerbsverfahren ausgewählt wurden. Das Programm richtet sich an Menschen mit Migrationshintergrund, die sich gerade im ALG I- oder ASLG II-Bezug befinden, sowie an ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch Sprachförderbedarf mit Blick auf berufsbezogene Deutschförderung mitbringen.

Das Ministerium für Integration fördert unabhängig von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit dem Landesverband der Volkshochschulen an derzeit und künftig 50 Standorten Sprachkurse, in denen Absolventen, die bisher das Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) erreicht hatten, zum Niveau B 2 (GER) geführt werden, das als notwendige Voraussetzung für die Ausübung einer qualifizierten Berufstätigkeit angesehen wird.

Die Antwort ist mit dem Kultusministerium, dem Wissenschaftsministerium, dem Innenministerium, dem Sozialministerium und dem Integrationsministerium abgestimmt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Nils Schmid MdL
Minister für Finanzen und Wirtschaft