



welcome center
bodensee - oberschwaben

Zwischenbericht

Welcome Center Bodensee–Oberschwaben

Projektzeitraum: 01.01.2014 – 31.07. 2016

www.welcomecenter-bo.de

Ein Projekt in Trägerschaft des CJD Bodensee–Oberschwaben, gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft Arbeit und Wohnungsbau Baden–Württemberg, den Bodenseekreis und den Landkreis Ravensburg.

Inhaltsübersicht

I	Ausgangslage	01
	I.1 Phasen des Welcome Center Bodensee–Oberschwaben im Jahr 2014	01
	I.2 Schwerpunkte des Welcome Center Bodensee–Oberschwaben im Jahr 2015	01
II	Beratungsbedarfe und Zielgruppen	02
	II.1 Zahlen, Daten und Fakten zur Zielgruppe „Internationale Fachkräfte“	03
	III.1 Darstellung des Leistungsbezugs der beratenen Fachkräfte	03
II.2	Darstellung der Unterstützungsbedarfe ausländische Fachkräfte, Fallbeispiel	03
II.3	Übersicht der Beratungsschwerpunkte mit Mehrfachnennung 2016	04
II.4	Zahlen, Daten und Fakten zur Zielgruppe KMU	04
II.5	Beratungsschwerpunkte / Kleine und mittlere Unternehmen	05
II.6	Darstellung Unterstützungsbedarf KMU	05
III	Vernetzung und Zusammenarbeit in den Landkreisen und überregional	06
	III.1 Vernetzung im Bodenseekreis (BSK)	06
	III.2 Vernetzung im Landkreis RV	07
	III.3 Überregionale Vernetzung	07
IV	Aktivitäten und Veranstaltungen	07
V	Herausforderungen und Lösungsansätze	09
VI	Ausblick	10
VII	Finanzierung (siehe Anlage)	10

I Ausgangslage

Im Januar 2014 startete das Welcome Center mit der Konzeptions- und Aktivierungsphase bis zur Auftaktveranstaltung am 08.05.2014 in Ravensburg. Gefolgt von der Betriebs- und Transferphase ab Juni 2014, die im Schwerpunkt die Umsetzung des Beratungskonzeptes und die Durchführung von Businessforen und Strategieworkshops hatte.

I.1 Phasen des Welcome Center Bodensee–Oberschwaben im Jahr 2014:

Konzeptionsphase: Hier erfolgte die Erarbeitung von Handlungsansätzen und Projektstrukturen auf Grundlage der Ergebnisse der regionalen Bedarfsanalyse. Die Erhebung der Bedarfe erfolgte in Form Abstimmungsterminen mit den regionalen Akteuren in den drei Landkreisen: Bodenseekreis, Ravensburg, Sigmaringen. Dazu wurden Termine mit wesentlichen Stakeholdern vereinbart, wie z.B. den Sozialdezernaten, Wirtschaftsförderungen, Bürgermeistern, Fachkräfteallianz, IHK, HWK, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Integrationsbeauftragten, Kreishandwerkerschaft, Hochschulen, Kontaktstelle Frau und Beruf, Helferkreise u.a.

Aktivierungsphase: Zur Konkretisierung des Beratungsangebots für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wurde ein Fragebogen entwickelt mit dem die Fachkräftesituation in den drei Landkreisen erhoben wurde. Die Abfrage erfolgte mit Unterstützung der Wirtschaftsförderungen der Landkreise. Auf Grundlage der erhobenen Ergebnisse wurde ein Beratungskonzept für die KMU und Fachkräfte erstellt.

Betriebsphase: Das Welcome Center Bodensee–Oberschwaben wurde am 8. Mai 2014 mittels einer Kick Off–Veranstaltung mit Pressekonferenz in Betrieb genommen. Im ersten Schritt wurden Pilotunternehmen identifiziert, die im ersten Projektjahr eine intensive Beratung durch das Welcome Center erhalten haben. Darüber hinaus wurde ein Online–Portal für die Internationalen Fachkräfte sowie die KMU erstellt und das Beratungskonzept umgesetzt.

Transferphase: Parallel zur Beratung wurden Businessforen und Strategieworkshops – z. B. zu Themen wie Zugang zu internationalen Fachkräften, Interkulturelle Öffnung und Kompetenzen, Rahmenbedingungen/gesetzliche Vorgaben, Aufbau Interkulturelles Unternehmensnetzwerk in Zusammenarbeit mit den regionalen Betrieben entwickelt und durchgeführt.

I.2 Schwerpunkte des Welcome Center Bodensee–Oberschwaben im Jahr 2015:

Aufgrund der Flüchtlingslage veränderte sich die Arbeit des Welcome Centers in gravierender Weise. Das Welcome Center hat eine hohe Anzahl an Anfragen aus den Asylhelferkreisen sowie von den regionalen KMU aber auch durch

Asylbewerber erhalten. Die Bearbeitung erforderte eine hohe Ressourcenbindung. Zum Ende des Jahres erfolgte eine Auswertung der Beratungsarbeit des Welcome Centers, bei der der Entschluss gefasst wurde, in der Zusammenarbeit mit den Helferkreisen und den Landratsämtern den Fokus auf Asylbewerber mit Ausbildung bzw. Studium zu legen und darüber hinausgehende Anfragen an zuständige Stellen weiterzuleiten.

II Beratungsbedarfe und Zielgruppen

Nach wie vor geht es meistens um die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen bei den zuständigen Stellen (RP, IHK FOSA, INGBW, neuerdings auch Architektenkammer etc.). Die Begleitung im Anerkennungsprozess beinhaltet die Einführung in das Antragsverfahren, Übersetzung von Unterlagen, Klärung der Kostenübernahme in Kooperation mit der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter, Hilfe beim Ausfüllen des Antrags und die Zusammenstellung aller erforderlicher Unterlagen und die Nachbetreuung nach Erhalt des Anerkennungsbescheids. Des Weiteren findet schwerpunktmäßig die Beratung zu Sprachkursen statt. Oft geht es um Klärung der Finanzierungsmöglichkeiten (Bsp.: bei Hochschulanwärtern – Garantiefonds Hochschule, enge Zusammenarbeit mit dem JMD – bei Ärzten gibt es die Möglichkeit, dass das Jobcenter die Kosten für den Vorbereitungskurs auf die Fachsprachenprüfung + Kenntnisprüfung übernimmt). Zudem besteht ein hoher Bedarf in der Optimierung von Bewerbungsunterlagen für eine Arbeitsstelle oder einen Studienplatz. Zentrale Themen in der Beratung der internationalen Fachkräfte liegen in der Evaluierung von Weiterbildungsmöglichkeiten u. a. im Hochschulbereich und Hilfestellung bei der Arbeitsmarktintegration. Hierbei entwickelt sich seit Beginn des Jahres 2016 das Matching von Betrieben und Fachkräften zu einem zentralen Element in der Beratung. Durch vorgeschaltete Orientierungspraktika bzw. Einschaltung von Mentoren und Coaching von Betrieben gelingt zunehmend die Integration von ausländischen Fachkräften in regionalen KMU, die auf den herkömmlichen Wegen offene Stellen nicht besetzen konnten.

II.1 Zahlen, Daten und Fakten zur Zielgruppe „Internationale Fachkräfte“

Seit Inbetriebnahme des Welcome Centers im Mai 2014 wurden 619 Fachkräfte beraten, davon 241 im Rahmen einer längeren, persönlichen Beratung, 378 Personen erhielten mehrfache, telefonische bzw. Mail-Auskünfte und Informationen. Von den beratenen Fachkräften kamen 143 Personen aus Drittstaaten und 98 aus dem EU-Ausland. Der häufigste Herkunftsstaat war Syrien, gefolgt aber deutlich geringer von Rumänien, Russland, Polen, Ungarn Kolumbien, Mexico, Perú und Spanien.

II.1.1 Darstellung des Leistungsbezugs der beratenen Fachkräfte

Im Jahr 2014 und 2015 war die Auftragsstellung bezüglich der Erfassung der ausländischen Fachkräfte in Bezug auf den Leistungsbezug nicht vorgesehen und wurde somit auch nicht erfasst. Im ersten Halbjahr 2016 wurden die beratenen Fachkräfte zum Leistungsbezug befragt, was sich wie folgt darstellt:

	BSK	RV
	2016	
Beratene Fachkräfte	52	28
Neuzuwanderer*	31	14
Bestandsausländer	4	8
Flüchtlinge / Asylsuchende	17	6
SGB II mit Bezug	12	8
SGB III mit Bezug	1	0
SGB III ohne Bezug	11	7
Keine Eingruppierung	28	13

* Erlangung der Aufenthaltserlaubnis erstmalig nach dem 01.01.2015 (siehe: <http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/glo/gla/de10282629.htm>)

II.2 Darstellung der Unterstützungsbedarfe ausländische Fachkräfte

Fallbeispiel im Bodenseekreis

Mit unserem Klienten aus Bosnien, Herrn Ismar Delibasic (Anlagenmechaniker für SHK), konnten wir ein Matching mit dem Betrieb Kümobil, Kälte- und Klimatechnik GmbH herbeiführen. Herr Delibasic hat sich 2015 aus dem Ausland an das Welcome Center am Standort Friedrichshafen gewandt, um gemeinsam nach einem Arbeitgeber in der Bodenseeregion zu suchen. Es folgte ein Kontakt zu den Innungsmeistern im Bodenseekreis sowie im Landkreis Ravensburg. Dabei haben wir die angefragten Betriebe mit Informationen zur Rechtslage bei der Erteilung des Aufenthaltstitels für die Arbeitsaufnahme in Deutschland für Drittstaatsangehörige versorgt. Herr Delibasic hat das Unternehmen „Kümobil“

eigeninitiativ gefunden und die Mitarbeiterin vom Welcome Center um Unterstützung bei der Erlangung des Aufenthaltstitels und Unterbringung in Arbeitsnähe gebeten. Herr Delibasic verfügte bereits über grundlegende Deutschkenntnisse, sodass der Betrieb Herrn Delibasic eingestellt hat. Im weiteren Verlauf sind jedoch vor allem noch begleitende Sprachförderung sowie Familiennachzug Beratungsthemen, die nach wie vor vom Welcome Center in Abstimmung mit dem Betrieb und Herrn Delibasic erfolgen.

II.3 Übersicht der Beratungsschwerpunkte mit Mehrfachnennungen 2016

Hauptthemen	BSK	RV	SIG	Insgesamt
Direkter Arbeitsmarktbezug der zu beratenen Fachkräfte		2016		
Arbeitssuche	32	21	10	63
Studium/Ausbildung/ Weiterbildung	17	10	0	27
Selbstständigkeit	0	0	0	0
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bzw. Zeugnisse	26	8	8	42
Deutsch und Integrationskurse	11	8	7	26
Aufenthaltsrechtliche Fragen	0	4	5	9
Randthemen und Unterstützung	BSK	RV	SIG	Insgesamt
Kinderbetreuung und Schule	0	0	0	0
Alltag/ Wohnung	1	1	0	2
Behördenservice	45	10	11	66
Bewerbungscoaching	7	11	5	23
Vernetzung zur Wirtschaft	12	4	7	23
Sonstiges	8	0	1	9

Legende: BSK = Bodenseekreis, RV = Landkreis Ravensburg, SIG = Landkreis Sigmaringen

II.4 Zahlen, Daten und Fakten zur Zielgruppe KMU

Bis einschließlich 31.07.2016 wurden 318 KMU beraten, davon 125 über einen längeren Zeitraum persönlich und 193 telefonisch bzw. per Mail für einen kurzfristigen Zeitraum. Mit Blick auf die drei Landkreise der Region Bodensee-Oberschwaben verteilten sich die persönlichen Beratungen der KMU wie folgt: **46 im Bodenseekreis, 56 im Kreis Ravensburg, 21 im Landkreis Sigmaringen und 3 Sonstige** (aus Nachbarlandkreisen).

II.5 Beratungsschwerpunkte kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Die Beratungsthemen bei den KMU konzentrierten sich im Schwerpunkt auf die Themen der **Rekrutierung** von bzw. dem Zugang zu internationalen Fachkräften, der **Anerkennung von Berufsabschlüssen** und zu **Sprachkursen** für die eigenen Fachkräfte. Deutlich zugenommen haben Anfragen nach Möglichkeiten, um eine **drohende Abschiebung von Fachkräften** (Bsp. Flüchtlinge im Duldungsstatus) zu verhindern. Zu den Querschnittsthemen gehören die Bereiche Integration bzw. **Bindung von ausländischen Fachkräften** an das Unternehmen und die Region. Häufig wird in diesem Zusammenhang diskutiert und angefragt, ob bzw. wie verhindert werden kann, dass die Arbeitskräfte wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren (Soziale Integration). Zunehmend problematisch stellt sich auch das Thema Abschiebung von Flüchtlingen aus sicheren Herkunftsstaaten dar, hier herrscht vor allem in Handwerksbetrieben eine große Unsicherheit. Die telefonischen Beratungen konzentrierten sich auf Informationsweitergaben bezüglich Zuständigkeitsfragen, Ämtervermittlung und Sprachkursanbieter.

II.6 Darstellung Unterstützungsbedarfe der KMU

Aktuell werden im Bodenseekreis Auszubildende im Bereich Handwerk und HoGa gesucht. Es findet eine enge Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben des Sonderprogramms MobiPro-EU statt, welche die Serviceleistungen und das Netzwerk des Welcome Centers bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden in Anspruch nehmen.

Für die Zielgruppe „junge Asylbewerber/-innen und Flüchtlinge“ haben wir Angebote über Praktikumsstellen bzw. Einstiegsqualifizierungen (z. B.: Stadtwerk am See) erhalten, die wir unseren Klientinnen und Klienten mit der Perspektive einen Ausbildungsplatz zu bekommen unterbreiten.

Wie in den vergangenen Halbjahren melden KMU weiterhin Unterstützungsbedarfe bei der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften. Die Unterstützungsleistungen aufseiten des Welcome Centers ergeben sich dabei aus der Evaluierung des eigenen Fachkräftepools und in Zusammenarbeit mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren.

III Vernetzung und Zusammenarbeit in den Landkreisen und überregional

In erster Linie ist das Welcome Center eine Anlauf- und Beratungsstelle für Internationale Fachkräfte. Diese Fachkräfte werden von Anfang an und wenn möglich auch darüber hinaus vom Welcome Center betreut. Das heißt, auch wenn die Fachkräfte eine Arbeitsstelle gefunden haben, fragen sie das Welcome Center nach Unterstützung an, z.B. Verbesserung des Sprachniveaus, Erwerb von berufsbezogenen Sprachkenntnissen, Kontakte zu Migrantenvereinen, Gründung von Stammtischen bzw. weitere Freizeitmöglichkeiten. Durch die optimale Nutzung der Synergien innerhalb des Portfolios des CJD (Sprachkursträger, div. Integrations- und Qualifizierungsprojekte, Personalserviceagentur etc.) kann das Welcome Center die Fachkräfte gezielt unterstützen und einen wesentlichen Beitrag zu einem Gefühl des „Willkommens“ und damit zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration leisten.

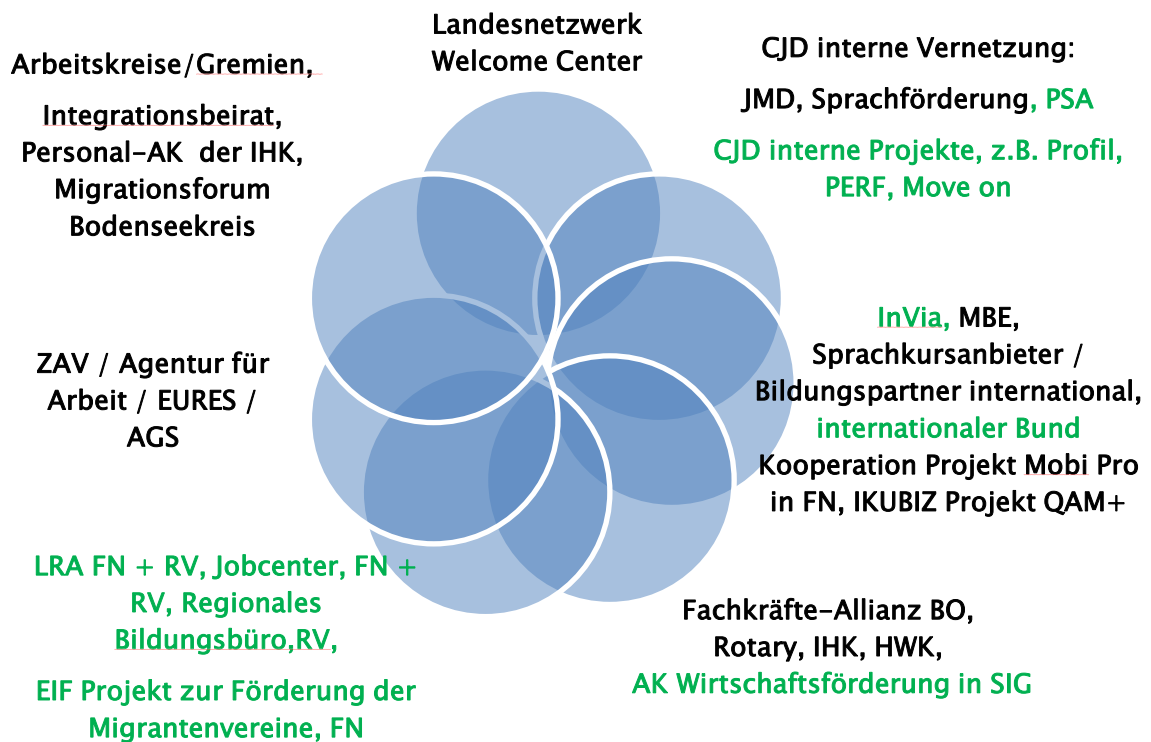
III.1 Vernetzung im Bodenseekreis (BSK)

Im Bodenseekreis ist aus der Asylkonferenz das neue Migrationsforum entstanden. Das CJD und somit auch das Welcome Center sind in jeder Arbeitsgruppe vertreten. Eine sehr enge Zusammenarbeit ergibt sich sowohl innerhalb des CJD. Hier im Besonderen mit dem Jugendmigrationsdienst, der Koordinationsstelle für Integrationskurse sowie mit den Qualifizierungsprojekt für ausländische Ingenieure (QAM+) und dem Förderprogramm MobiPro-EU. Darüber hinaus steht das Welcome Center in Friedrichshafen in engem Austausch mit der Agentur für Arbeit (auch ZAV), dem Ausländeramt, dem Jobcenter und Ansprechpartnerin im Landratsamt für die Koordination der Ehrenamtlichen sowie mit Sprachkurs- und Bildungsträgern und den diversen Beratungsstellen. Die strategische Ausrichtung für das Welcome Center wird vom Ministerium für Wirtschaft Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg vorgegeben. Die regionalen Schwerpunkte werden aber vor Ort grundsätzlich mit dem Sozialdezernat und dem Amt für Migration und Integration in regelmäßigen Gesprächen definiert. Bei der Planung der Veranstaltungen beziehen wir grundsätzlich die Wirtschaftsförderung und die regionalen Betriebe mit ein.

III.2 Vernetzung im Landkreis Ravensburg

Die Netzwerkarbeit im Landkreis Ravensburg gestaltet sich in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den relevanten Behörden und Institutionen identisch wie im Bodenseekreis. Darüber hinaus findet im Landkreis Ravensburg eine enge Zusammenarbeit mit der Fachkräfteallianz und der Beratungsstelle InVia statt, die ab Herbst 2016 in die Räume des CJD Ravensburg einziehen wird.

III.3 Grafische Übersicht zur überregionalen Vernetzung



IV Zielstellung der Aktivitäten und Veranstaltungen

Ziel der Netzwerkarbeit und der Aktivitäten in Gremien und Veranstaltungen durch das Welcome Center ist es, in einem kontinuierlichen Abstimmungsprozess Schnittstellen zwischen den handelnden Akteuren zu optimieren und Doppelstrukturen zu vermeiden. Darüber hinaus nutzt das Welcome Center

sowohl die Arbeit in den verschiedenen Arbeitskreisen als auch die Initiierung und Durchführung von Veranstaltungen für die Bearbeitung der Anliegen der ausländischen Fachkräfte und der KMU. Über die Netzwerkarbeit generieren wir u.a. Kontakte, die Praktika für eine Kompetenzfeststellung im Betrieb ermöglichen oder Mentoren, die eine ausländische Fachkraft für einen begrenzten Zeitraum im Betrieb und Sozialraum begleiten.

Besondere Bedeutung haben die Netzwerkarbeit und die intern organisierten Veranstaltungen im Bezug auf die besonderen Bedarfe der ausländischen Fachkraft und der KMU. Diese Plattform nutzen wir um die interessierte Öffentlichkeit zu informieren und für bestimmte Themen, wie z.B. Vorteile von Diversität für Unternehmen, zu sensibilisieren.

Beispiele aktiver Beteiligung an Veranstaltungen	Datum/Ort
Arbeitskreis der Wirtschaftsförderer SIG	19.01.16 / Mengen
Messe-Stand Bildungsmesse	15.02.16/ Ravensburg
Info-Veranstaltung Ehrenamtliche	15.03.16 / Friedrichshafen
Trägertreffen WCC mit dem Ministerium	14.04.2016 / Stuttgart
Veranstaltung BBQ	15.04.16 / Ravensburg
Karriere Start. Messe im Dornier Museum	28.04.15 / Friedrichshafen
AK Arbeitsintegration Flüchtlinge (Migrationsforum) in FN	30.06.2016 /Friedrichshafen
FK Alliantreffen Südwestmetall in RV	08.06.2016/ Ravensburg

Aufgrund der guten regionalen und überregionalen Vernetzung entwickeln wir mit den Kooperationspartnern kurze Wege, um sowohl die Fachkräfte als auch die KMU ganzheitlich zu beraten und zu begleiten. Als weitere Qualität stellen wir im Rahmen unserer Lotsenfunktion sicher, dass sich die Fachkräfte und KMU nicht „hin- und hergeschoben“ fühlen, sondern im Welcome Center einen „Prozessbegleiter“ an ihrer Seite haben.

Inzwischen verfügen wir über gute Kontakte zu verschiedenen Personalverantwortlichen, die uns auch Hinweise zu erforderlichen Anpassungsqualifizierungen bzw. zu notwendigen Soft Skills geben, sodass wir die Beratung noch passgenauer gestalten können. Über diese Kontakte konnten wir auch die Fremdsprachenkenntnisse unserer Fachkräfte nutzen wie z.B. im Falle einer Anwältin aus der Türkei. Dieser konnten wir über mehrere Umwege eine Festanstellung in einer Asylunterkunft als Betreuerin ermöglichen. Für zwei

Fachkräfte aus Mexico und Kolumbien arbeiten wir daran, dass diese eine Stelle bei den Rehakliniken in Bad Waldsee ermöglicht bekommen.

Eigene Veranstaltungen	Datum Ort	TeilnehmerInnen
Stammtisch Spanisch (bisher 5 Treffen)	ersten Donnerstag im Monat - Ravensburg	ca. 7 bis 10 pro Abend
Vorstellung Welcome Center in Leutkirch (Spanischer Verein)	07.05.16 Leutkirch	25
Werksführung Fa. Hymer GmbH	09.06.16 Bad Waldsee	13
Veranstaltung „Vielfalt gestalten“ mit Hochschule Ravensburg-Weingarten	21.06.16 Weingarten	52
Besuch Regional Leiterin des Spanischen Konsulats	22.06.16 Ravensburg	8

Vorrangiges Ziel unserer internen Veranstaltungen ist es einerseits das Thema der Willkommenskultur in der Region weiter zu entwickeln bzw. aufgrund der aktuellen politischen Entwicklungen, die Notwendigkeit und Umsetzungsmöglichkeiten für eine Willkommenskultur mit interessierten Akteuren zu diskutieren und voranzubringen. In die Veranstaltungsplanung binden wir unsere Fachkräfte und die kooperierenden Betriebe mit ein, um so eine Begegnungsplattform zu schaffen und Gelegenheiten für weitere Matching-Prozesse zu initiieren.

V Herausforderungen und Lösungsansätze

Eine große Herausforderung in der operativen Beratungsarbeit stellt die zunehmende Komplexität der gesetzlichen Rahmenbedingungen dar. Dies bedingt teilweise einen sehr hohen bürokratischen Aufwand, zum Beispiel in den Anerkennungsverfahren. Das für das Jahr 2016 gesetzte Ziel, sich verstärkt der Zielgruppe der Hochschulabsolventinnen/-absolventen zuzuwenden konnte schon im ersten Halbjahr umgesetzt werden. Anfang des Jahres haben wir mit der Hochschule Ravensburg-Weingarten und der Dualen Hochschule Ravensburg

Sondierungsgespräche für das Jahr 2016 und 2017 geführt, woraus eine Veranstaltung entstanden ist, die wir im Juni durchgeführt haben.

VI Ausblick

Seit Beginn des Jahres 2016 haben sich verstärkte Aktivitäten in Richtung der spanischen Fachkräfte ergeben. Inzwischen hat sich der „Spanische Runde Tisch“ gut etabliert. Daraus resultieren neue Überlegungen, einen „Internationalen Runden Tisch“ ins Leben zu rufen.

Für Studierende der Hochschulen und internationale Fachkräfte sind weitere Betriebsbesichtigungen und Werksführungen geplant. Darüber hinaus ist für Oktober 2016 eine Veranstaltung in Kooperation mit dem Amt für Migration und Integration im Bodenseekreis bereits terminiert. Die inhaltliche Ausgestaltung erfolgt in der Abstimmung mit dem Integrationsbeauftragten sowie der Wirtschaftsförderung des Bodenseekreises.

Aufgrund intensiver Flüchtlingsbetreuung ist die Beratung der KMU in der ersten Jahreshälfte zurückgestellt worden. Für die zweite Jahreshälfte werden vorrangig laufende Anfragen von Betrieben bearbeitet sowie der Verlauf von angebahnten Kontakten zwischen Fachkräften und Unternehmen überprüft.

Um der steigenden Nachfrage nach Unterstützung bei der Fachkräfte-Akquise im Ausland entsprechen zu können, prüft das Welcome Center, welche zusätzliche Auslandskooperationen erforderlich sind.

Grundsätzlich stellt das Welcome Center fest, dass die steigende Nachfrage von Seiten der ausländischen Fachkräfte, der KMU sowie der verschiedenen Institutionen eine Aufstockung des Personals erfordert.

V II Finanzierung (siehe Anlage)