



Bildung & Arbeitsmarkt

# Positionspapier

Gezielte Zuwanderung und Anwerbung im Ausland von  
Fach- und Arbeitskräften für das Handwerk – ohne  
Weiteres eine Lösung?

Bildung  
Arbeitsmarkt  
Wirtschaft  
Außenwirtschaft  
Innovation  
Umwelt

Ansprechpartner – Dr. Tobias Roeder – roeder@handwerk-LHN.de – 0511 38087-15



# Positionspapier

## Gezielte Zuwanderung und Anwerbung im Ausland von Fach- und Arbeitskräften für das Handwerk – ohne Weiteres eine Lösung?

### I. Hintergrund

Die Thematik der Zuwanderung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie des Anwerbens im Ausland hat in den letzten Jahren und Monaten eine zunehmende Relevanz gewonnen und steht vermehrt im Fokus staatlicher Institutionen. In Niedersachsen wird die Herausforderung des Fach- und Arbeitskräftemangels immer deutlicher, was dazu führt, dass immer mehr Ministerien (MW, MS, MK, MU und MI), deren Referate und Abteilungen sowie die Staatskanzlei und der Ministerpräsident selbst sich vermehrt mit diesem Thema auseinandersetzen. Dies geschieht zum Teil parallel und zum Teil in sich überschneidenden Formaten.

Die steigende Bedeutung von Zuwanderung als Lösungsansatz für den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften hat zu einer intensiven inhaltlichen und thematischen Beschäftigung auf höchster politischer Ebene und in vielerlei Hinsicht auf der Arbeitsebene geführt. Beispielsweise führte dies aktuell zu der Initiative „Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ des BMAS. Die nachfolgenden Ansätze widmen sich dieser Diskussion und der Entwicklung in Niedersachsen und beleuchtet hierbei insbesondere die Punkte, die das Handwerk als Wirtschaftsbereich besonders ausmachen und herausfordern – um am Ende ggü. der Politik und den verschiedenen Akteuren sprechfähig zu sein.

### II. Herausforderungen

Für klein- und mittelständische Handwerksbetriebe in Niedersachsen stellt die gezielte Suche nach Fachkräften im Ausland eine besondere Herausforderung dar, da verschiedene Punkte den Erfolg dieser – ggf. für andere Wirtschaftsbereiche guten – Strategie zumindest im Moment schwieriger erscheinen lassen.

Dies ist nicht nur bei der Suche im Ausland der Fall, sondern auch schon bei der Integration bereits in Deutschland lebender Menschen mit Migrations- und / oder Fluchthintergrund der Fall. Für beide Gruppen gelten in Teilen dieselben Herausforderungen – wobei bei der Suche im Ausland auf den Betrieb noch weitere Aufgaben hinzukommen.

Dennoch ist das niedersächsische Handwerk bereits seit 2015 und der damaligen Flüchtlingsbewegung sowie auch weiterhin ein echter Integrationsmotor in den hiesigen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. So wurden allein im Rahmen des niedersachsenweiten Integrationsprojekt der Handwerkskammer IHAFa von 2019 – 2023 über 900 Ausbildungsplätze mit Geflüchteten besetzt.

Wesentliche Punkte sind bei der **Arbeitsmarktzuwanderung** sowohl bei gesteuerter Zuwanderung als auch bei der Integration Geflüchteter allerdings zu beachten:

- Ein zentraler Aspekt ist die sprachliche und kulturelle Differenz, die zwischen den ausländischen Fachkräften und den deutschen Handwerksbetrieben bestehen kann. Die Kommunikation im Arbeitsalltag, mit Kunden und auch die oft gegebene Gefahrengeneignetheit handwerklicher Berufe machen ein gutes Sprachniveau von mindestens B1 bis B2 (nach Europäischem Referenzrahmen) unerlässlich. Die

Integration in das bestehende Team eines Betriebes können durch Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede erschwert werden, wobei viele Beispiele aber gezeigt haben, dass das Handwerk für jeden und mit jeder Herkunft offen ist.

- Eine weitere formale Herausforderung ist die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen, die u.U. einen komplexen und zeitaufwändigen Prozess darstellt. Die unterschiedlichen Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme in verschiedenen Ländern erschweren eine reibungslose Übertragung von beruflichen Kompetenzen und Zertifikaten. Dies kann sowohl hierzulande als auch im Ausland zu Unsicherheiten bezüglich der fachlichen Eignung der ausländischen Fachkräfte führen und die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erschweren. Im Handwerk ist allerdings bereits jetzt niederschwellig ein Zugang in Ausbildung und Arbeit möglich. Denn auch ohne Berufsabschluss und/oder offizielle Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist eine Tätigkeitsaufnahme im Handwerk ohne Weiteres möglich. Die Anerkennung – etwa von Gesellenabschlüssen und damit besseren Gehaltsaussichten – ist allerdings mit verschiedenen Instrumenten in der Kammerorganisation (wie etwa dem Leitkammersystem) und auch den gesetzlichen Bestimmungen bereits jetzt grds. gut aufgestellt.
- Darüber hinaus stellen andere Hürden, allem voran die notwendige Präsenz (welcher Art auch immer) im Ausland, für die Anwerbung von Fachkräften für kleine Betriebsstrukturen eine zusätzliche Herausforderung dar. Die Einbindung in Programme und / oder die Erzeugung einer wahrnehmbaren Präsenz im denkbaren Zielland können zeitaufwändig und kostenintensiv sein. Dies umzusetzen, ist besonders problematisch für kleinere Unternehmen, die häufig nicht über die Ressourcen verfügen, um solche strategischen und faktischen Herausforderungen effizient zu bewältigen.
- Neben diesen praktischen Schwierigkeiten können Vorurteile und kulturelle Vorbehalte sowie schlichte Unkenntnis um das (besonders strukturierte) Handwerk in Deutschland Herausforderungen darstellen. Dies erschwert die Anwerbung. Daher erfordert die gezielte Anwerbung von ausländischen Fachkräften eine umfassende interne und externe Vorbereitung und vorangestellte Sensibilisierung, um ein positives Ergebnis zu ermöglichen und eine gelungene Integration zuzulassen. Sie kann nicht von heute auf morgen erfolgen.
- Im Bereich der **Ausbildung** gelten die aufgezeigten Punkte umso mehr. Denn im Rahmen der Ausbildung ist der Besuch der Berufsschule von Tag eins an Pflicht. Hier ist ganz besonders der Faktor Sprache entscheidend und entsprechend im Vorfeld zu fokussieren. Ferner sind Auszubildende in aller Regel junge Menschen und brauchen mehr Aufmerksamkeit als ggf. bereits erwachsene Kräfte – idealerweise mit einer beruflichen Vita. Dies gilt für alle Ebenen der Integration.

### III. Denkbare Ansätze

Um eine erfolgreiche gezielte Arbeitsmarktzuwanderung (auch) durch Anwerbung von ausländischen Fachkräften im Handwerk zu realisieren und gleichzeitig eine umfassende Vorbereitung und Sensibilisierung im Betrieb zu gewährleisten, ist ein mehrstufiges Vorgehen erforderlich.

Dies ist ggf. durch Landesprogramme und / oder die gezielte Initiierung von schlagkräftigen Bündnissen der Akteure im Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu leisten sowie eine sinnvolle Verzahnung der verfügbaren (Regel-)Angebote und Leistungen.



1. Zunächst können Handwerksbetriebe oder auch die Kammern und Verbände Partnerschaften – sofern nicht bereits bestehend – mit internationalen Bildungseinrichtungen und Berufsverbänden eingehen, um den Austausch von Fachkräften zu erleichtern. Durch gezielte Kooperationen können Unternehmen potenzielle Kandidaten frühzeitig identifizieren und den Prozess der Anerkennung von Qualifikationen sowie den Spracherwerb im Vorfeld vorantreiben. Dies erleichtert nicht nur die Auswahl geeigneter Fachkräfte, sondern minimiert auch die Unsicherheiten bezüglich der Qualifikationsübertragung.



2. Gleichzeitig ist eine umfassende interne Vorbereitung in den Betriebsstrukturen entscheidend, um ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Unternehmen und Betriebe könnten Schulungen für ihre bestehenden Teams anbieten, die auf kulturelle Sensibilisierung und interkulturelle Kommunikation abzielen. Dies fördert das Verständnis für kulturelle Vielfalt und trägt auch dazu bei, Vorurteile – wo sie (noch) bestehen – abzubauen. Solche Angebote sind zentral, etwa durch die Arbeitsmarktverwaltung oder entsprechende Arbeitsmarktprojekte in den Kammern, zu konzipieren und entsprechend bekannt zu machen. Die Integration neuer ausländischer Mitarbeiter kann durch Mentoring-Programme erleichtert werden, bei denen erfahrene Teammitglieder als Ansprechpartner und Unterstützung dienen. Dies fördert den Wissensaustausch und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl im Team und Betrieb.



3. Zusätzlich wäre es denkbar, dass Betriebe proaktiv im Vorfeld bürokratische Hürden angehen, indem sie spezialisierte Unterstützungsdienste (ggf. auch aus den Kammern, bzw. den anderen Akteuren der Arbeitsmarktverwaltung) in Anspruch +nehmen. Die Punkte drei und vier sind durch Beratungsstrukturen zu unterstützen bzw. bestehende Strukturen sind zu ertüchtigen.

4. Die Punkte eins bis 3 können die notwendigen Prüfungs- und Genehmigungsprozesse beschleunigen und sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen korrekt und rechtzeitig vorliegen.



5. Die transparente Kommunikation dieser Maßnahmen im Betrieb und gegenüber den bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den neuen Fachkräften fördert das Vertrauen und trägt dazu bei, mögliche Bedenken bezüglich der Zuwanderung von ausländischen Fachkräften zu mildern. Hierzu können Betriebsinhaberinnen und -inhaber entsprechend im Rahmen von Unterstützungsprogrammen geschult bzw. begleitet werden.

#### IV. Fazit

Alle diese Ansätze stehen jedoch immer vor dem Hintergrund eines besonders klein- und mittelständisch strukturierten Wirtschaftsbereichs. Der einzelne Handwerksbetrieb ist in der Regel personell nicht so breit aufgestellt, als dass die Lösung dieser Aufgaben tatsächlich ohne weitere Unterstützung durch die betrieblichen Strukturen allein leistbar erscheinen.

Daher ist unter Berücksichtigung der obigen Punkte insbesondere eine aufsuchende Beratung zumindest derjenigen Betriebe wichtig, welche sich zuvor für das Thema als

interessiert gezeigt haben. Hierfür sind die entsprechenden Strukturen zu schaffen und bestehende Strukturen (wieder) zu ertüchtigen. Zu denken ist hier etwa an das IQ-Netzwerk und dessen öffentliche Förderung sowie das gemeinsame niedersächsische Projekt des niedersächsischen Handwerks, welches sich derzeit in der finalen Abstimmungsphase befindet und ab April 2024 tätig werden soll.

Darüber hinaus erscheint zurzeit die Konzentration der Betriebe im Handwerk – natürlich je nach Größe und interner Struktur / Ressourcenverfügbarkeit – auf bereits in Deutschland lebende Menschen ausländischer Herkunft erfolgsversprechender. Dennoch gilt auch hier in dem Sinne, „dass eine machen, das andere nicht lassen“ – alle Stränge der Zuwanderung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind nach Möglichkeit zu verfolgen.

Stand Feb. 2024