



# Fachkräfte

Sie kommen,  
sie kommen nicht,  
sie kommen...



# willkommen!

260.000 Menschen müssten jedes Jahr einwandern, um in Deutschland den Fachkräftebedarf zu decken. Ob das neue, kommende März in Kraft tretende Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Not der Firmen lindern hilft, die dringend Auszubildende und Fachkräfte suchen, ist noch offen. Die Wirtschaft ist verhalten optimistisch. Wie also kommen Unternehmen ab nächstem Jahr an Azubis und Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland? „Die Wirtschaft“ gibt einen aktuellen Überblick.

Mayenga Kavindja hat es geschafft. Am 21. August, einem sonnigen Mittwoch in der letzten Sommerferienwoche, betrat die 19-Jährige die Eingangshalle des Hotels Collegium Leoninum in der Bonner Innenstadt und damit die Welt der dualen Ausbildung in Deutschland. Seitdem arbeitet sie im Housekeeping des Vier-Sterne-Tagungshotels, der ersten Station ihrer zweijährigen Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe.

Zwischen ihrem Heimatort in Namibia und ihrem Ausbildungsunternehmen liegen über 8.000 Kilometer, Luftlinie. Eine lange Strecke – und doch kurz im Vergleich zu dem Weg, den sie und die Menschen, die sie unterstützt haben, im übertragenen Sinne zurücklegen mussten.

In Deutschland beklagen immer mehr Firmen in immer mehr Branchen teils erhebliche Fachkräftengpässe. Der viel zitierte Fachkräftemangel ist und bleibt eine beträchtliche Herausforderung. Laut Deutschem Industrie- und Handelskammertag (DIHK) gibt es derzeit 1,5 Millionen offene Stellen in Deutschland. Für drei von fünf Unternehmen ist er das größte Geschäftsrisiko, zeigt die DIHK-Konjunkturumfrage Frühsommer 2019 – mit weitem Abstand zu anderen Risiken wie einer nachlassenden Auslandsnachfrage oder steigenden Arbeitskosten.

Das trifft auch auf Bonn und den Rhein-Sieg-Kreis zu. „Je nach Branche kann es inzwischen fast ein halbes Jahr dauern, bis eine offene Stelle neu besetzt ist. Für die Unternehmen wird der Produktivitätsausfall zur Kostenfalle“, heißt es in der Fachkräftenanalyse, die die IHK Bonn/Rhein-Sieg Ende 2018 vorlegte. Spitzenreiter bei offenen Stellen: Berufe der nichtmedizinischen Gesundheit, Körperpflege und Medizintechnik mit 178 Tagen, gefolgt von Verkauf mit 146 und Reinigung mit 145 Tagen.

Doch nicht nur die Fachkräfte von heute sind Mangelware, sondern auch die von morgen. 28 Prozent aller Ausbildungsbetriebe in Bonn/Rhein-Sieg konnten 2018 nicht alle erforderlichen Ausbildungs-



**„Wir sind gleich in zwei Branchen unterwegs, in denen es in Deutschland immer schwieriger wird, offene Ausbildungs- und Fachkraftstellen zu besetzen.“**

**Ruth Maria van den Elzen,**  
Hoteldirektorin Collegium Leoninum und  
Prokuristin der Seniorenresidenz Nova Vita Bonn, mit  
ihrer neuen Auszubildenden **Mayenga Kavindja.**

plätze besetzen, wie jetzt eine Umfrage der IHK bei fast 190 ausbildenden Unternehmen in der Region ergab. Hauptgrund: das Fehlen geeigneter Bewerberinnen und Bewerber. „Der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel spitzt sich auch in unserer Region zu“, kommentiert Jürgen Hindenberg, Geschäftsführer Berufsbildung und Fachkräftesicherung der IHK Bonn/Rhein-Sieg, die Ergebnisse.

### Zwei Mangelbranchen: Hotellerie/ Gastronomie und Pflege

Ruth Maria van den Elzen ist sehr froh, die Ausbildungsstelle „Fachkraft im Gastgewerbe“ im Collegium Leoninum nun besetzt zu haben. „Wir sind ja gleich in zwei Branchen unterwegs, in denen es in Deutschland immer schwieriger wird, offene Ausbildungs- und Fachkraftstellen zu besetzen“, sagt die Hoteldirektorin und Prokuristin der Nova Vita Residenz Bonn GmbH, zu der auch die mit dem Hotel verbundene Se-

niorenresidenz gehört. Sie meint Hotellerie/Gastronomie sowie die Pflegebranche. „Wir spüren den Fachkräftemangel deutlich und müssen den Strauß an Möglichkeiten, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Nachwuchs zu gewinnen, deutlich erweitern“, betont die Unternehmerin, die auch als Vizepräsidentin der IHK Bonn/Rhein-Sieg aktiv ist.

Deshalb war sie froh, als vor zweieinhalb Jahren Birgit Hufnagel und Katja Türk auf sie zukamen. Hufnagel leitet das Robert-Wetzlar-Berufskolleg in Bonn. Türk ist dort Oberstudienrätin – sowie Initiatorin und Leiterin des Projekts „Pair Et Share“. Das Austauschprogramm bietet Azubis ausgewählter Fachrichtungen, die das Berufskolleg besuchen, die Möglichkeit eines dreiwöchigen Aufenthalts in Namibia, um dort berufliche Erfahrung zu sammeln. Umgekehrt können Schülerinnen und Schüler von verschiedenen Partnerschulen in Namibia zum gleichen Zweck nach Bonn kommen.

So kamen Ruth van den Elzen und Mayenga Kavindja erstmals zusammen. Die damals 17-jährige Namibierin absolvierte im Hotel Collegium Leoninum ein Schülerpraktikum. Im September 2018 meldete sich Katja Türk erneut bei der Hoteldirektorin: Ob sie bereit wäre, Kavindja eine Ausbildung zu ermöglichen. „Mein erster Gedanke“, erinnert sich van den Elzen: „Dazu gehört Mut – für die junge Frau, aber auch für uns.“

Und nicht nur Mut, sondern auch viel Zeit, Geduld und Glück. Denn von dem Entschluss, Kavindja einen Ausbildungsplatz zu geben, bis zu ihrem ersten



**„Der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel spitzt sich auch in unserer Region zu.“**

**Jürgen Hindenberg,**  
Geschäftsführer Berufsbildung und Fachkräftesicherung der IHK Bonn/Rhein-Sieg



„Vielleicht können wir es ja wirklich schaffen.“

**Katja Türk,**

Oberstudienrätin am Robert-Wetzlar-Berufskolleg in Bonn. Initiatorin und Leiterin des Austauschprogrammes „Pair & Share“, welches Azubis einen Austausch mit Namibia bietet.



## Berufsanerkennung

Die Berufsanerkennung ist die Voraussetzung für eine Zuwanderung als Fachkraft. Grundlage ist das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG). Es gibt seit 1. April 2012 allen Personen mit einem im Ausland erworbenen, staatlich anerkannten Berufsabschluss einen Rechtsanspruch auf Durchführung eines Verfahrens, das feststellt, inwieweit dieser Abschluss mit dem entsprechenden deutschen Beruf gleichwertig ist.

Zuständig dafür sind in Deutschland, je nach zugrunde liegendem deutschen Vergleichsberuf, zahlreiche Institutionen, beispielsweise die Handwerkskammern, die Kammern für freie Berufe oder die Landwirtschaftskammern. Auf der Website [anerkennung-in-deutschland.de](http://anerkennung-in-deutschland.de) können sich ausländische Fachkräfte informieren, welche Stelle für sie zuständig ist.

Die IHKs setzen diesem Flickenteppich ein gemeinsames Kompetenzzentrum entgegen: Die IHK FOSA („FOSA“ steht für „Foreign Skills Approval“, also „Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen“) in Nürnberg ist die Zentralstelle für die Gleichwertigkeitsfeststellung für über 250 duale Ausbildungsberufe und rund 90 Fortbildungsabschlüsse aus den Bereichen Industrie, Handel, Gastronomie und Dienstleistungen. Eine Erstberatung bietet dazu auch die IHK Bonn/Rhein-Sieg an!

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht vor, eine zentrale Servicestelle für die berufliche Anerkennung zu schaffen. Sie soll bei der Bundesagentur für Arbeit angesiedelt werden.



[www.ihk-fosa.de](http://www.ihk-fosa.de) / Tel. 0911 81506-0

Erstberatung Berufsanerkennung:

**Andrea Rieck-Gangnus**

Tel. 0228 2284-180, [rieck-gangnus@bonn.ihk.de](mailto:rieck-gangnus@bonn.ihk.de)

[www.ihk-bonn.de](http://www.ihk-bonn.de), Webcode 415

[www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)

Arbeitstag vor wenigen Wochen verging fast ein Jahr. Irgendwann im Januar schrieb Türk in einer Mail an Ruth van den Elzen: „Vielleicht können wir es ja wirklich schaffen.“

### Erleichterte Zuwanderung für Menschen mit Berufsabschluss

Die deutsche Wirtschaft verspricht sich viel von einer stärkeren Fachkräfteeinwanderung. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gehöre die Zuwanderung, auch aus Nicht-EU-Staaten, in ein schlüssiges Gesamtkonzept, heißt es vom DIHK.

Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg müssten bis 2060 jedes Jahr 260.000 Menschen einwandern, um den Bedarf an Fachkräften hierzulande zu decken. Deshalb setzte sich die IHK-Organisation in den vergangenen Monaten auf allen Kanälen für das heftig diskutierte Fach-

kräfteeinwanderungsgesetz ein. Auch der DIHK warb unermüdlich dafür und nahm während des Gesetzgebungsprozesses immer wieder Stellung.

In diesem Sommer war es dann endlich so weit: Im Bundesgesetzblatt vom 20. August 2019 wurde das Gesetz veröffentlicht, am 1. März 2020 tritt es in Kraft. Es regelt, wer zu Arbeits- und Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf. Der Leitgedanke:

„Die Mechanismen, die man 2005 für ausländische Akademikerinnen und Akademiker geschaffen hat, werden nun auf Nicht-Akademiker erweitert“

erklärt **Jens Dieckmann**

Rechtsanwalt in Bonn (siehe auch Interview Seite 18).

Das Gesetz erleichtert nun die Zuwanderung für Menschen mit Berufsabschluss.

# Die Niveaustufen des GER

## (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen)

Bei regelmäßiger, aktiver Teilnahme sollten Teilnehmende am Ende der jeweiligen Stufe nachstehendes können:

### Niveaustufe A1

Hören	einfache Wörter und Sätze über vertraute Themen verstehen
Sprechen	sich auch einfache Art über vertraute Themen verständigen
Lesen	einzelne Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z. B. auf Schildern und Plakaten
Schreiben	einfache Standardformulare, z. B. im Hotel ausfüllen

### Niveaustufe A2

Hören	einfache Alltagsgespräche und das Wesentliche von kurzen Mitteilungen verstehen
Sprechen	kurze einfache Gespräche in Situationen des Alltags führen
Lesen	kurze einfache Texte, z. B. Anzeigen, Speisekarten verstehen
Schreiben	kurze Notizen und Mitteilungen abfassen

### Niveaustufe B1

Hören	das Wesentliche von Unterhaltungen und Nachrichten verstehen, wenn langsam gesprochen wird
Sprechen	in einfachen zusammenhängenden Sätzen Erfahrungen, Ereignisse beschreiben und Meinungen wiedergeben
Lesen	Texte aus der Alltags- und Berufswelt verstehen
Schreiben	persönliche Briefe schreiben

### Niveaustufe B2

Hören	im Fernsehen die meisten Sendungen und Filme verstehen, wenn Standardsprache gesprochen wird
Sprechen	sich relativ mühelos an einer Diskussion beteiligen und ihre Ansichten vertreten
Lesen	Artikel und Berichte über aktuelle Fragen der Gegenwart verstehen
Schreiben	detaillierte Texte, z. B. Aufsätze oder Berichte schreiben

### Niveaustufe C1

Hören	Unterhaltungen und Radio- und Fernsehsendungen relativ mühelos verstehen
Sprechen	sich spontan in den meisten Situationen fließend ausdrücken
Lesen	komplexe Sachtexte und literarische Texte verstehen
Schreiben	sich schriftlich klar und gut strukturiert ausdrücken und über komplexe Sachverhalte schreiben

### Niveaustufe C2

Hören	ohne Schwierigkeiten die gesprochene Sprache verstehen
Sprechen	sich mühelos an allen Gesprächen und Diskussionen sicher und angemessen beteiligen
Lesen	jede Art geschriebenen Textes mühelos lesen
Schreiben	anspruchsvolle Briefe und komplexe Berichte verfassen und sich differenziert ausdrücken



## Fall 1: Ausgebildete Fachkraft will in Deutschland Stelle suchen

Das war bisher fast unmöglich. Seit 1973 gilt nämlich der sogenannte „Anwerbestopp“. Seitdem gibt es in Deutschland keine Regelung für den Zuzug von mittel und niedrig Qualifizierten.

„Ein Zuzug ist theoretisch möglich, aber nicht gewollt und mit entsprechend hohen Hürden versehen“, sagt der Spezialist für Asyl- und Aufenthaltsrecht. Das ändert sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Es ermöglicht erstmals die Einreise nach Deutschland für sechs Monate zur Arbeitsplatzsuche. Und zwar unabhängig von der Art des Berufs. Denn die „Positivliste“ der Bundesagentur für Arbeit, die besonders benötigte Berufe definierte, fällt nun weg.

Voraussetzungen für die Einreise zur Arbeitsplatzsuche unter anderem: Sprachniveau B1, Nachweis eines Wohnsitzes und der Möglichkeit, für sechs Monate den Lebensunterhalt bestreiten zu können, sowie eine durch eine entsprechende Stelle in Deutschland (siehe Infokasten „Berufsanerkennung“ Seite 11) anerkannte berufliche Qualifizierung.

Wer eine Stelle findet, erhält eine Aufenthaltserlaubnis für vier Jahre. Bei weiterer, unbefristeter Anstellung besteht später die Möglichkeit, einen unbefristeten Aufenthaltstitel, eine sogenannte Niederlassungserlaubnis, zu erhalten, den höchsten Aufenthaltstitel unterhalb der Einbürgerung.

## Fall 2: Einreise, um hier zu arbeiten und währenddessen Qualifizierung anerkennen zu lassen

Auch das ist nun möglich. Wer sich bereits im Ausland um einen Arbeitsplatz bemüht hat und ein entsprechendes Angebot vorweisen kann, darf nach Deutschland kommen und hier die Arbeitsstelle antreten. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die betreffende Person beim Anerkennungsverfahren zu unterstützen, vor allem jedoch bei der möglicherweise erforderlichen Nachqualifizierung. Für die Einreise reicht das Sprachniveau A2.

„Diese Variante dürfte sich in der Praxis als gängigste erweisen“, urteilt Dieckmann. „Sie ist äußerst interessant für den Mittelstand, vor allem bei leergelegten Bewerbermärkten, etwa in der Kältetechnik.“

## Fall 3: Einreise mit festgestellter Qualifizierung und Arbeitsplatzangebot

Wer bereits aus dem Ausland eine Stelle in Deutschland gefunden hat und die Anerkennung der beruflichen Qualifikation durch die entsprechende deutsche Stelle vorweisen kann, also als qualifiziert gilt, erhält

## TITELTHEMA

ein Einreisevisum und eine Aufenthaltserlaubnis für vier Jahre. Weitere Voraussetzung: Sprachniveau B1.

Ausnahme: Menschen mit IT-Hintergrund. „Hier reicht es, ein Arbeitsplatzangebot eines deutschen Unternehmens sowie fünf Jahre einschlägige Berufserfahrung nachzuweisen“, erläutert Dieckmann, dann ist kein Anerkennungsverfahren notwendig.“

### Fall 4: Ausbildung

Zuwanderung wird mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz nicht nur für bereits qualifizierte Personen möglich, sondern auch für Ausbildungsinteressierte, also den Fachkräftenachwuchs. Wer jünger als 25 Jahre ist, über Sprachkenntnisse auf B2-Niveau verfügt, den eigenen Lebensunterhalt bestreiten kann und den heimischen Schulabschluss hat anerkennen lassen, kann ebenfalls für bis zu sechs Monaten nach Deutschland einreisen, um hier einen Ausbildungsplatz zu suchen. Möglich ist die Ausbildungsplatzsuche auch aus dem Ausland.

Wer einen Ausbildungsplatz erhält, bekommt zugleich eine Aufenthaltserlaubnis für die Dauer der Ausbildung. Erhält er vom Ausbildungsunternehmen anschließend ein Jobangebot, wechselt er sozusagen den Gesetzesparagrafen und wird einem hier arbeitenden Drittstaatler gleichgestellt. Das gilt auch, falls er nicht übernommen wird und nach einem anderen Arbeitsplatz suchen möchte. Dann wird aus Fall 4 sozusagen Fall 1.

Wichtig: Die sogenannte „Vorrangprüfung“ wurde mit dem neuen Gesetz nur für Beschäftigte, nicht aber für Auszubildende abgeschafft. So muss also bei Azubis weiterhin jedes Mal geprüft werden, ob für einen Ausbildungsplatz auch einheimische Bewerberinnen oder Bewerber in Frage kommen.

### „Vielleicht können wir es schaffen“

„Vielleicht können wir es ja wirklich schaffen“, schrieb die Berufsschullehrerin Katja Türk im Januar an die Unternehmerin Ruth Maria van den Elzen. Sie schafften es wirklich. Auch ohne Fachkräfteeinwanderungsgesetz, aber dafür mit sehr viel persönlichem Einsatz. Wie die IHK-Vizepräsidentin berichtet, mussten zahlreiche Anträge ausgefüllt und Dokumente, zum Beispiel der Ausbildungsvertrag, im Original zwischen Deutschland und Namibia hin- und hergeschickt werden. Mayenga Kavindja musste mehrere Termine bei der deutschen Botschaft vereinbaren – und einige verstreichen lassen, weil immer noch Dokumente fehlten. Jedes Mal dauerte es mehrere Wochen von der Anfrage bis zum Termin.

Das Ganze zog sich in die Länge. Und ging am Ende plötzlich ganz schnell. Der Flug nach Deutschland war für den 18. August gebucht. Am 16. August erhielt die 19-Jährige ihr Visum... Seit 21. August ist sie in Bonn angehende „Fachkraft im Gastgewerbe“.

Auch die CLEAN Excellence GmbH, ein Spezialist für Gebäude-, Industrie- und Gesundheitsdienstleistungen, gibt Menschen aus Drittstaaten eine Perspektive. In diesem Fall: jungen Geflüchteten. Drei Syrer absolvieren in dem Bonner Unternehmen eine Ausbildung als Gebäudereiniger. „Wir betrachten das als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung“, sagt Michael Thomas Baggeler, Inhaber und Geschäftsführer des Familienunternehmens.

Doch es gibt einen zweiten wichtigen Grund: Baggeler hätte gerne drei weitere Azubis in diesem Beruf, aber er findet keine.



„Ich liebe es, Metall  
und meiner Firma eine  
besondere Form zu geben.“

Fördern, was NRW bewegt.

Melanie Baum, Geschäftsführerin Baum Zerspanungstechnik, fertigt anspruchsvolle Dreh- und Frästeile nach Kundenwunsch – mit zufriedenen Mitarbeitern und modernen Maschinen. Die nötige Finanzierung ermöglichte ihr die NRW.BANK.

Die ganze Geschichte unter:  
[nrwbank.de/baum](http://nrwbank.de/baum)



**NRW.BANK**  
Wir fördern Ideen

## Integration von geflüchteten Menschen „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“

Mit der Initiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ möchte das Land NRW insbesondere junge Geflüchtete zwischen 18 und 27 Jahren in Ausbildung und Arbeit bringen. In NRW leben derzeit rund 23.000 junge Geflüchtete, die in den Kommunen nur geduldet sind und keine Ansprüche auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch haben. Sie profitieren nicht von den Unterstützungsangeboten der Arbeitsförderung des Bundes und der Kommunen.

Das Programm sieht sechs Förderbausteine vor, die Menschen beim Einstieg in eine Ausbildung oder einen Beruf unterstützen sollen. Diese reichen von Coachings über



*NRW-Arbeitsminister Laumann und NRW-Integrationsminister Stamp stellen neue Initiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ vor – insbesondere junge Flüchtlinge sollen neue Bildungschancen erhalten.*

berufsbegleitende Qualifizierung und Sprachförderung bis hin zum nachträglichen Erwerb eines anerkannten Schulabschlusses. Das Land stellt dafür 50 Millionen Euro zur Verfügung. Allein fünf Millionen Euro sollen in einen Innovationsfonds fließen, der im Rahmen eines Aufrufs kreative Projektideen zur Integration in Arbeit und Ausbildung unterstützt.

<https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/minister-laumann-und-stamp-50-millionen-euro-zur-integration-ausbildung-und-arbeit>

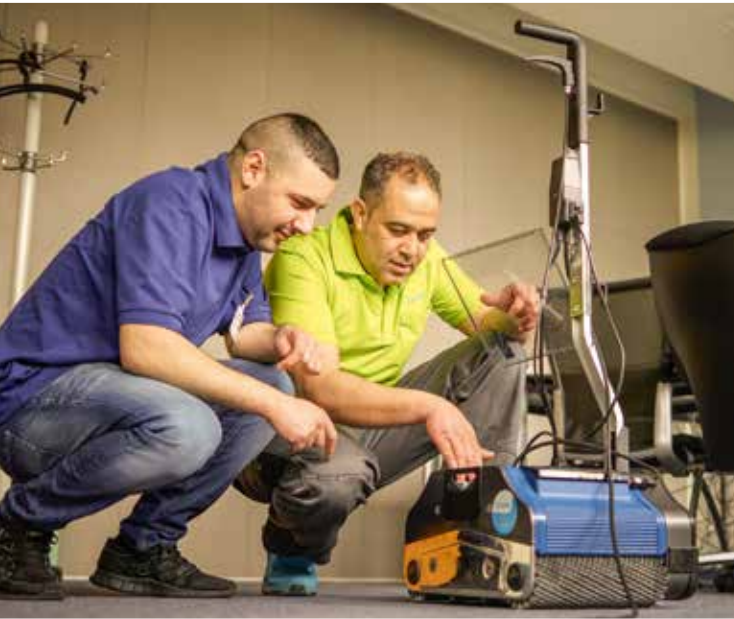


„Bewerbungen bleiben aus, ich weiß auch von vielen Branchenkollegen, dass es immer schwieriger wird“, berichtet Baggeler. Allein schon deshalb war er froh, auf interessierte Geflüchtete zurückgreifen zu können.

### Ausbildung von Geflüchteten wird nicht einfacher

Was den Unternehmer allerdings in Rage bringt: „Ich habe keine Sicherheit, dass die drei Männer nach der Ausbildung bleiben dürfen.“ Er bildet nämlich aus, um seine Fachkräfte von morgen zu sichern. „Doch der Staat legt uns Unternehmern unnötig Steine in den Weg, wir können nicht verlässlich planen, weil regelmäßig selbst gut integrierte Menschen in gesicherter Beschäftigung von Abschiebung bedroht sind“, beklagt Baggeler.

Mit dem neuen Gesetz wird es nicht einfacher. „Asylbewerber, die nach dem 1. Januar 2020 neu in Deutschland ankommen und einen Asylantrag stellen, müssen bereits in den ersten sechs Monaten nach Asylantragstellung ihre Identität geklärt haben, wollen sie sich den Anspruch auf Ausbildungsduldung erhalten“, erläutert Rechtsanwalt Dieckmann. Bisher hatten sie dazu für die Dauer ihrer Ausbildungszeit. Dies sei kaum zumutbar. „Es liegt bei Flucht in der Natur der Sache, dass die Flüchtenden sich entwe-



„Ich habe keine Sicherheit, dass die drei Männer nach der Ausbildung bleiben dürfen.“

**Michael Thomas Baggeler**, Inhaber und Geschäftsführer der CLEAN Excellence GmbH (I.). Das Unternehmen bildet Geflüchtete aus, darunter **Zaim Gillareva** (r.) und ein Azubi aus dem Kosovo, im Bild oben zusammen mit Vorarbeiter **Abdelmalek Elkart.**,

der ohne Papiere auf den Weg gemacht haben, oder sie unterwegs verloren haben, oder gestohlen bekommen oder aber, dass sie ihre Herkunft bewusst verschleiern, um ihre theoretische Chance auf Asyl zu wahren.“ Als Folge der Neuregelung rechnet Dieckmann damit, dass die „Ausbildungsduldung“ aussterben wird und der deutschen Wirtschaft dadurch viel potenzieller Fachkräftenachwuchs verloren geht.

Dr. Alexandra Leipold teilt die Kritik. Sie leitet die KAUSA-Serviceestelle Bonn/Rhein-Sieg. Deren Ziel ist es, die Ausbildungsbeteiligung von migrantengeführten kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Region zu stärken sowie nicht-migrantengeführte KMU für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrations- und Fluchthintergrund zu gewinnen. „Das Fachkräfteinwanderungsgesetz deckt leider nicht ab, was wir dringend bräuchten“, sagt sie, „nämlich sinnvolle Wege in Ausbildung für die Jugendlichen aus Drittstaaten, die schon hier sind.“



**Dr. Alexandra Leipold,**  
KAUSA-Serviceestelle  
Bonn/Rhein-Sieg

Es gebe durch die Fluchtbewegungen der vergangenen Jahre ein großes Potenzial an Fachkräftenachwuchs in Deutschland. „Es wäre so wichtig, sinnvolle Unterstützungsangebote vor allem für KMU durch eine effektivere Koordinierung der bereits bestehenden Angebote zu schaffen, um beiden Seiten – Unternehmen und Bewerber\*innen – eine langfristige Perspektive zu bieten und damit die Fachkräftenot zu lindern“, findet Leipold (siehe dazu Infokasten „Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Arbeit“ (Seite 14).

Kritik auch vom Verein Ausbildung statt Abschiebung (AsA) e.V. in Bonn. Dessen Wunsch und Ziel: jungen Geflüchteten eine Lebensperspektive zu bieten. „Wir machen uns große Sorgen“, sagt Sara Ben Mansour. Der ungesicherte Aufenthalt in Verbindung mit den derzeit geltenden Arbeitsbeschränkungen mache es für junge Flüchtlinge schwierig, einen Ausbildungsplatz zu finden



**Sara Ben Mansour,**  
Verein Ausbildung statt Abschiebung (AsA) e.V., Bonn.





„Wir fielen aus allen Wolken.“

**Constanze** und **Oliver Weiß** vom Restaurant Assenmacher in Schwarzrheindorf setzen sich für ihren philippinischen Koch ein.

und einen sinnvollen Alltag zu erleben. „Das Gesetz greift zu kurz und löst dieses Problem nicht“, betont die Leiterin des AsA-Beratungszentrums. „Schaut man sich die Regelungen an, fragt man sich, wer all diese Hürden eigentlich nehmen soll und wie!“

## Mehr Marketing für den Arbeitsstandort Deutschland

Mit unerwarteten Hürden anderer Art kämpften kürzlich Constanze und Oliver Weiß. Sie betreiben das Restaurant Assenmacher in Bonn-Schwarzrheindorf. Koch ist, seit 17 Jahren, der gebürtige Philippiner Jerby Barrientos. Er kam damals im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland. Oliver Weiß ist hoch zufrieden mit dessen Arbeit – und mehr noch: „Wir haben hier eine sehr familiäre Atmosphäre – und Barrientos ist längst Teil dieser Familie!“

Im Sommer drohte ihm plötzlich die Abschiebung. „Wir fielen aus allen Wolken“, erzählt Constanze Weiß. Barrientos hatte offenbar versäumt, rechtzeitig seinen

Aufenthaltstitel zu verlängern. Oliver Weiß ging an die Öffentlichkeit – und suchte zugleich einen Anwalt für seinen Koch. Und hatte Erfolg: Die Aufenthaltsgenehmigung wurde für drei Jahre verlängert. „Gleichzeitig arbeiten wir gemeinsam daran, dass Barrientos eingebürgert wird“, betont Weiß, der frustriert ist, dass man sich als Unternehmer selbst nach vielen Jahren einer Fachkraft aus einem Drittstaat nicht sicher sein kann.

Das IT-Beratungsunternehmen axxessio GmbH aus Bad Godesberg wiederum stößt bei der Fachkräfteakquise im Ausland auf Hindernisse. „Wir suchen derzeit in Vietnam, Japan und Indien eine zweistellige Zahl an IT-Experten“, sagt Gründer und Geschäftsführer Goodarz Mahbobi. Er empfindet die Bearbeitung in den deutschen Botschaften als äußerst schleppend und bürokratisch. „Das fördert nicht gerade die Motivation und schreckt gute Kräfte ab“, bedauert der Unternehmer.

Er hält das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz für einen wichtigen Anfang. „Aber es kann nur zum Erfolg werden“, findet Mahbobi, „wenn die Menschen in Deutschland über die gewünschte Fachkräfteeinwanderung besser informiert werden und wenn sich die Botschaften und Auslandshandelskammern wirklich für die Einwanderung stark machen und sich um die Fachkräfte bemühen.“

Der DIHK empfiehlt deshalb unter anderem Informations- und Marketingaktivitäten zugunsten des Arbeitsortes Deutschland und fordert, dass Visa für Fachkräfte schneller vergeben werden. „Für die hiesigen Betriebe kommt es nun darauf an, dass es ab 2020 wirklich beschleunigte Verfahren bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland gibt“, zitierte die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ im

### Ihre Ansprechpartner:



Berufsbildung / Fachkräftesicherung:  
**Jürgen Hindenberg**  
Tel. 0228 2284-146  
hindenberg@bonn.ihk.de

Kompetenzzentrum  
Fachkräftesicherung:  
**Dario Thomas**  
Tel. 0228 2284-148,  
dario.thomas@bonn.ihk.de





„Wir suchen derzeit in Asien eine zweistellige Zahl an IT-Experten.“ **Goodarz**

**Mahbobi**, Gründer und Geschäftsführer axxessio GmbH

Juli DIHK-Präsident Eric Schweitzer. Dazu müsse die Bundesregierung unter anderem das Personal in den Auslandsvertretungen deutlich aufstocken. „Ziel muss

es sein“, so Schweitzer, „die Wartezeiten für einen Termin und zur Visa-Erteilung, die bislang bei bis zu einem Jahr liegen, auf wenige Wochen zu verringern.“

Alles in allem kann das Fachkräfteeinwanderungsgesetz nach Einschätzung von Experten einen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten. Wie hoch er ausfällt, muss sich zeigen. Der „Tagesspiegel“ aus Berlin schrieb im Juli: „Mit dem neuen Gesetz glaubt allerdings selbst die Bundesregierung allenfalls 25.000 Fachkräfte pro Jahr ins Land locken zu können.“

Mayenga Kavindja ist im Land, dank der Unterstützung durch Katja Türk vom Robert-Wetzlar-Berufskolleg und Ruth Maria van den Elzen, die ihr eine Ausbildung ermöglicht. Die 19-jährige Absolventin der Waldorf School Windhoek freut sich über die Chance, die sich ihr hier bietet – auch wenn sie ihre Familie vermisst. Sie ist dankbar, in den ersten Wochen bei Katja Türk wohnen zu dürfen. Die umständliche Bürokratie in Deutschland erstaunt sie. Dafür hat sie etwas für sich entdeckt, was von den Bonnerinnen und Bonnern eher kritisiert wird: den öffentlichen Personennahverkehr. „Ich fahre jeden Tag mit der Straßenbahn von Alfter nach Bonn, das macht richtig Spaß“, erzählt Kavindja, „und ist so praktisch, um von einem Ort zum anderen zu kommen!“

Lothar Schmitz, freier Journalist, Bonn

## Fachkräfte-Rekrutierung im Ausland

Ein wichtiger Akteur für die Fachkräftegewinnung im Ausland ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Sie ist an 19 Standorten in Deutschland präsent – Hauptsitz ist Bonn – und spricht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa und auf fast allen anderen Kontinenten an. Sie sucht akademische und nicht-akademische Fachkräfte in Fokusbranchen wie Gesundheit, Technik, IT oder Verkehr/Logistik. Dabei arbeitet sie eng mit lokalen Partnerverwaltungen in den jeweiligen Zielländern zusammen, um auf interessierte Fachkräfte zu stoßen. Diese berät sie und bietet Orientierung und Unterstützung auf dem formalen Weg nach Deutschland und bringt sie mit suchenden Unternehmen in Deutschland zusammen.

Die ZAV führt regelmäßig Rekrutierungsreisen durch, an denen auch interessierte Unternehmerinnen und Unternehmer teilnehmen können. Firmen aus dem IHK-Bezirk Bonn/Rhein-Sieg können sich an ihren Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit oder die ZAV in Bonn wenden.

**Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)**, Villemombler Straße 76, 53123 Bonn,  
Tel. 0228 713-1313 / [make-it-in-germany@arbeitsagentur.de](mailto:make-it-in-germany@arbeitsagentur.de) / [www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite](http://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite)