

Mindestanforderungen / Qualitätsstandards bei der sozialen und beruflichen Integration von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften im Rahmen der gesteuerten Zuwanderung

VORWORT

Hamburg hat einen wachsenden Fachkräftebedarf. Die Unternehmen in der Hansestadt entwickeln sich gut und benötigen zunehmend mehr Arbeits- und Fachkräfte. Gleichzeitig zeigen sich auch hier die Auswirkungen des demographischen Wandels.

Für die weitere positive Entwicklung ist es daher notwendig, alle verfügbaren Arbeitskraftpotenziale zu nutzen. Das heißt auch, dass Hamburg stärker ausländische Arbeitskräfte ansprechen und für eine Zukunft in diesem Bundesland motivieren muss.

Damit die Förderung von Zuwanderung aus dem Ausland erfolgreich und nachhaltig umgesetzt und faire Arbeitsbedingungen gewährleistet werden können, müssen bei der Anwerbung und Vermittlung Qualitätsstandards berücksichtigt werden. Denn nur wenn Migrantinnen und Migranten in Hamburg realistische Perspektiven für berufliche und soziale Integration finden, kann Zuwanderung einen positiven Beitrag in Wirtschaft und Gesellschaft leisten. Dabei tragen die verschiedenen Formen von Mobilität positiv zum gegenseitigen Lernen und Verstehen bei. Die deutsche Sprache ist für eine langfristige Arbeitsmarktintegration in Deutschland erforderlich.

„Integration ist ein Anspruch und eine Anstrengung, zu der es keine Alternative gibt – weder für die aufnehmende Mehrheitsgesellschaft noch für die zugewanderte Minderheitsgesellschaft. Dies anzuerkennen, ist für beide Seiten Grundvoraussetzung eines erfolgreichen Integrationsprozesses.“¹

QUALITÄTSSTANDARDS

Die in diesem Papier formulierten Qualitätsstandards sollen Fachkräften und Auszubildenden aus Spanien die Gewähr geben, dass Hamburg sie willkommen heißt und dass sie ihre Arbeit oder Ausbildung unter angemessenen Bedingungen und unter Berücksichtigung der Prinzipien guter und fairer Arbeit beginnen können. Darüber hinaus sollen sie den Unternehmen die Chance geben, gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte dauerhaft in die Betriebe zu integrieren. Gute Praxis in der Mobilität kann jedoch nicht allein von den Unternehmen geschaffen werden. Sie setzt bereits im Herkunftsland an und wird im Sinne einer Prozesskette als Aufgabe aller relevanten Akteure verstanden. Den Sozialpartnern kommt dabei eine herausragende Rolle zu.

Die Qualitätsstandards setzen in allen Phasen des Migrationsprozesses an und berücksichtigen die Erfahrung von Akteuren aus Hamburg, die bereits erfolgreich ausländische Fachkräfte und Auszubildende integriert haben.

¹ Cornelia Schmalz-Jacobsen, August 1998, ehemalige Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen

I. ANSPRACHE UND INFORMATION

Informationen in spanischer Sprache

Fester Bestandteil guter Praxis in der Mobilität ist es, den zukünftigen Auszubildenden oder Fachkräften in Spanien umfassende schriftliche Vorabinformationen in spanischer Sprache zur Verfügung zu stellen. Alle beteiligten Akteure gewährleisten, dass die Übersetzung in die spanische Sprache während der ganzen Prozesskette erfolgt. Dazu gehört mindestens die Information über:

1. Fördermöglichkeiten,
2. die duale Ausbildung,
3. Verfahren zur beruflichen Anerkennung,
4. das Berufsbild des jeweiligen Berufes in Deutschland,
5. Unterkunft/ Wohnen,
6. Sozialversicherung und Rente.

Zu einigen Themen werden durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und die Botschaft des Königreichs von Spanien PDF-Dokumente in spanischer Sprache bereitgestellt.

Insbesondere ist es notwendig, die neuen Fachkräfte und Auszubildenden bereits in Spanien auf die neuen Lebensumstände (inklusive möglicher Unterschiede zu Spanien) umfassend vorzubereiten. Neben Informationen über das Unternehmen sind ausführliche Beschreibungen über die Region, kulturelle und sonstige Angebote hilfreich. Anzustreben ist eine „face-to-face“ Beratung zur Beantwortung individueller Fragen. Bereits in Spanien werden durch die Träger daher erste Anlaufstellen, -adressen und -personen in Deutschland benannt.

Den zukünftigen Fachkräften und Auszubildenden sollte bereits in Spanien eine ausführliche Beschreibung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebotes überreicht werden. Entsprechend erhalten junge Menschen, die bereit sind eine Ausbildung in Hamburg zu beginnen, detaillierte Informationen über die Ausbildung, das Berufsbild, den Ausbildungsbetrieb und die Vergütung.

Bereits in Spanien werden in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbetrieb den Ausbildungswilligen der Stellenwert sowie die Vorteile und Perspektiven einer dualen Ausbildung in Deutschland aufgezeigt. Ein Arbeitsvertrag wird in zweisprachiger Ausfertigung (deutsch – spanisch) zur Verfügung gestellt.

Die Vermittlung in den deutschen Arbeitsmarkt muss für die spanischen Bewerberinnen und Bewerber kostenfrei sein.

Einbeziehung der Arbeitsverwaltungen und Unternehmen in das Auswahlverfahren

Die Mobilität spanischer Fachkräfte nach Hamburg wird von unterschiedlichen Akteuren gefördert. Es ist empfehlenswert, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, lokale Netzwerke und bei Auszubildenden die Berufsschulen als Partner in die Durchführung der Projekte einzubeziehen. Die Unternehmen sollten frühzeitig in das Auswahlverfahren der zukünftigen Auszubildenden oder Fachkräfte einbezogen werden. So ermöglichen Kommunikationstechnologien das persönliche Gespräch und eine erste Kontaktaufnahme. Das Unternehmen kann bereits im Vorfeld klären, ob der Bewerber/ die Bewerberin in die engere Auswahl kommt und diese/r kann sich einen ersten Eindruck über den Betrieb schaffen.

Förderung der Deutschkenntnisse in Spanien

Die Zeiten vor der Auswanderung nach Hamburg müssen dazu genutzt werden, den Auszubildenden und zukünftigen Fachkräften frühzeitige Förderangebote zur Verfügung zu stellen. Die beteiligten Partner sollen den spanischen Fachkräften oder Auszubildenden von Beginn an vermitteln, dass gute bis sehr gute Deutschkenntnisse im beruflichen Alltag notwendig sind. Dazu werden in Zusammenarbeit mit Sprachschulen vor Ort entsprechende Kursmöglichkeiten angeboten, damit die spanischen Fachkräfte und Auszubildenden bereits vor der Ausreise über die für den jeweiligen Beruf notwendigen Grundkenntnisse in der deutschen Sprache verfügen.

Nutzung bestehender Förderinstrumente und Beratungsstellen

Bei der Anwerbung und Vermittlung von Fachkräften und Auszubildenden aus Spanien sind nach Möglichkeit bestehende Förderinstrumente zu nutzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber die jeweiligen Förderbedingungen erfüllt und entsprechende Anträge rechtzeitig gestellt werden. Um hier größtmögliche Verlässlichkeit und Transparenz zu schaffen, sollen die bestehenden Beratungsstrukturen frühzeitig eingebunden werden. Insbesondere ist das Beratungsangebot des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zu nutzen.

II. VORBEREITUNG DES UMZUGS UND ERSTE SCHRITTE IN HAMBURG

Vorbereitung der Ankunft der Zuwanderer

Es ist von besonderer Bedeutung, dass bereits vor der Ankunft der neuen Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und Auszubildenden ausreichend und adäquater Wohnraum, z.B. Zimmer/Apartments im neu geplanten Wohnheim für Auszubildende, zur Verfügung steht. Die Anreise der Neuankömmlinge muss daher vorbereitet und organisiert, der Ablauf der ersten Tage entsprechend geplant sein.

Bereitstellung von Willkommenspaketen

Die Bereitstellung von Willkommenspaketen mit Informationen zu den ersten Schritten vor Ort erleichtert den Einstieg in die neue Umgebung. Die spanischen Vereine in Hamburg unterstützen diesen Aspekt mit ihren Angeboten und Aktivitäten. In diesen Paketen sollten auch Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten in der neuen Heimat aufgezeigt, sowie Informationen zur gesundheitlichen Versorgung und Angebote von Migrationsorganisationen bereitgestellt werden. Empfehlenswert ist außerdem die Durchführung von Willkommensveranstaltungen zu denen beteiligte Partner (z.B. Betriebe, Berufsschulen, Patinnen und Paten, Migrantenorganisationen, kirchliche Träger) und weitere interessierte Personen eingeladen werden können.

Wenn möglich sollen spanischsprachige Ansprechpersonen für die spanischen Fachkräfte und Auszubildenden erreichbar sein. Darüber hinaus sollte eine Ansprechperson für Anliegen weiterer Akteure (Betriebe, Berufs- oder Sprachschulen etc.) zur Verfügung stehen. Die Träger setzen geeignetes Fachpersonal ein und planen, ein Hamburger Netzwerk spanischsprachiger Beraterinnen und Beratern aufzubauen und zu nutzen.

Unterstützung bei Behördengängen nach der Ankunft

Nach der Ankunft müssen verschiedene Behördengänge erledigt werden, für die die neuen Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und Auszubildenden Unterstützung benötigen. So muss u.a. der Wohnsitz angemeldet, eine Lohnsteuerkarte beantragt, ein Konto eröffnet, evtl. ein Fahrzeug angemeldet und ein Internet- und Telefonvertrag abgeschlossen werden. Die spanischen Auszubildenden und Fachkräfte

sollten Nachweise über spanische Versicherungen (insbesondere Kranken-, Unfall- und Haftpflichtversicherung) vorlegen, die während der ersten drei Monate in Deutschland gültig sind.

Förderung des Familiennachzuges

Entscheidend für die Verstetigung der Integration ist die Bereitstellung von Angeboten für nachziehende Familienangehörige. Unternehmen und unterstützende Organisationen bieten ihre Unterstützung an, wenn es um die Initiierung dauerhafter Lösungen für die Zusammenführung der Familien geht. Die Kooperation mit Welcome Centern, Fachkräftebüros, passgenauen Vermittler/innen und Migrantenorganisationen wird gesucht.

III. UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN UND SOZIALEN INTEGRATION

Bestehende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in Hamburg einbinden

Es gilt, die bestehenden Angebote etwa der Migrationsberatungsstellen/Integrationszentren, des Hamburg Welcome Centers, der Kammern, des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, der Migrantenorganisationen, der Kulturvereine, der Arbeitsagenturen und Jobcenter zu nutzen.

Erwerb der deutschen Sprache fördern

Es gilt, die Fachkräfte und Auszubildenden dabei zu unterstützen, das für den Beruf notwendige Sprachniveau zu erreichen und die Kenntnisse stetig auszubauen. Dafür sollen die Zuwanderinnen und Zuwanderer auf die verfügbaren allgemeinen und berufsbezogenen Sprachkurseangebote in Hamburg aufmerksam gemacht werden.

Partnerschaften und Netzwerke nutzen

Partnerschaften und Netzwerke ermöglichen eine Flankierung und Unterstützung von Zuwanderung durch bereits bestehende Kontakte in Wirtschaft, Sport, Kultur und Bildung. Es gilt, bestehende Strukturen des Hamburger Integrationsbeirats und des Hamburger Fachkräftenetzwerks zu nutzen.

Betriebliche Handlungsfelder

Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und betrieblichen Entscheidungsträger bereits im Vorfeld ist für die Umsetzung einer Willkommenskultur von Bedeutung. Es bietet sich für die Unternehmen an, einen Einarbeitungsplan für die Fachkraft oder Auszubildenden zu erstellen, in dem Freiraum für Behördengänge, Deutschkurse und Nachqualifizierungsmaßnahmen vorgesehen ist. Die Träger sollen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür sensibilisieren, dass insbesondere Auszubildende längeren und zusätzlichen Lern- und Unterstützungsbedarf haben.

Träger, die sich zur Umsetzung von „Guter Praxis“ verpflichtet haben, können auf die Diversity-Schulungen des IQ Netzwerks Hamburg – NOBI zurückgreifen.

Zusätzliche Unterstützung während der Ausbildung

Während der Zeit im Unternehmen soll der/ die spanische Auszubildende unterstützende Maßnahmen wie die Förderung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung oder Nachhilfe für die Berufsschule erhalten. Der Träger sollte frühzeitig den Kontakt zur Berufsschule zu suchen, um zu gewährleisten, dass die sprachlichen Voraussetzungen für den jeweiligen Beruf erreicht werden können oder bestehen, damit der/ die Auszubildende dem Unterricht angemessen folgen kann. Entsprechende Fördermöglichkeiten werden genutzt.

Sollte ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werden, unterstützt der Träger proaktiv die Teilnehmenden bei der Suche nach Anschlussoptionen in Hamburg oder bei der Klärung aller notwendigen administrativen und beruflichen Fragen, wie z.B. Kündigung der Wohnung oder des Telefonvertrags oder die Erstellung eines Arbeitszeugnisses, für eine Rückkehr nach Spanien.

Stärkung der Bindung an die Region

Es gilt, die Bindung der spanischen Fachkräfte und Auszubildenden an die Metropolregion Hamburg zu stärken. Dafür wird das Engagement von Vereinen und sonstigen zivilgesellschaftlichen Organisationen entscheidend sein.

Überprüfbarkeit

Bestandteil dieser Vereinbarung ist, dass spanische Bewerberinnen und Bewerber diese Erklärung in spanischer Sprache erhalten.

ERKLÄRUNG

Die dauerhafte berufliche und soziale Integration von Auszubildenden und Fachkräften aus Spanien ist für die Initiatoren dieser Vereinbarung, das IQ Netzwerk Hamburg – NOBI und die Botschaft des Königreich Spaniens, und alle beteiligten Unterzeichner und Unterstützer von großer Wichtigkeit. Um auf diesem Gebiet Mindest-/ Qualitätsstandards zu setzen, wurde diese Vereinbarung getroffen und unterzeichnet. Es ist erwünscht, dass die Weiterentwicklung im Rahmen des Hamburger Fachkräfte-netzwerks und in Abstimmung mit den Erstunterzeichnern vom 28. April 2015 erfolgt.

Durch den Beitritt erklärt sich die Initiative, das Projekt bzw. der Netzwerkpartner verbindlich bereit, diese Standards im Rahmen ihrer/ seiner Arbeit zu beachten, anzuwenden und ggf. als Grundlage einer späteren Evaluation zu akzeptieren.

Der Beitritt zu dieser Vereinbarung erfolgt durch schriftliche Erklärung.

Hamburg, 28.04.2015

Ort, Datum

Ángel de Goya Castroverde

Botschaft des Königreich Spaniens

Gesine Keßler-Mohr

Handwerkskammer Hamburg

Dr. Carsten Klein
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Horst Hopmann
Arbeit und Leben Hamburg e.V.

Antonia Palomino
AGIJ e.V.

Petra Lotzkat
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und
Integration / Hamburg Welcome Center

Martha Gutierrez
Dt. Gesellschaft für Internat. Zusammenarbeit

Vicente Martínez
Bundesverband Span. Jugend- u. Schülerver-
eine e.V.

Adolfo Fernández
Span. Elternrat in Hamburg e.V.

Ulrich Wessels
Grone Bildungszentrum f. Qualifizierung u.
Integration

Michaela Bagger
Agentur für Arbeit Hamburg

Dr. Tobias Woydack
Diakonie Hilfswerk/ Diakonisches Werk HH

Angelina Stern
Hamburger Volkshochschule

Beatrix Höstery
Interkulturelle Bildung Hamburg e.V.

Reinhold Schirren

Careflex Personaldienstleistungen

Vorlage