



Ankommen – nicht nur im neuen Job

**Wie Kolpingsfamilien
Fachkräfte aus dem
Ausland unterstützen
können**



Kolping

Diözesanverband
Paderborn



Vorwort

In den vergangenen Jahren haben wir uns im Kolpingwerk Paderborn, federführend im Diözesanfachausschuss Arbeit und Soziales, mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz befasst. Hierzu hat der Diözesanvorstand im Jahr 2021 das Papier „Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Einordnung und Handlungsgrundlagen für das Kolpingwerk Paderborn“ herausgegeben.

Mit der Veröffentlichung war den Verantwortlichen schnell klar, dass es dabei nicht bleiben kann. Der Text erläutert auf der Grundlage der Tradition Adolph Kolpings und des gesellschaftlichen Auftrags des Kolpingwerkes das Gesetz in seinem gesellschaftlichen Kontext. Darüber hinaus gibt es erste Anregungen für die Integrationsarbeit in den Kolpingsfamilien.

Aber es wirft auch Fragen auf, so zum Beispiel:

- ▶ Wie können Fachkräfte aus dem Ausland unseren Fachkräftemangel lösen?
- ▶ Wie geschieht die Anwerbung konkret, in welchen Ländern, für welche Berufe, etc.?
- ▶ Ziehen wir damit gut ausgebildete Fachkräfte aus den Ländern ab, die dort benötigt werden?
- ▶ Wie können Kolpingsfamilien die Integration ausländischer Fachkräften unterstützen?
- ▶ Benötigen Kolpingsfamilien dabei Hilfe, Weiterbildung, die Qualifikation Ehrenamtlicher, etc.?

Mit diesen Fragen hat sich der Diözesanfachausschuss Arbeit und Soziales intensiv beschäftigt und hierzu die vorliegende Arbeitshilfe verfasst. Aufbauend auf den Handlungsgrundlagen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz haben wir uns mit der konkreten Umsetzung bei der Gewinnung und der Integration ausländischer Fachkräfte befasst und möchten Kolpingsfamilien ausdrücklich ermutigen, sich hierbei zu engagieren.

Anwerbung ausländischer Fachkräfte als Antwort auf den Fachkräftemangel in Deutschland

Laut einer Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft werden bis 2030 in Deutschland rund fünf Millionen Fachkräfte fehlen. Andere Prognosen gehen davon aus, dass jährlich 400.000 Personen zur Schließung der Fachkräftelücke einwandern müssen.

Fehlende Fachkräfte und zu wenige Bewerber*innen auf offene Stellen sind in dieser Kombination ein großes Risiko für deutsche Unternehmen, egal wie groß das Unternehmen ist, ein Bäcker im Familienbetrieb oder ein großer Konzern. Es fehlen Fachkräfte in allen Gebieten, so zum Beispiel Pflegefachkräfte, Ärzt*innen, Ingenieur*innen und Handwerker*innen. Um die pflegerische und medizinische Versorgung im Land aufrechtzuerhalten, industrielle Zukunftsbereiche und Start Ups als Motor der Wirtschaft zu erhalten oder genügend Arbeitskräfte für die Fachbetriebe des Handwerks zu gewinnen, benötigen wir ausländische Fachkräfte in fast allen Wirtschaftszweigen.

Da in den kommenden Jahren eine große Zahl von Fachkräften in den Ruhestand geht und diese Stellen nicht alle wieder be-

setzt werden können, verschärft sich das Problem zusätzlich.

Eine erste Antwort darauf ist, die inländischen Potenziale zu nutzen und den Arbeitnehmer*innen aus Deutschland eine gute Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen. Weiterhin müssen alle Möglichkeiten genutzt werden, erwerbslose Menschen durch passende Qualifizierung in Arbeit zu bringen. Dies muss Vorrang vor allen Akquisetätigkeiten im Ausland haben.

Selbst die Nutzung und Aktivierung aller denkbaren Ressourcen und Potenziale in Deutschland wie einer Verlängerung der Beschäftigungszeiten oder einer Veränderung der Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen - um nur zwei Beispiele zu nennen - reicht nicht aus, um den stetig wachsenden Fachkräftebedarf zu decken. Wirtschaftswachstum und damit ökonomische Stabilität sind die Grundpfeiler unseres Wohlstandes. Schaffen wir es nicht, die Fachkräftelücke zu schließen, ist dieser Wohlstand ebenso gefährdet wie das gesamte Sozial- und Rentensystem.



Grundsätze für die Anwerbung und Begleitung ausländischer Fachkräfte

Die Anwerbung und Migration ausländischer Fachkräfte darf nur unter strengen ethischen und fairen Bedingungen erfolgen, um die Fachkräfte, aber auch die Herkunftsländer vor einer Benachteiligung zu schützen. Für das Kolpingwerk und das Kolping-Bildungswerk Paderborn als Teil eines katholischen Sozialverbandes ist dies Anspruch und Verpflichtung zugleich. Daher richten wir uns in unserer Arbeit nach den Prüfkriterien des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ (Staatliches Siegel der Bundesrepublik Deutschland für die privatwirtschaftliche Anwerbung von Pflegefachpersonal aus Drittstaaten) und übertragen dies auf alle Branchen.

Die hieraus resultierenden Anforderungen an den Prozess und seine Beteiligten sind für uns verpflichtend unter dem Gedanken eines nachhaltigen, fairen und ethisch vertretbaren Vorgehens.

Im Mittelpunkt unseres Tuns steht der Mensch, zum Beispiel die medizinische Fachkraft, aber auch der*die Handwerker*in, der*die den Lebensmittelpunkt

nach Deutschland verlegen möchten. Wir verstehen daher unser Handeln als den ganzen Menschen umfassenden, lebensbegleitenden Prozess, der die Würde des*der Einzelnen achtet und wahrt.

Unter diesen Grundprinzipien ist es für uns selbstverständlich, dass auch der Migrationsprozess unter der zentralen Maßgabe eines nachhaltigen, fairen und ethisch vertretbaren Vorgehens erfolgt. Eine Zusammenarbeit mit Personalvermittlungsagenturen im Inland ist ausgeschlossen. Die Fachkraft verlässt ihre Heimat, ihren Kulturkreis, ihre Freunde und Familie auf Basis unserer Vermittlung und des Arbeitsplatzangebotes, das wir vermitteln. Hieraus erwächst eine große Verantwortung, die für uns handlungsleitend ist.

Grundsätzlich sind wir bei unseren Akquiseaktivitäten für alle Branchen und Berufe offen. Aufgrund vorgelagerter Aktivitäten im Pflege- und Gesundheitswesen wird diese Branche an einigen Stellen als Beispiel verwendet.



Fair

Unter einem fairen Vorgehen verstehen wir, dass die berechtigten Interessen ausländischer Fachkräfte und der Kund*innen, zum Beispiel der medizinischen oder pflegerischen Einrichtung, in einem ausgeglichenen Verhältnis berücksichtigt werden. Nur dann kann ein nachhaltiger Erfolg eintreten.

Nachhaltig

Wir legen für alle Beteiligten Wert auf einen nachhaltigen Erfolg aller Prozesse. Um eine Arbeitsmigration langfristig erfolgreich zu machen, bedarf es einer sozialen und kulturellen Integration, selbstverständlich ohne dabei die eigene Identität und Kultur zu verlieren. Aus diesem Grunde stehen wir auch nach Prozessabschluss mit unseren Mitarbeiter*innen als Ansprechpartner*in zur Verfügung. Wir achten ausdrücklich auf ausreichende Integrationskonzepte bei den Arbeitgeber*innen, um eine nachhaltige Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu erreichen.



Ethisch

Ethisches Vorgehen berücksichtigt für uns neben den persönlichen Lebensumständen der Fachkraft auch die Rahmenbedingungen im Herkunftsland. Nur wenn die Migration der Fachkraft nicht zu einer Verschlechterung der medizinischen Versorgungslage im Land führt, ist eine Migration vertretbar. Wir sprechen deshalb unter anderem Fachkräfte an, die arbeitslos oder nach einer Ausbildung von Arbeitslosigkeit bedroht sind. In diesem Zusammenhang achten wir strikt auf die Einhaltung des WHO-Verhaltenskodexes (siehe Anhang) für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften. Zu einem ethischen Vorgehen gehört ebenso, Maßnahmen zu implementieren und einzufordern, die über die reine Vermittlung hinausgehen und die auch die betriebliche und soziale Integration fördern. Ein weiterer Aspekt, ethisch verantwortlich vorzugehen, ist das „Employer pays“-Prinzip, welches wir anerkennen. (Siehe Anhang). Hierunter verstehen wir, dass für die Fachkraft die Vermittlung und alle dafür notwendigen Schritte kostenneutral sind, das heißt durch uns bzw. die Arbeitgeber*innen getragen werden.

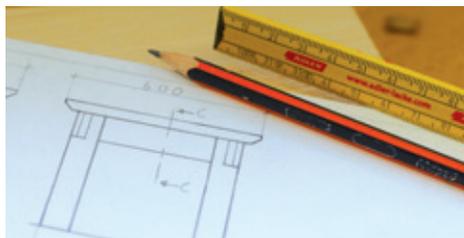
Die Migration von Fachkräften ist ein vielschichtiges Thema mit vielfältigen Interessenlagen, Schwierigkeiten und Problemfeldern. Daher befassen sich seit langem internationale Organisationen und Kongresse mit Regeln und Vorgaben für diese Prozesse. Wir bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung dieser internationalen Vereinbarungen, die wir im Anhang auflisten.

In diesem Akquise- und Qualifizierungsprozess arbeitet die Kolping Recruiting und Integration GmbH mit einer mexikanischen Kolping-Gesellschaft, der Kolping Education Consulting Mexiko S.C. zusammen. Zwischen dem Kolpingwerk Mexiko und dem



Kolpingwerk Paderborn gibt es seit über 30 Jahren starke Beziehungen und eine gelebte und vertrauensvolle Zusammenarbeit. So garantieren zwei Partner*innen unter dem Dach eines weltweiten Sozialverbandes ein gemeinsam tragendes Wertesystem. Die handelnden Personen kennen sich. Es gibt direkte Ansprechpartner*innen vor Ort, sodass durch persönliche Kontakte und eine ständige Erreichbarkeit das notwendige Vertrauen aufgebaut werden kann.

Folgende Schritte und Stationen sind in der Akquise, der Qualifikation und der Integration abgestimmt und werden am Beispiel der Pflege aufgezeigt.



1. Schritt

Die Unternehmen, die ausländische Pflegekräfte einstellen möchten, stimmen mit den Kolping-Gesellschaften ihren Bedarf und die erforderlichen Qualifikationen der Pflegekräfte ab. Nach organisierten Bewerbungsgesprächen kommt es zu einer Auswahl der zukünftigen Fachkräfte. Hier steht ein klares Erwartungsmanagement, eine realistische Beschreibung möglicher Einsatzgebiete und alltäglicher Hürden im Vordergrund. Ebenso wird die Dimension des Einwanderungsprozesses thematisiert.

Noch im Herkunftsland wird ein Deutschkurs (Abschluss B1) organisiert. Es erfolgt

eine enge Begleitung des gesamten Spracherwerbsprozesses in einer familiären Umgebung. Hierzu gehört die Bereitstellung von Unterkunft, Verpflegung und Stipendium.

Die Kolping-Gesellschaften bereiten die Einreise nach Deutschland vor. Sie garantieren die notwendige Unterstützung in der Logistik sowie der Vor- und Nachbereitung des Aus- und Einreiseprozesses. Gleichzeitig erhalten die Teilnehmenden Zugriff auf ein interaktives Lernmodul mit dem Ziel einer intensiven interkulturellen Vorbereitung auf das Leben und Arbeiten in Deutschland.

2. Schritt

Die Teilnehmenden werden bei ihrer Einreise durch die Kolping Recruiting und Integration GmbH empfangen und beziehen ihre Wohnungen. In einem weiteren Baustein wird das Sprachniveau mit dem Ziel des B2 Abschlusses weiter qualifiziert.

Parallel erfolgt die berufspraktische Integration, indem die Teilnehmenden bei ihren

zukünftigen Arbeitgeber*innen bereits als Hilfskraft arbeiten. Dies fördert die Integration in die Teams und ermöglicht es, praktische Erfahrungen zu sammeln, die im Unterricht aufgearbeitet werden können.

Während dieser gesamten Phase findet ein enger Betreuungsprozess durch die Kolping Recruiting und Integration GmbH statt.

3. Schritt

Nach Beendigung des Sprachkurses werden mit der Anerkennungsbehörde evtl. fehlende pflegerische Inhalte identifiziert und in einer Anpassungsqualifizierung ver

mittelt. Anschließend erfolgt das fachpraktische Abschlussgespräch. Danach ist ein Einsatz als Fachkraft möglich.

Wie Kolpingsfamilien unterstützen können

Die Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland kann die Tradition der Unterstützung der zugezogenen Arbeiter*Innen durch die Kolpingsfamilien wieder aufleben lassen. Das Bewusstsein, verantwortliches Leben und solidarisches Handeln zu fördern, steht im Kolpingwerk in der Tradition Adolph Kolpings. Dabei versteht sich der Verband als Weg-, Glaubens-, Bildungs- und Aktionsgemeinschaft. Viele Kolpingsfamilien sind aus den Gesellenvereinen hervorgegangen, die Handwerkern auf ihrer Wanderschaft Unterkunft und Unterstützung geboten haben. Dies konnten auch Kolpingbrüder in Anspruch nehmen, die aus beruflichen Gründen dauerhaft in fremde Orte gezogen waren. Auch sie fanden in den Gesellenvereinen oder später in den Kolpingsfamilien Kontakte und Ansprechpartner*innen in ihrem neuen Lebensumfeld.

Heute ist dieser Zweck durch die Entwicklungen in Arbeitswelt und Gesellschaft weitestgehend verloren gegangen. Die meisten Kolpingsfamilien haben ihren Schwerpunkt in der Jugend-, Bildungs- und Familienarbeit in ihren Gemeinden gefun-

den. Durch ihre Arbeit sind die Kolpingsfamilien in ihren Gemeinden meist gut vernetzt und pflegen Kontakte zu anderen Verbänden und Institutionen. Diese Netzwerke können in der Integration der Fachkräfte sehr wertvoll sein.

Oberstes Prinzip bei der Unterstützung und Integration ausländischer Fachkräfte durch die örtlichen Kolpingsfamilien muss sein, dass die Kolpingsfamilien nicht überfordert werden. Daher ist es wichtig, mit den Kolpingsfamilien bereits vorab ihre strukturellen und personellen Möglichkeiten auszuloten und den Umfang der Mitarbeit abzustecken. Hier sind die hauptberuflichen und professionell handelnden Mitarbeiter*Innen der Gesellschaft des Kolping-Bildungswerkes (Kolping Recruiting und Integration GmbH) besonders gefragt. Die Aufgaben der einzelnen Akteur*innen müssen klar abgesteckt werden: Für welche Aufgabe ist die ausländische Fachkraft, die Arbeitgeber*innen, das Bildungswerk und die Kolpingsfamilie zuständig?

Grundsätzlich gilt die Regel, dass die hauptberuflichen Mitarbeiter*innen der

Gesellschaft für alle Aufgaben zuständig sind, die im Zusammenhang mit der beruflichen und persönlichen Integration der Fachkraft stehen. Ergänzend können Kolpingsfamilien es sich zur Aufgabe machen, bei der Integration in Freizeit und kulturelle Angebote mitzuwirken. Dies kann durch sogenannte Freizeitbegleiter*innen geschehen.

Ein weiteres Feld, in dem die Kolpingsfamilien unterstützend mitwirken können, ist die Aufklärung über und Fürsprache für die Notwendigkeit der Einwanderung von Fachkräften in bestimmten Branchen und die Rolle des Kolping-Bildungswerkes bei der Gewinnung von Fachkräften im Ausland. Dabei sollten die ethisch-moralischen Grundsätze dargestellt werden, die bei der Anwerbung der Fachkräfte zu Grunde gelegt werden, und welche Auswirkungen die Anwerbung in den Herkunftsländern hat.

Die Kolpingsfamilien können unter anderem durch Vorträge Aufklärung leisten und Missverständnisse und Vorbehalte gegen die Einwanderung und Anwerbung auflösen.

Dazu müssen die Kolpingsfamilien allerdings selbst vom Kolping-Bildungswerk (zuvorderst durch die Kolping Recruiting und Integration GmbH) informiert und befähigt werden, auf Fragen zum Thema zumindest einen Überblick geben zu können und eigene Vorbehalte zu entkräften. Gemeinsam mit der Kolping Recruiting und Integration GmbH können folgende Veranstaltungen hilfreich sein:

- Vorträge in den Kolpingsfamilien zum Thema Fachkräftegewinnung und -einwanderung
- Angebote von Bildungsveranstaltungen zur Kultursensibilität, interkulturelles/transkulturelles Lernen, antirassistische Bewusstseinsbildung und Lernen, etc.
- Aufklärung zur Arbeit des Kolping-Bildungswerkes bei der Qualifizierung inländischer Arbeitskräfte
- Öffentlichkeitsarbeit, vorbereitet durch Diözesanverband oder Bildungswerk, in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber*innen.

Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte wird in kleinen, überschaubaren Gruppen geschehen. Natürlich sind nur die Kolpingsfamilien gefragt, in deren Gemeinde es zu einem Zuzug kommt. Ein Engagement kann mit einem Sechs-Punkte-Plan für alle Beteiligten erfolgreich werden:

- 1 Die Kolping Recruiting und Integration GmbH nimmt rechtzeitig vor Eintreffen der ausländischen Fachkräfte mit der Kolpingsfamilie (Kolpingjugend) Kontakt auf.
- 2 Die Kolpingsfamilie (Kolpingjugend) wird ausführlich über den Zuzug der ausländischen Fachkräfte informiert.
- 3 Die Unterstützung durch Hauptberufliche wird dargestellt. Es wird eine klare Linie zum ehrenamtlichen Engagement der Kolpingsfamilien gezogen.
- 4 Die Kolpingsfamilien wägen eine Unterstützung ab und treffen ihre Entscheidung.

- 5 Auf Wunsch der Kolpingsfamilien kann ein Workshop stattfinden, um Aktivitäten zu beraten und Vorbereitungen zu treffen.
- 6 Die Hauptberuflichen organisieren nach Ankunft der Fachkräfte ein erstes Treffen der Fachkräfte und der Akteure der örtlichen Kolpingsfamilie.

Durch die Verbandsstruktur mit ihrer Untergliederung auf örtlicher und regionaler Ebene können Treffen der zugewanderten Fachkräfte organisiert werden, bei denen sich die Fachkräfte und Freizeitbetreuer*innen aus unterschiedlichen Kolpingsfamilien kennenlernen und Erfahrungen austauschen. Ein solcher Erfahrungsaustausch sorgt für einen Rückfluss auftretender Probleme bei der Gewinnung und Integration in die Arbeit des Bildungswerks. So kann im Laufe der Zeit ein tragfähiges Netzwerk entstehen.

Mehrwert für Kolpingsfamilien und Fazit

„Schon wieder eine neue Aufgabe! Eigentlich sind wir als Kolpingsfamilie schon gut beschäftigt“, werden die Einen sagen. „Das klingt spannend und ganz konkret, ein echtes Projekt in unserer Gemeinde!“, die Anderen. Ein Hinweis vorweg: Es geht um die Unterstützung zur Integration in die Gemeinde und die Kolpingsfamilie, nicht um die professionelle Hilfe bei der Wohnungssuche, der Anmeldungen bei den Behörden, usw.

Dabei können beide Seite viel voneinander lernen und profitieren. Für das Kolpingwerk war und ist die internationale Arbeit ein wesentlicher Bestandteil seiner Arbeit. Hier wird praktisch die Internationalität in den Ort geholt. Wir können von fremden Kulturen lernen und uns mit unserer eigenen Kultur einbringen, uns austauschen und

miteinander feiern. Soziales und politisches Engagement sind Grundlagen unseres Handelns als Sozialverband und schärfen unser Profil in den Gemeinden auch als generationsübergreifender Verband, denn vermutlich werden eher jüngere Fachkräfte einwandern – eine Chance, dass junge und ältere Kolpinggeschwister gemeinsam etwas auf den Weg bringen.

Adolph Kolping hat gesagt: „Froh und glücklich machen, trösten und erfreuen ist im Grunde doch das Glücklichste und Beste, was der Mensch auf dieser Welt ausrichten kann.“ In diesem Sinne laden wir ein, dazu beizutragen, dass Menschen, die in unserem Land eine berufliche und persönliche Zukunft suchen, auch ihr persönliches Glück finden.



Anhang

1 Verhaltenskodex der WH für internationale Anwerbung



www.who.int/publications/i/item/who-global-code-of-practice-on-the-international-recruitment-of-health-personnel

2 Employer-pays-Prinzip



www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle

3 Internationale Menschenrechtskonventionen



www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/deutschland-im-menschenrechtssystem/vereinte-nationen/vereinte-nationen-menschenrechtsabkommen

4 ILO-Kernarbeitsnormen, insbesondere die Allgemeinen Prinzipien und operativen Leitlinien für eine faire Anwerbung



www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang--en/index.htm

5 IRIS-Standards der International Organisation of Migration



<https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbdl201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>

6 Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ (Staatliches Siegel der Bundesrepublik Deutschland für die privatwirtschaftliche Anwerbung von Pflegefachpersonal aus Drittstaaten)



www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de



**Kolpingwerk Diözesanverband
Paderborn**

Am Busdorf 7
33098 Paderborn

www.kolping-paderborn.de



Kolping

Diözesanverband
Paderborn