

**Sonderkonferenz  
der Regierungschefin und der Regierungschefs der ostdeutschen Länder  
am 8. November 2024 in Berlin**

**Endgültiges Ergebnisprotokoll**

- TOP 1      Fachkräftesicherung – Bericht der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt und des Ministers für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten des Landes Sachsen-Anhalt**
- TOP 2      Sicherstellung der flächendeckenden medizinischen Versorgung**
- TOP 3      Absicherung der Finanzmittel zum Ausbau der Eisenbahninfrastruktur für gleichwertige Lebensverhältnisse**
- TOP 4      Bericht des Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland**
- TOP 5      Verschiedenes**

**Sonderkonferenz  
der Regierungschefin und der Regierungschefs der ostdeutschen Länder  
am 8. November 2024 in Berlin**

**Endgültiges Ergebnisprotokoll**

**TOP 1      Fachkräftesicherung – Bericht der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt und des Ministers für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten des Landes Sachsen-Anhalt**

Die Regierungschefin und die Regierungschefs der ostdeutschen Länder nehmen die Berichte „Zuwanderung und Integration von Internationals“ und „Neue Anforderungen an die duale Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung/Qualifizierung zur Fachkräftesicherung für Berufe der Zukunft“ der ostdeutschen Wirtschafts- und Arbeitsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren zur Kenntnis, danken diesen für die geleistete Arbeit und bitten, auch künftig regelmäßig über den Fortgang zu berichten.

**Sonderkonferenz  
der Regierungschefin und der Regierungschefs der ostdeutschen Länder  
am 8. November 2024 in Berlin**

**Endgültiges Ergebnisprotokoll**

**TOP 2      Sicherstellung der flächendeckenden medizinischen Versorgung**

Das Thema wurde erörtert.

**Sonderkonferenz  
der Regierungschefin und der Regierungschefs der ostdeutschen Länder  
am 8. November 2024 in Berlin**

**Endgültiges Ergebnisprotokoll**

**TOP 3      Absicherung der Finanzmittel zum Ausbau der Eisenbahninfrastruktur  
für gleichwertige Lebensverhältnisse**

Die ostdeutschen Länder setzen sich nachdrücklich dafür ein, eine leistungsfähige Eisenbahninfrastruktur als zentralen wirtschaftlichen Standortfaktor und unverzichtbare Grundlage umweltfreundlicher Mobilität und Güterbeförderung zu schaffen. Bei der Verkehrsinfrastrukturplanung muss die Grenzlage und Transitfunktion der ostdeutschen Länder stärker berücksichtigt und eine leistungsfähige Anbindung an das Schienennetz nach Mittel- und Osteuropa sichergestellt werden. Dadurch werden die ostdeutschen Länder in die Lage versetzt, die ihnen zugedachte Brückenfunktion zu den direkten Nachbarn zu erfüllen.

Die Regierungschefin und die Regierungschefs der ostdeutschen Länder haben wiederholt betont, dass die zügige Planung und der Ausbau einer attraktiven und bedarfsbezogenen Verkehrsinfrastruktur wichtige Bausteine zur Erreichung gleichwertiger Lebensverhältnisse sind und es weiterer gemeinsamer, abgestimmter Anstrengungen von Bund und Ländern bedarf, bundesgesetzlich festgeschriebene Ausbauziele zu erreichen.

Die Regierungschefin und die Regierungschefs der ostdeutschen Länder fassen folgenden Beschluss:

1. Die ostdeutschen Länder begrüßen die Aufstockung der Finanzhilfen des Bundes für Investitionen zur Verbesserung der Verkehrsverhältnisse der Gemeinden (GVFG) auf jährlich 2 Mrd. Euro ab 2025 und die Dynamisierung dieser Mittel ab 2026. Angesichts von in der Regel langlaufenden Verkehrsinfrastrukturvorhaben bitten die Regierungschefin und die Regierungschefs der ostdeutschen Länder die Bundesregierung, die Mittelbereitstellung für den öffentlichen Personennahverkehr langfristig abzusichern.
2. Sie nehmen mit Sorge zur Kenntnis, dass die Überzeichnung der Finanzhilfen des Bundes sowie die angesichts der finanziellen Leistungsfähigkeit der ostdeutschen Länder geringen Anmeldequoten für Projekte bei den Finanzierungsinstrumenten des

Bundes den Ausbau einer leistungsfähigen Verkehrsinfrastruktur hemmen. Zudem stellt die Vorfinanzierung der kostenintensiven Planung großer Verkehrsinfrastrukturvorhaben insbesondere die ostdeutschen Länder vor große Herausforderungen. Die Regierungschefin und die Regierungschefs der ostdeutschen Länder bitten daher die Bundesregierung, Mechanismen zu entwickeln, die eine stärkere Partizipation der ostdeutschen Länder bei der Bewilligung von Verkehrsinfrastrukturvorhaben ermöglichen und die Vorfinanzierungslasten der Länder bei Planungskosten, beispielsweise durch Erhöhung der zuwendungsfähigen Planungskostenpauschale und eine frühzeitigere Auszahlung der Planungskostenpauschale, reduzieren.

3. Für die Verbesserung und den Ausbau des Schienenpersonennahverkehrs werden durch die DB InfraGO AG derzeit 20 Prozent der Finanzierungsmittel aus der zwischen dem Bund, den Eisenbahninfrastrukturunternehmen des Bundes und der DB AG geschlossenen Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung zur Finanzierung von Maßnahmen, die der Erhaltung und Verbesserung des Zustands der Schienenwege des Bundes dienen, eingesetzt. Die Abstimmung der Maßnahmen mit den Ländern eröffnet wichtige Spielräume zur Gestaltung der regionalen Eisenbahninfrastruktur. Die Regierungschefin und die Regierungschefs der ostdeutschen Länder bitten die Bundesregierung dafür Sorge zu tragen, dass die Quote oder das absolute Budget für Verbesserungsmaßnahmen des Schienenpersonennahverkehrs nach der Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung erhöht wird, um die erforderlichen Vorhaben auch unter Berücksichtigung der aktuellen Baustandards und Kosten realisieren zu können. Insbesondere sollen dadurch auch finanzschwächeren Ländern mehr Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der regionalen Eisenbahninfrastruktur gegeben werden.

**Sonderkonferenz  
der Regierungschefin und der Regierungschefs der ostdeutschen Länder  
am 8. November 2024 in Berlin**

**Endgültiges Ergebnisprotokoll**

**TOP 4      Bericht des Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland**

Das Thema wurde erörtert.

**Sonderkonferenz  
der Regierungschefin und der Regierungschefs der ostdeutschen Länder  
am 8. November 2024 in Berlin**

**Endgültiges Ergebnisprotokoll**

**TOP 5      Verschiedenes**

Das Thema wurde erörtert.

**Bericht der ostdeutschen Wirtschafts- und Arbeitsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren zum Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs der ostdeutschen Länder vom 27.02.2023 zur länderübergreifenden Zusammenarbeit im Handlungsfeld Fachkräftesicherung**

- KURZFASSUNG –

## **I. Einleitung**

Mit dem Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs der ostdeutschen Länder vom 27.02.2023 in Schwerin und vom 22.06.2023 in Chemnitz wurden die Wirtschafts- und Arbeitsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren gebeten, gemeinsam mit den Sozialpartnern und Kammern das Thema „Fachkräftegewinnung“ zu bearbeiten sowie dabei die Aktivitäten der ostdeutschen Länder stärker zu bündeln und untereinander zu koordinieren.

Die Erklärung der MPK-Ost benennt wesentliche Leitlinien und Ziele, die für Fragen der Fachkräftesicherung in Ostdeutschland relevant sind, u.a.:

- Notwendigkeit gezielter Zuwanderung und fairer Erwerbsmigration,
- Optimierung von Anerkennungsverfahren,
- Beschleunigung von Visa-Verfahren.

Nach gemeinsamer Beratung der für das Thema Fachkräftesicherung zuständigen ostdeutschen Fachministerinnen und Fachminister bzw. Senatorinnen und Senatoren mit dem Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland, Carsten Schneider sowie mit Vertreterinnen und Vertretern des BMAS und der Wirtschafts- und Sozialpartner am 18.10.2023 in Leipzig wurde entschieden, das Handlungsfeld „Zuwanderung und Erschließung ausländischer Fachkräftepotentiale“ zum Leitthema der länderübergreifenden Aktivitäten zu machen. Hierzu wurden fünf Schwerpunkte für eine vertiefende und übergreifende Bearbeitung identifiziert:

1. Umsetzung der Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und Unterstützung der ostdeutschen Länder durch die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit
2. Hindernisse für die Gewinnung internationaler Arbeits- und Fachkräfte (Anerkennungsberatung, VISA-Verfahren, Ausländerbehörden)
3. Weltoffenheit Ostdeutschlands und Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen der ostdeutschen Bundesländer
4. Gegenseitige Information über Aktivitäten und Erfahrungen bei Gewinnung von Internationals
5. Chancen-Aufenthaltsrecht – Chancen und Potentiale für Unternehmen zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung

## **II. Aktivitäten**

Seit Ende 2023 haben die für Fachkräftesicherung zuständigen Ressorts der Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen auftragsgemäß die länderübergreifende Zusammenarbeit und den überregionalen Erfahrungsaustausch in den genannten Handlungsfeldern intensiviert. Im Rahmen mehrerer

Treffen auf Abteilungsleitungs- und Fachebene (14.12.2023 in Dresden, 09.04.2025 sowie 17.09.2025 jeweils in Magdeburg) wurden

- länderspezifische Ansätze und Erfahrungen bei der Fachkräftegewinnung bzw. Fachkräfterekrutierung und der Fachkräfteintegration vorgestellt,
- Herausforderungen bei der Erschließung ausländischer Fachkräftepotentiale herausgearbeitet, und
- Möglichkeiten der länderübergreifenden Bearbeitung der Herausforderungen diskutiert.

Zur vertiefenden Bearbeitung wurden ergänzend zwei fachspezifische Workshops zu Fragestellungen der Fachkräfterekrutierung im Kontext der Anwerbeaktivitäten der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (23.02.2024) sowie zu Fragen der effizienten Gestaltung von Einreiseprozessen und zur Umsetzung beschleunigter Fachkräfteverfahren für Internationals (08.05.2024) durchgeführt. Darüber hinaus wurde daran gearbeitet, die Zusammenarbeit der mitteldeutschen Fachkräfteinitiativen (Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit Sachsen (Zefas), Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (THAFF) und Fachkraft im Fokus) auf ganz Ostdeutschland auszuweiten, um länderübergreifende Kooperationsstrukturen auf der Ebene von Fachexpertinnen und Fachexperten sowie Praktikerinnen und Praktikern weiter zu festigen (Treffen der mitteldeutschen Fachkräfteinitiativen am 20.11.2023 in Erfurt, Treffen der ostdeutschen Fachkräfteinitiativen am 24.10.2024 in Magdeburg).

### **III. Wesentliche Ergebnisse und Herausforderungen**

#### **III.1 Maßnahmen zur Unterstützung der Gewinnung/Rekrutierung von Internationals**

##### ***a) Nutzungsvoraussetzungen von Rekrutierungsangeboten der ZAV/BA optimieren***

Ostdeutschen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fällt es schwer, ihre Bedarfe an Fach- und Arbeitskräften konkret zu untersetzen und langfristig zu planen. Trotz hoher Nachfrage nach Fachkräften scheuen insbesondere kleinere Unternehmen das finanzielle Risiko und den insgesamt mit der Zuwanderung im Zusammenhang stehenden bürokratischen Aufwand.

Im Ergebnis entfalten rein angebotsorientierte Rekrutierungsprojekte oftmals geringe Wirkung, weil die Nachfrage nach zuwandernden Fachkräften zu instabil ist. Das Risiko, dass angeworbenen Fachkräften keine adäquate Beschäftigung in einem ostdeutschen Betrieb angeboten werden kann, ist daher gegenwärtig noch sehr hoch.

Es wird empfohlen, die Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Arbeit/ZAV zur Fachkräfterekrutierung im Ausland besser an die spezifischen ostdeutschen Voraussetzungen anzupassen. Mit Blick auf die kleinteiligen Wirtschafts- und Unternehmensstrukturen sollte geprüft werden, wie die Zugangs- und Nutzungsvoraussetzungen flexibler und niedrigschwelliger gestaltet werden können. Beispielhaft zu nennen sind u.a.

- Verkürzung der Zeitspanne zwischen Bedarfsmeldung und Realisierung der Fachkräftevermittlung,
- die Ermöglichung eines regionalen bzw. länderspezifischen Fokus um den Aufbau bzw. die nachhaltige Etablierung von Communities der Zuwandernden in den Zuwanderungsregionen zu unterstützen,

- die parallele Bereitstellung von Mitteln bzw. Initiierung von Maßnahmen, um regionale Willkommensstrukturen insbesondere im ländlichen Raum unterstützend weiterzuentwickeln,
- transparente und verbindliche Kommunikation der Kostenstrukturen für Arbeitgebende sowie Ermöglichung einer zuverlässigeren Refinanzierung der Azubi- und Fachkräfterekrutierung.

**b) Präsenz ostdeutscher Länder in den sozialen Medien ausbauen**

Die sozialen Medien sind wichtige Orte der Informationsverteilung und des Austausches über Fragen der Zuwanderung, der Beschäftigung und des Lebens in potentiellen Zuwanderungsgebieten. Zugewanderte und zugewanderungsinteressierte ausländische Fachkräfte tauschen sich sehr intensiv in Chats, Foren oder Kanälen über ihre individuellen Erfahrungen und Befürchtungen vor, während oder nach erfolgter Einreise und Zuwanderung aus. Gezielte Angebote zur Beratung und Orientierung können wichtige Lenkungswirkungen entfalten, von denen das Zuwanderungsgeschehen in Ostdeutschland profitieren kann.

Gegenwärtig prüfen die für Fachkräftesicherung zuständigen Ressorts der Länder, in denen solche Angebote noch nicht vorhanden sind, die Entwicklung eines länderübergreifenden Projektansatzes „Digital Streetwork: Welcome Eastside“ (Arbeitstitel), um bei Fachkräften im Ausland für Ostdeutschland als Zuwanderungsregion sowie als attraktiver Lebens- und Arbeitsort zu werben.

### **III.2 Abbau von Hürden der Fachkräfteeinwanderung**

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Wirtschaft und Arbeit der ostdeutschen Länder begrüßen die erweiterten Ansätze, die die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) mit sich gebracht haben. Der Spielraum für die Fachkräftegewinnung im Ausland und für die Erschließung ausländischer Fachkräftepotentiale wurde damit deutlich vergrößert. Das FEG kann seine volle Wirkung jedoch nur entfalten, wenn die Verfahren zur Fachkräfteeinwanderung einfach und transparent gestaltet sind, die relevanten Akteure und Behörden ihre Kommunikation untereinander verbessern und die notwendigen personellen und technischen Voraussetzungen für die Vergabe von Aufenthaltstiteln geschaffen werden.

**a) Verfahren digitalisieren, Schnittstellen zwischen Behörden serviceorientiert gestalten**

Transparente Verfahren und eine gleichbleibend hohe Qualität behördlicher Arbeitsweisen tragen wesentlich dazu bei, bei Zuwanderungsinteressierten und Unternehmen die Planungssicherheit und damit die Akzeptanz des Verwaltungshandelns zu erhöhen. Zentral für die erfolgreiche Fachkräftegewinnung im Ausland sind verlässliche und zügige Visa- und Anerkennungsverfahren. In diesem Zusammenhang empfehlen die ostdeutschen Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Wirtschaft und Arbeit insbesondere

- die von der Bundesregierung initiierten Schritte zur Implementierung digitaler Lösungen mit Blick auf Antragstellungen und Kundenkommunikation ebenso wie auf organisationsübergreifende Kommunikation konsequent und zügig fortzusetzen,

- eine angemessene Personalausstattung bei den relevanten Stellen und Behörden – insbesondere ZAV, Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden sowie im Bereich Anerkennung – zu realisieren,
- regelmäßig die Möglichkeiten für weitere Entlastungen und einfachere Verfahrensschritte bei der Visumerteilung und Anerkennungsverfahren zu prüfen.

Zuletzt konnten mit der Festlegung des Vorranges von Kenntnisprüfungen vor Berufsanerkennungsverfahren wichtige Erleichterungen der Anerkennungsverfahren für die nichtakademischen Gesundheitsfachberufe erzielt werden. Für die akademischen Gesundheitsfachberufe wird gegenwärtig daran gearbeitet, die Kenntnisprüfung ohne vorherige gutachterliche Gleichwertigkeitsfeststellung ebenfalls zum Regelfall im Approbationsverfahren zu machen.

#### ***b) Bedarfsorientierte und qualitativ hochwertige Anerkennungsberatung sicherstellen***

Die Verstetigung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im Inland sowie der ZSBA (Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung) für sich noch im Ausland befindende Fachkräfte ab 2029 bundesweit aus einer Hand ist zu begrüßen.

Gemäß dem vom BMAS vorgelegten Gesetzentwurf zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB III-Modernisierungsgesetz) ist aus Sicht der Länder zu befürchten, dass die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AQB) dem Kriterium und Anspruch nach einer gleichmäßig flächendeckenden und qualitativ hochwertigen Beratung perspektivisch nicht mehr gerecht werden kann. Damit einher geht die Gefahr, dass erarbeitetes Expertenwissen zu großen Teilen verloren geht.

Zum einen darf der Umfang der bereits mit der Förderphase 2023-2025 reduzierten IQ-Förderung im Zuge der weiteren Verstetigung nicht erneut reduziert werden. Zum anderen sehen die Länder die Möglichkeiten für die Gestaltung länderspezifischer und flexibler Förder- und Umsetzungsstrukturen zur AQB noch nicht hinreichend ausgeschöpft. So wird bspw. vorgeschlagen, dass sich die bislang bestehenden Beratungsstellen über die „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)“ zertifizieren lassen und ihre Dienstleistungen den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemäß § 45 SGB III anbieten können. Eine niedrigschwellige, mehrsprachige Ansprache, wie sie beispielsweise durch Migrantenselbstorganisationen erfolgt, sollte im neuen Angebot berücksichtigt werden.

Aus Ländersicht sind weiterhin intensive Gespräche zur Konkretisierung der Weiterführung der bestehenden Förderungen der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung notwendig.

#### ***c) Regionale Strukturen zur Gestaltung von Zuwanderungs- und Integrationsprozessen stärken und fördern***

Die bürokratischen Erfordernisse der Zu- und Einwanderung werden von Zuwandernden wie auch von Arbeitgebenden häufig als überfordernd erlebt. Vor diesem Hintergrund haben die ostdeutschen Länder mit erheblichem Aufwand ihre Unterstützungsstrukturen auf- bzw. ausgebaut, um administrative Hürden und Defizite bestmöglich zu kompensieren und die berufliche wie soziale Integration zu unterstützen. Hervorzuheben sind die Einrichtung bzw. der Ausbau und die Finanzierung von Welcome Centern, die Etablierung (betrieblicher) Begleitstrukturen und die Initiierung bzw. Förderung branchenspezifischer Initiativen und Modellvorhaben zur Fachkräftegewinnung.

Allen Vorhaben gemein ist, dass ein erheblicher Teil der Ressourcen für die individuelle und verbindliche Gestaltung und Abstimmung regionaler Prozessketten der Zuwanderung und Integration (Visum/Anerkennung-Einreise-Ankommen-Qualifizierung usw.) aufgewendet werden muss.

### **III.3 Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen der ostdeutschen Bundesländer**

Interkulturelle Offenheit ist eine wichtige Voraussetzung zur gesellschaftlichen Akzeptanz und Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte und zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs. Eine weltoffene Gesellschaft ist Grundvoraussetzung dafür, dass sich Internationals für Ostdeutschland als Arbeits- und Lebensort entscheiden. Eine wichtige Signal- und Vorbildwirkung geht dabei auch von den öffentlichen Verwaltungen aus.

Nach Auffassung der für Fachkräftesicherung zuständigen Ministerinnen und Minister sowie Senatorinnen und Senatoren bedarf es hier eines „nachholenden Internationalisierungsprozesses“ vor allem in den ostdeutschen Flächenländern. Denn trotz grundsätzlich guter formaler Voraussetzungen sind in Ostdeutschland noch zu wenige Personen mit Einwanderungsgeschichte in den Verwaltungen beschäftigt.

Zu den wichtigsten Barrieren beim Zugang von Internationals zu Positionen in der Verwaltung gehören – wie in fast allen anderen Berufsbereichen auch – unzureichende Sprachkenntnisse und/oder fehlende formale Qualifikationen. Hier sollten entsprechende Qualifizierungsangebote und -möglichkeiten geschaffen bzw. ausgebaut werden.

Die Gestaltung von Öffnungsprozessen innerhalb der Verwaltungen bedarf insgesamt eines authentischen und überzeugenden Vollzugs der Prinzipien von Interkulturalität, Offenheit und Toleranz im Organisations- und Verwaltungshandeln. Organisationsleitbilder und Personalentwicklungskonzepte können zwar einen Rahmen für organisationspezifische Ziele schaffen. Entscheidend ist vielmehr, dass im weiteren geeignete Angebote und Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung im Handlungsfeld verfügbar gemacht werden.

### **III.4 Potentiale des Chancen-Aufenthaltes für die Arbeits- und Fachkräftegewinnung**

Das Chancen-Aufenthaltsrecht (CAR) für langjährig Geduldete bietet eine wichtige Möglichkeit, die Beschäftigungs- und Fachkräftepotentiale bereits in Deutschland lebender Ausländerinnen und Ausländer zu erschließen. Erste Erfahrungen zeigen, dass mit dem CAR eine nennenswerte Größenordnung von geduldeten Menschen für das Erwerbsleben aktiviert werden konnte. Zur weiteren Ausschöpfung des Aktivierungspotentials wird empfohlen:

- das CAR zu entfristen oder zumindest über 2025 hinaus zu verlängern,
- die Ausweitung der bislang geltenden Stichtagsregelung zu prüfen,
- die Möglichkeiten für eine effektivere Anwendung der Verfahren zur Erteilung des CAR regelmäßig zu überprüfen.

Derzeit bestehen noch etliche Herausforderungen im Zusammenhang mit einer Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 104c AufenthG und beim Übergang in eine Aufenthaltserlaubnis nach §§ 25a oder b AufenthG. So hat sich bspw. gezeigt, dass Identitätsklärungen oder die Beschaffung erforderlicher Unterlagen in etlichen Fällen zu Verzögerungen führen und damit die Chancen auf die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach §104c AufenthG im Einzelfall erheblich reduzieren können.

Des Weiteren steht zu befürchten, dass ein nennenswerter Teil der Menschen mit CAR die erforderlichen Deutschkenntnisse bzw. Kenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung nicht (rechtzeitig) erwerben bzw. nachweisen kann, weil der Zugang zu Integrations- und Sprachkursen mit teils erheblichen Wartezeiten verbunden ist. Abzuwarten bleibt darüber hinaus, ob es gelingt, das Beschäftigten- und Fachkräftereservoir auch nach Ablauf des CAR dauerhaft zu erschließen. Vor diesem Hintergrund, wird angeregt,

- insbesondere die Regelungen und Möglichkeiten zum Spracherwerb und zur Sprachstandsfeststellung zu flexibilisieren sowie
- den Zugang zum Arbeitsmarkt durch gezielte Qualifizierungs- und Begleitmaßnahmen sowohl für Personen mit CAR als auch für potenzielle Arbeitgeber und Unternehmen zu unterstützen.

#### **IV. Weiteres Vorgehen**

Aus Sicht der für Fachkräftesicherung zuständigen ostdeutschen Fachministerinnen und Fachminister bzw. Senatorinnen und Senatoren konnte die länderübergreifende Zusammenarbeit und der überregionale Erfahrungsaustausch in zentralen Fragen der Fachkräftesicherung für die ostdeutschen Länder weiter vorangetrieben werden. Insbesondere mit Blick auf die Gestaltung gemeinsamer Anstrengungen zur Gewinnung und Integration in- und ausländischer Fachkräfte bewerten die ostdeutschen Länder den intensivierten fachlichen Austausch als wichtig und zielführend. Daher soll der Austausch auf Ebene der Abteilungsleitungen bzw. Fachebene fortgeführt werden.

Im Rahmen der Zusammenarbeit wurde deutlich, dass zentrale Fragen der Fachkräftesicherung, insbesondere bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte (u.a. in den Themenfeldern Berufsankennung und Visa-Verfahren) von Bedeutung für alle Bundesländer sind. Die ostdeutschen Länder sind daher überzeugt, dass die erfolgreiche Gestaltung der Voraussetzungen für die Fachkräfteeinwanderung, gerade im Hinblick auf Angelegenheiten in Zuständigkeit der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit nur gemeinsam im Zusammenspiel aller Länder gelingen wird. Insbesondere mit der ASMK besteht ein etabliertes Gremium, um derartige gemeinsame Anliegen gegenüber der Bundesregierung zu adressieren (vgl. u.a. Beschluss „Fachkräfte gewinnen und binden: Mit einer inklusiven Arbeitswelt, Guter Arbeit und beruflicher Bildung“ der 100. ASMK 2023).

Soweit im weiteren Diskurs der Abteilungsleitungen und Fachebene der ostdeutschen Länder Themen identifiziert werden, die explizit einer Bearbeitung auf der Ebene der ostdeutschen für Wirtschaft und Arbeit zuständigen Fachministerinnen und Fachminister bzw. Senatorinnen und Senatoren bedürfen, soll eine Zusammenkunft auf Spitzenebene erneut konzipiert und durchgeführt werden.

***Bericht der ostdeutschen Wirtschafts- und Arbeitsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren zum Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs der ostdeutschen Länder vom 27.02.2023 zur länderübergreifenden Zusammenarbeit im Handlungsfeld Fachkräftesicherung***

## **I. Einleitung**

Mit dem Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs der ostdeutschen Länder vom 27.02.2023 in Schwerin (und noch einmal bestätigend am 22.06.2023 in Chemnitz) wurden die Wirtschafts- und Arbeitsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren gebeten, gemeinsam mit den Sozialpartnern und Kammern das Thema „Fachkräftegewinnung“ zu bearbeiten sowie dabei die Aktivitäten der ostdeutschen Länder stärker zu bündeln und untereinander zu koordinieren.

Die Erklärung der MPK-Ost benennt wesentliche Leitlinien und Ziele, die für Fragen der Fachkräftesicherung in Ostdeutschland relevant sind, u.a.:

- Notwendigkeit gezielter Zuwanderung und fairer Erwerbsmigration,
- Optimierung von Anerkennungsverfahren,
- Beschleunigung von Visa-Verfahren.

Darüber hinaus werden Ziele und Handlungsbedarfe hinsichtlich der Nachwuchsförderung und der Stärkung der dualen Berufsausbildung sowie zur Unterstützung der Aufstiegsqualifizierung aufgeführt.

Vor diesem Hintergrund traten die für das Thema Fachkräftesicherung zuständigen ostdeutschen Fachministerinnen und Fachminister bzw. Senatorinnen und Senatoren am 18.10.2023 in Leipzig zusammen, um gemeinsam mit dem Beauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland, Carsten Schneider, Vertreterinnen und Vertretern des BMAS und den Wirtschafts- und Sozialpartnern über den Prozess und die weiteren Schritte der Zusammenarbeit zu beraten. Für den Folgezeitraum November 2023 bis Oktober 2024 wurde das Handlungsfeld „Zuwanderung und Erschließung ausländischer Fachkräftepotentiale“ als Leitthema der länderübergreifenden Abstimmungen und Aktivitäten identifiziert. Hierfür vereinbarten die ostdeutschen Wirtschafts- und Arbeitsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren fünf inhaltliche Schwerpunkte für eine vertiefende und übergreifende Prüfung und Bearbeitung:

1. Umsetzung der Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und Unterstützung der ostdeutschen Länder durch die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit
2. Hindernisse für die Gewinnung internationaler Arbeits- und Fachkräfte (Anerkennungsberatung, VISA-Verfahren, Ausländerbehörden (ABHen))
3. Weltoffenheit Ostdeutschlands und Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen der ostdeutschen Bundesländer
4. Gegenseitige Information über Aktivitäten und Erfahrungen bei Gewinnung von Internationals
5. Chancen-Aufenthaltsrecht – Chancen und Potentiale für Unternehmen zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung

Ziel sollte es sein, die Voraussetzungen für eine koordinierte Mitwirkung an Beteiligungs- und Entscheidungsprozessen in einschlägigen Strukturen und Gremien

(Fachministerkonferenzen, Bund-Länder-AGs usw.) zu verbessern, um die Interessen der ostdeutschen Regionen stärker in den Mittelpunkt rücken zu können. Darüber hinaus sollten über vertiefende Erfahrungsaustausche die Möglichkeiten zur Initiierung weiterführender länderübergreifender Aktivitäten und Maßnahmen in den thematischen Schwerpunkten geprüft werden.

## **II. Sach- und Umsetzungsstände**

Die wesentlichen Sachstände, Aktivitäten und Herausforderungen im Hinblick auf die länderübergreifende Bearbeitung der o.a. Schwerpunkte sind im Folgenden ausführlich dargestellt. Aufgrund der inhaltlichen und thematischen Nähe der Arbeitsschwerpunkte 1 und 4 wurden diese im weiteren Verlauf der Zusammenarbeit zusammengeführt und sind somit Gegenstand einer gemeinsamen Berichterstattung.

### **Vereinbarung 1 in Verbindung mit Vereinbarung 4:**

#### **Umsetzung der Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und Unterstützung der ostdeutschen Länder durch die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit**

#### **Gegenseitige Information über Aktivitäten und Erfahrungen bei Gewinnung von Internationals**

Ziel der beiden Arbeitsschwerpunkte war und ist es, die Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland für die ostdeutschen Regionen voranzubringen. Hierfür sollten insbes. die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen geprüft werden, wie die vor allem klein- und mittelständisch geprägte Wirtschaft Ostdeutschlands in größerem Maße als bisher von den Möglichkeiten und Potentialen, die das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet, profitieren kann.

#### ***Optimierung der Nutzungsvoraussetzungen von Rekrutierungsangeboten der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) in den ostdeutschen Bundesländern***

Mittels eines Auftaktworkshops am 23.02.2024 unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der für Fachkräftezuwanderung zuständigen Länderressorts sowie der Bundesagentur für Arbeit (ZAV und zuständige Regionaldirektionen auf Leitungsebene) wurde ein intensiver Diskussions- und Abstimmungsprozess zu länderübergreifenden Ansätzen und Möglichkeiten der gezielten Fachkräfterekrutierung für Ostdeutschland im Ausland initiiert. Mit Blick auf den durch Länderpotentialanalysen, Branchenstrategie sowie Projekte und Programme gesetzten Rahmen der BA bzw. der ZAV zur Unterstützung der Fachkräfterekrutierung und -zuwanderung stimmten sich die Regionaldirektionen und die Länderressorts im weiteren Verlauf über jeweilige Schwerpunkte, Planungen und Aktivitäten zur Unterstützung der Fachkräfterekrutierung und Fachkräftegewinnung im Ausland ab. Die Ländervertreterinnen und Ländervertreter äußerten hierbei explizit den Wunsch nach insgesamt mehr Flexibilität bei der Umsetzung von Rekrutierungsmaßnahmen der BA/ZAV. Hervorzuheben sind dabei insbes. eine Verkürzung der Zeitspanne zwischen Bedarfsmeldung und Realisierung der Fachkräftevermittlung und die Ermöglichung eines regionalen bzw.

länderspezifischen Fokus um den Aufbau bzw. die nachhaltige Etablierung von Communities der Zuwandernden in den Zuwanderungsregionen zu unterstützen.

Ein vielversprechender Ansatz für länderübergreifende Rekrutierungsaktivitäten wird insbes. in der länderübergreifenden und abgestimmten Nutzung der BA-Anwerbeaktivitäten gesehen. Die Bündelung und Aggregation von Bedarfsmeldungen für ausländische Fachkräfte würde den ostdeutschen Ländern im bundesweiten Vergleich ein größeres Gewicht und eine bessere Sichtbarkeit verleihen. Zudem wären Anwerbeaktivitäten flexibler und bedarfsorientierter umsetzbar (u.a. im Hinblick auf Fachkräftebedarfe, Sprach- und Qualifikationserfordernisse, Herkunftsländer, Zuleitung an mögliche künftige Wohn- und Arbeitsorte usw.).

Wichtige Ansatzpunkte für vertiefende bzw. abgestimmte länderübergreifende Zusammenarbeit zur Fachkräftegewinnung werden insbes. im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe gesehen. Die ostdeutschen Länder haben dafür vereinbart, die länderspezifischen Voraussetzungen und Interessenlagen für eine mögliche Beteiligung an einer übergreifenden (ostdeutschen) Bedarfsmeldung für Fachkräfte im Schwerpunkt Gesundheits- und Pflegeberufe zu prüfen.

Im Gesamtprozess der koordinierten Fachkräfterekrutierung unter Nutzung der Unterstützungsangebote der BA/ZAV wurden insbes. drei Vermittlungsansätze der ZAV intensiver geprüft und bewertet: Rekrutierungsprogramm Pflegekräfte aus Lateinamerika, Triple Win (Zielgruppe Pflegefachkräfte einschl. Altenpflege) und Ausbildungspartnerschaften mit Asien und Lateinamerika (APAL).

Im Ergebnis zeigt sich, dass alle drei Ansätze grundsätzlich geeignet sind, sog. Leuchttürme oder Beispielvorhaben zu entwickeln, um die Fachkräfterekrutierung für Ostdeutschland zu unterstützen bzw. zu flankieren. Für eine flächendeckende und breitere Nutzung durch Unternehmen insbes. in den ostdeutschen Flächenländern wird empfohlen,

- den Fokus für das „Rekrutierungsprogramm Pflegekräfte aus Lateinamerika“ auf kleinere Unternehmen der Gesundheitsbranche sowie auf Unternehmen in ländlichen Räumen zu erweitern und nicht nur auf Kliniken und Krankenhäuser zu verengen,
- parallel zu den Anwerbeprojekten der BA/ZAV Mittel bereitzustellen bzw. Maßnahmen zu ermöglichen, um die regionalen Willkommensstrukturen insbes. im ländlichen Raum gezielt und unterstützend weiterzuentwickeln, und
- die Kostenstrukturen für Arbeitgebende insgesamt transparenter und verbindlicher zu kommunizieren bzw. Pflegeeinrichtungen eine zuverlässigere Refinanzierung der Azubi- und Fachkräfterekrutierung zu ermöglichen.

### ***Stärkung der Präsenz ostdeutscher Länder in den sozialen Medien***

Die Bedeutung der sozialen Medien als Ort der Informationsverteilung und des Austausches über Fragen der Zuwanderung, der Beschäftigung und des Lebens in potentiellen Zuwanderungsgebieten hat erheblich zugenommen. Bereits zugewanderte und potentiell zuwanderungsinteressierte ausländische Fachkräfte tauschen sich sehr intensiv in zahlreichen Chats, Foren oder Kanälen über ihre individuellen Erfahrungen und Befürchtungen vor, während oder nach erfolgter Einreise und Zuwanderung aus und geben wechselseitig Hinweise und Tipps zu Verfahrensfragen, Beschäftigungsmöglichkeiten und Lebensperspektiven. Die Verbreitung von positiven und negativen, richtigen und falschen Informationen erfolgt naturgemäß sehr schnell. Zudem wird eine erhebliche Reichweite erzielt. Je nach Thema und Inhalt der verbreiteten Informationen kann hierdurch das

Zuwanderungsgeschehen in Ostdeutschland nachhaltig gestärkt oder auch beschädigt werden.

Vor diesem Hintergrund wurde der systematische Ausbau von Präsenzen und Beratungsangeboten Ostdeutschlands in den sozialen Medien als weiterer wichtiger Hebel zur Unterstützung der Fachkräfterekrutierung identifiziert. Hierfür wurde länderübergreifend ein Projektansatz „Digital Streetwork in sozialen Medien für Zugewanderte: Welcome Eastside“ (Arbeitstitel) erarbeitet, in dessen Rahmen bei zuwanderungsinteressierten Fachkräften im Ausland für Ostdeutschland als Zuwanderungsregion sowie als attraktiver Lebens- und Arbeitsort geworben werden kann. Hierfür sollen unter Beteiligung bereits vorhandener Unterstützungsstrukturen in den Ländern (bspw. Welcome Center, Fachkräfteagenturen usw.) gezielte Beratungsangebote für potentiell Zuwanderungsinteressierte in einschlägigen Social-Media-Strukturen (Foren, Chats, Diskussionsgruppen, Kanälen usw.) entwickelt und platziert werden.

Im Ergebnis haben alle ostdeutschen Länder ihr Interesse an der Begleitung des Vorhabens erklärt. Gegenwärtig wird geprüft und abgestimmt, welche Länder an der Umsetzung mitwirken können, und wann ggf. mit dem Vorhaben begonnen werden kann.

### ***Austausch zur Arbeit und zu bisherigen Erfahrungen mit zentralen Ausländerbehörden***

Seit geraumer Zeit wird in den Ländern an der Abstimmung und Verzahnung von Prozessen sowie an der Harmonisierung von Verfahren für die Fachkräftezuwanderung gearbeitet. Nicht zuletzt mit Blick auf die unterschiedlichen Länderstrategien hinsichtlich der Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde (§ 71 Abs. 1 AufenthG), wird ein stetiger Austausch der relevanten Akteure als zielführend und unabdingbar erachtet.

Das Land Brandenburg lud dazu die Ostländer am 08.05.2024 zu einem Erfahrungsaustausch auf Arbeitsebene zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte mit dem besonderen Fokus auf die Einrichtung einer Zentralen Ausländerbehörde gemäß § 71 Absatz 1 Satz 5 AufenthG ein. Die Zentrale Ausländerbehörde des Landes Brandenburg (Landkreis Dahme-Spreewald) berichtete über die dortigen Erfahrungen hinsichtlich der Visaverfahren zur Beschäftigung mit Wohnort im Land Brandenburg und insbes. über die Umsetzung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a AufenthG. Anhand der aktuellen Statistik zu den aufenthaltsrechtlichen Verfahren im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung in Brandenburg wurde zudem über den (insgesamt gestiegenen) Personal- und Zeitaufwand bei der Zentralen Ausländerbehörde informiert. Die Länder haben sich im Anschluss über die länderspezifischen Bewertungen zur Option der Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde ausgetauscht. In Berlin besteht bereits eine Zentrale Ausländerbehörde, Mecklenburg-Vorpommern hat eine solche Behörde zum 01.04.2024 eingerichtet. In Sachsen wurde eine Studie zur Optimierung des Zuwanderungsprozesses durchgeführt, deren Ergebnisse in die weitere organisatorische Ausgestaltung des Verfahrens nach § 81a AufenthG einfließen werden.

In Sachsen-Anhalt und Thüringen wird derzeit insbes. an einer Stärkung der Zusammenarbeit der (dezentralen) Ausländerbehörden gearbeitet. Unter Nutzung der Ressourcen der Länder und des Bundes (IQ) werden diese im Zusammenhang mit den neuen Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG 2.0) fachlich begleitet. In Thüringen wird die Begleitung durch die „Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF)“ und in Sachsen-Anhalt durch die „IQ-Fachinformationszentren Zuwanderung“ koordiniert.

## ***Länderübergreifende Zusammenarbeit der ostdeutschen Fachkräfteinitiativen***

Neben bestehenden Austausch- und Abstimmungsformaten auf der Ebene der Fachressorts der Länder und des Bundes sind für den länderübergreifenden Austausch zu Ansätzen und Möglichkeiten zur Steigerung der Effektivität von Einwanderungs- und Integrationsprozessen die bestehenden Kooperationsstrukturen der länderspezifischen Fachkräfteinitiativen und Welcome Center für den Erfahrungsaustausch genutzt und gefestigt worden. Unabhängig von der regionalen oder dezentralen Ausrichtung der einzelnen Mitgliedsorganisationen besteht seit rund zehn Jahren die Bundesgruppe der Welcome Center, die einen freiwilligen, nicht förmlichen Zusammenschluss von mehr als 50 Welcome Centern aus dem gesamten Bundesgebiet darstellt. Sie wächst derzeit rasch, da mittlerweile im gesamten Bundesgebiet „Welcome Center“ etabliert werden. Die Organisationsform professionalisiert und verstetigt sich kontinuierlich.

Mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches führten die mitteldeutschen Fachkräfteinitiativen (Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) am 20.11.2023 in Erfurt eine gemeinsame Veranstaltung zu zentralen Fragen der Fachkräftesicherung in Mitteldeutschland durch. An die Ergebnisse dieser Veranstaltung anknüpfend wurde vereinbart, den Erfahrungsaustausch zu verstetigen und ab 2024 den Fokus auf alle ostdeutschen Länder zu erweitern.

Ziel des am 24.10.2024 in Magdeburg stattfindenden Austauschtreffens der ostdeutschen Fachkräfteinitiativen ist es, sich über Fragen und Erfahrungen bei der Erschließung von Fachkräftepotentialen auszutauschen, erfolgreiche Ansätze und Best Practice übergreifend bekannter zu machen bzw. einen länderübergreifenden Wissenstransfer zu ermöglichen. Darüber hinaus sollen Schnittmengen ausgelotet werden für die Anbahnung und Initiierung von länderübergreifenden und kooperativen Aktivitäten und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Konkret erfolgt der Austausch zu

- übergreifenden Strategien zur Ansprache und Aktivierung potentieller Fachkräfte in den Ländern,
- projektbezogenen Ansätzen und Aktivitäten bei der wirksamen und erfolgreichen Fachkräftegewinnung und -integration,
- Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität von Unternehmen und Regionen,
- Möglichkeiten der Stärkung der ländlichen Räume als Zuwanderungsregionen.

Die Austauschveranstaltung wird damit ein wichtiger Impulsgeber für die weiteren strategischen Ausrichtungen und inhaltliche Arbeit der länderspezifischen Fachkräfteinitiativen sein.

## **Herausforderungen, Schlussfolgerungen:**

In den ostdeutschen Bundesländern hat die Gewinnung von ausländischen Fachkräften in den letzten Monaten verstärkt an Bedeutung gewonnen. In den Ländern wurden dazu spezifische Aktivitäten (Schaffung von Strukturen, Anpassung und Gestaltung von Verwaltungshandeln, Anwerbeprojekte, etc.) vorbereitet oder durchgeführt. Die ostdeutschen Länder werden sich weiterhin über die gemachten Erfahrungen austauschen und voneinander lernen, welche Ansätze unter welchen Voraussetzungen und unter Beachtung regionaler Spezifika am erfolgversprechendsten sind.

### ***Fachkräftebedarfe in KMU identifizieren***

Auf Seiten der Unternehmen sind bisweilen die Bedarfe an Fach- und Arbeitskräften nicht konkret genug untersetzt. Gerade länderseitig initiierte Maßnahmen und Projekte zur Gewinnung von ausländischen Mitarbeitenden setzen aber eine verlässliche Bedarfsanmeldung voraus. Hier sorgt das regelmäßig zu beobachtende, kurzfristige Zurückziehen einst gemachter Zusagen seitens der Unternehmen für Komplikationen und Verzögerungen. Teilweise bestehen unternehmensseitig auch Zweifel an ausreichenden Deutschkenntnissen der potentiellen Mitarbeitenden und an der Vergleichbarkeit ihrer Qualifikation mit deutschen Abschlüssen. Dies, sowie der bürokratische Aufwand und die entstehenden Kosten, lässt Firmen bisweilen von der Einstellung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte Abstand nehmen. Nicht selten fehlt Unternehmen auch das Wissen um bestehende Fördermöglichkeiten für die Wirtschaft. Hier zeigt sich Verbesserungsbedarf im Sichtbarmachen von Förderleistungen und für eine stärkere Nutzung von Beratungsangeboten.

Zudem besteht seitens der Arbeitgeber häufig Unsicherheit, was die dauerhafte Fach- und Arbeitskräftebindung bzw. die Bleibeperspektive anbelangt. Um verlässliche Zusagen der Wirtschaft zur Gewinnung im Ausland zu erhalten, erscheint ein nüchtern-sachlicher Zugang auf die Unternehmen zielführender als ein oft zu beobachtender politisch motivierter. Standardisierte Instrumente zur Bedarfserhebung bei den Unternehmen könnten dabei helfen, belastbare Informationen zu erhalten, die im Zuge von Gewinnungsvorhaben auch verwertbar sind (Wie viele Fachkräfte werden gesucht? Welche Kompetenzen werden benötigt? Welcher Zeithorizont ist angedacht?).

### ***Unterstützungsrahmen der BA/ZAV an Bedarfe von KMU und peripheren Regionen in Ostdeutschland anpassen***

Auf Seiten der für Fachkräftesicherung zuständigen ostdeutschen Länderresorts besteht daher Einigkeit darin, dass rein angebotsorientierte Rekrutierungsprojekte nicht sinnvoll sind, da die Nachfrage nach zuwandernden Fachkräften zu instabil ist. Das Risiko, dass angeworbenen Fachkräften keine adäquate Beschäftigung in einem ostdeutschen Betrieb angeboten werden kann, ist gegenwärtig noch sehr hoch. Trotz allseits hoher Nachfrage nach Fachkräften, scheuen insbes. kleinere Unternehmen weiterhin das finanzielle Risiko und den insgesamt mit der Zuwanderung im Zusammenhang stehenden bürokratischen Aufwand.

In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die Unterstützungsangebote der BA/ZAV zur Fachkräfterekrutierung im Ausland künftig besser an die spezifischen ostdeutschen Voraussetzungen angepasst werden sollten. Mit Blick auf die kleinteiligen Wirtschafts- und Unternehmensstrukturen sollte ausgelotet werden, wie die Zugangs- und Nutzungsvoraussetzungen noch flexibler und niedrigschwelliger gestaltet werden können.

Zum einen scheint der Fokus möglicher Arbeitgeber insbes. für das Rekrutierungsprogramm Pflegekräfte aus Lateinamerika derzeit noch zu eng gesetzt, zum anderen bedarf es verstärkt flankierender und koordinierender Aktivitäten, um Zuwanderungsprozesse nach erfolgter Einreise und Beschäftigungsaufnahme nachhaltig und erfolgreich zu gestalten. Ziel soll es sein, die Unterstützungsangebote der Länder stärker und die Unterstützungsmöglichkeiten des Bundes besser aufeinander abzustimmen bzw. stärker miteinander zu verzahnen. Insbes. bedarf es einer besser aufeinander abgestimmten Gesamtkoordinierung bei der Unterstützungs- und längerfristigen Begleitaktivitäten für Unternehmen und Unternehmensverbände.

## **Vereinbarung 2:**

### **Hindernisse für die Gewinnung internationaler Arbeits- und Fachkräfte (Anerkennungsberatung, VISA-Verfahren, Ausländerbehörden)**

Transparente, zuverlässige und serviceorientierte Verfahren sind entscheidende Faktoren, um das Zuwanderungsinteresse auf Seiten ausländischer Fachkräfte und heimischer Unternehmen substantiell und nachhaltig zu erhöhen.

Mit Blick auf den durch die MPK vorgelegten Forderungskatalog (Frühjahr und Herbst 2023 sowie am 20.06.2024 in Berlin), auf die Beschlüsse der Sonder-MPK Ost (15.11.2023 in Brüssel) sowie auf die letztjährige WMK war es daher Ziel dieses Arbeitsschwerpunktes,

- Maßnahmen der ostdeutschen Länder aufzuzeigen, um administrative Hürden im Kontext von Zuwanderung, Einreise und beruflichen Integration ausländischer Fachkräfte zu verringern, und
- die Forderungen an den Bund nach optimierten und mit den Ländern abgestimmten Verfahren zu untermauern.

### ***Regionale Strukturen und Aktivitäten zur Gestaltung von Zuwanderungs- und Integrationsprozessen***

Aus Sicht der ostdeutschen Länder wurde mit den erweiterten Ansätzen, die die Weiterentwicklung des FEG mit sich gebracht haben, der Spielraum für die Fachkräftegewinnung im Ausland und für die Erschließung ausländischer Fachkräftepotentiale deutlich vergrößert. Aber auch wenn bspw. die Chancenkarte oder die flexiblere Auslegung des Fachkräftebegriffes konkrete Verbesserungen für die Fachkräftegewinnung bedeuten besteht Einigkeit darüber, dass das FEG seine volle Wirkung nur entfalten kann, wenn die Verfahren zur Fachkräfteeinwanderung möglichst einfach und transparent gestaltet sind, die relevanten Akteure und Behörden ihre Kommunikation untereinander verbessern, und die notwendigen personellen und technischen Voraussetzungen für die Vergabe von Aufenthaltstiteln geschaffen werden. Hier sehen die Länder noch Verbesserungsbedarf.

Aufgrund der aus Ländersicht noch nicht hinreichend optimierten und gut abgestimmten Verfahren haben die ostdeutschen Länder mit erheblichem Aufwand zahlreiche länderspezifische Unterstützungsstrukturen auf- bzw. ausgebaut, um bestehende Hürden und Defizite bestmöglich zu kompensieren. Hervorzuheben sind hierbei die Einrichtung bzw. der Ausbau und die Finanzierung von Welcome Centern in den ostdeutschen Ländern sowie die Etablierung (betrieblicher) Begleitstrukturen. Eine Ausweitung der Länderaktivitäten erfolgte u. a. auch im Zuge des stark ansteigenden Koordinierungs- und Unterstützungsaufwandes mit dem Inkrafttreten des FEG bzw. dessen Weiterentwicklung (FEG 2.0). Dabei wird ein erheblicher Teil der Ressourcen für die individuelle und verbindliche Gestaltung und Abstimmung regionaler Prozessketten der Zuwanderung und Integration (Visum/Anerkennung-Einreise-Ankommen-Qualifizierung usw.) aufgewendet. Im Zentrum der Aktivitäten aller Unterstützungsstrukturen stehen zumeist die Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern in Fragen der Gewinnung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte sowie die Beratung und Begleitung von (potentiellen) Arbeitnehmern. Vereinfacht werden Prozesse und Verfahrensabstimmungen meist durch das Vorhandensein zentraler Ausländerbehörden wie sie bspw. in Brandenburg, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern etabliert wurden.

Die (nach außen hin) sichtbarsten Einrichtungen für die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften sind Welcome Center. In den Ländern Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen

sind diese landesweit aufgestellt bzw. flächendeckend tätig. In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen bestehen mehrere dezentrale bzw. regionale Welcome Center. So unterhält bspw. Mecklenburg-Vorpommern (insg. acht) regionale Welcome Center. In Sachsen wurden zwischenzeitlich zehn regionale Welcome Center etabliert. In Brandenburg werden aktuell 11 Projekte nach der Richtlinie „Willkommen in Brandenburg“ gefördert (sogen. kommunale Welcome Center), die die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte flankieren. Ergänzend dazu unterstützen verschiedene regionale IQ-Servicestellen für Fachkräfteeinwanderung bei der Fachkräftegewinnung und bei der Gestaltung von Integrationsprozessen.

Zudem unterstützen die Länder teils regionale oder branchenspezifische Initiativen und Vorhaben zur Fachkräftegewinnung (bspw. Sachsen, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen). Im Rahmen eines im Land Brandenburg verabschiedeten Konzeptes „Fachkräfteanwerbung 2024“ sollen in drei Modellprojekten Fachkräfte in der gewerblich-technischen Branche und im Bereich Gesundheit/Pflege angeworben und begleitet werden. In Thüringen werden gezielt ausgewählte Gewinnungsprojekte gefördert, um ausländische Fachkräfte sowie Auszubildende für den Thüringer Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu rekrutieren.

### ***VISA-Verfahren, Arbeit der Ausländerbehörden***

Eine der größten Herausforderungen, die von allen Ländern angeführt wird, sind langwierige und teilweise intransparente Visaverfahren. Die bürokratischen Erfordernisse werden nicht selten sowohl von den Zuwandernden als auch von Arbeitgebenden als überfordernd erlebt; die Digitalisierung von Verfahren verharrt teilweise noch immer in den Anfängen. Ein Grund für die geschilderten Probleme wird in der teils mangelhaften personellen Ausstattung der zuständigen Behörden und Einrichtungen, also vor allem der Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden, gesehen.

Zentral für die erfolgreiche Fach- und Arbeitskräftegewinnung im Ausland sind nachvollziehbare und vor allem beschleunigte Visa-Verfahren. Einen wichtigen Schritt in diese Richtung hat die Bundesregierung bereits gemacht. So hat das Auswärtige Amt 2023 mit der Implementierung digitaler Lösungen begonnen. Verfahren sind damit medienbruchfrei digital möglich. Dies trägt auch zur Erhöhung der Transparenz bei Terminfindung, Bearbeitungsstand und Erreichbarkeit von Behörden bei. Die Digitalisierung sämtlicher Visaverfahren, die bislang immerhin sechs wichtige Herkunftsländer umfasst, soll bis Ende 2024 abgeschlossen sein.

Unter Nutzung einer Sonderzahlung des Bundes (sogen. „Kanzlermilliarde“) zur Finanzierung des Digitalisierungsprozesses in Kommunen arbeiten die Länder gegenwärtig daran, Verfahren in den Ausländerbehörden zu verbessern. So steht mittlerweile der unter Federführung des Landes Brandenburg entwickelte Online-Dienst EfA („Einer für alle“) zur Verfügung und kann bspw. für die digitale Beantragung von Aufenthaltstiteln (gemäß OZG) genutzt werden. In Sachsen-Anhalt haben nach gegenwärtigem Stand alle 14 ABHn Interesse an einer Nutzung angemeldet, in 6 Kommunen ist das EfA-Verfahren bereits im Live-Betrieb.

### ***Anerkennung, Anerkennungsberatung***

Zu den Möglichkeiten der Verbesserung der Prozesse im Bereich der Berufsankennung wird gegenwärtig in allen Bundesländern intensiv diskutiert und gearbeitet. In diesem

Zusammenhang erfolgen regelmäßig Austauschtreffen zwischen den betroffenen Fachressorts der Länder, an denen auch die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der ostdeutschen Länder teilnehmen (zuletzt am 29.02.2024 in Düsseldorf sowie digital am 07.06.2024). Zuletzt konnten mit der Festlegung des Vorranges von Kenntnisprüfungen vor Berufsanerkennungsverfahren Erleichterungen der Anerkennungsverfahren für die nichtakademischen Gesundheitsfachberufe erzielt werden. Für die akademischen Gesundheitsfachberufe wird gegenwärtig daran gearbeitet, die Kenntnisprüfung ohne vorherige gutachterliche Gleichwertigkeitsfeststellung ebenfalls zum Regelfall im Approbationsverfahren zu machen.

Die steigende inhaltliche Komplexität von Verfahren und die wachsende Anzahl von Anträgen stellt besondere Herausforderungen an die Zusammenarbeit der zuständigen Stellen. Auch hier ist der Mangel an geeignetem Personal Haupthinderungsgrund für eine erfolgreiche Gewinnung von internationalen Fach- und Arbeitskräften. Außerdem führt das offenbar noch weit verbreitete ‚Denken in Behördenstrukturen‘ statt zu einem lösungsorientierten und ‚konzertierten‘ Vorgehen der Beteiligten zu langwierigen Prozessketten. Dies betrifft bspw. mangelnde Rückmeldungen seitens der ‚IHK Foreign Skills Approval‘ (IHK FOSA).

Die IQ-Netzwerke der Länder haben in der Vergangenheit erfolgreich verschiedene Angebote und Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung entwickelt, erprobt und verstetigt. Seit der Kürzung der Bundesförderung ist diese Entwicklungsarbeit nicht mehr möglich. Darüber hinaus besteht weiterhin Handlungsbedarf zu den Umsetzungs- und Fördermöglichkeiten individualisierter und spezieller beruflicher Qualifizierungslehrgänge (bspw. Medizinische Technologin/ Medizinischer Technologe Laboratoriumsanalytik - MTLA) im Rahmen des Berufsanerkennungsverfahrens. Insbes. zum Umgang mit der bekannten Problematik zu geringer Gruppengrößen und Teilnehmendenzahlen für Kurse und Qualifizierungsangebote liegen mittlerweile erste erfolgversprechende Ansätze aus einigen ostdeutschen Regionen vor: So sind bspw. in Sachsen-Anhalt die regionalen Integrationsnetzwerke (ehem. IQ-Landesnetzwerk) frühzeitig von der Strategie gruppenbezogener Maßnahmen abgerückt. Auf der Grundlage der entsprechenden Auslegung bzw. Anwendung der Förderrichtlinie des BMAS wird gemeinsam mit der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen und den regionalen Arbeitsagenturen erfolgreich daran gearbeitet, einen Förderrahmen auch für individualisierte Bildungsmaßnahmen zu gestalten.

Die geplante Verstetigung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung bei der BA ab dem 01.01.2029 als eine Möglichkeit zur Sicherstellung einer flächendeckenden Beratungsstruktur wird im Grundsatz als positiv erachtet. Die ASMK hatte dazu 2023 bereits einen entsprechenden Beschluss gefasst. Mit dem Referentenentwurf für ein SGB III-Modernisierungsgesetz legte das BMAS hierzu nun konkretere Absichten vor. In diesem Zusammenhang sprechen sich die Länder noch einmal mit Nachdruck dafür aus, dass die Bundesregierung eine ausreichende personelle Ausstattung sowie den Transfer der vorhandenen Expertise für die neue Beratungsdienstleistung sicherstellt. Auch die Forderung nach einer Abstimmung des Bundes mit den Ländern über die Ermöglichung flexibler Regelungen zur Finanzierung und Umsetzung der künftigen Anerkennungsberatung wird an dieser Stelle erneuert.

## **Herausforderungen, Schlussfolgerungen:**

### ***Willkommenskultur und Serviceorientierung***

Insgesamt muss die Willkommenskultur weiter gestärkt werden. Bspw. können ausreichend verfügbare und leicht zugängliche Qualifizierungsangebote (deutsche Sprache, berufliche Anerkennung) sowie zügige, zuverlässige und transparente Verfahren sowie Mentoring-Programme und weitere Begleitangebote insbes. in Klein- und Kleinstunternehmen dazu beitragen, Vorbehalte bei Arbeitgebern und Belegschaften abzubauen und Integrationsprozesse nachhaltig zu gestalten. Damit zusammenhängend erscheint auch eine Förderung von Welcome Centern durch den Bund als sinnvoll, auch um bundesweit flächendeckende Beratungsmöglichkeiten mit einheitlichen Standards sicherzustellen.

### ***Verwaltung: Schnittstellengestaltung, Personalausstattung, Digitalisierung***

Mit Blick auf die erheblich gestiegene Komplexität der Regelungsgegenstände des FEG – u.a. Chancenkarte, beschleunigte Fachkräfteverfahren – ist die Sicherstellung einheitlicher Standards und gleicher Qualität der behördlichen Arbeitsweisen eine zentrale Voraussetzung dafür, bei Zuwanderungsinteressierten und Unternehmen die Planungssicherheit und damit die Akzeptanz des Verwaltungshandelns substantiell zu erhöhen. Nach bisherigen Erfahrungen hat sich die Etablierung zentraler Ausländerbehörden – oder zumindest zentralisierter, einheitlicher Ansprechstellen für Unternehmen – bewährt. In diesem Zusammenhang erscheint auch die ergänzende Einrichtung bzw. Etablierung einer regelhaften fachlichen Begleitung der Ausländerbehörden durch Bund und Länder – bspw. im Themenbereich Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen – sinnvoll und notwendig.

Zur Bewältigung bestehender Belastungen benötigen die ZAV, die Auslandsvertretungen und die Ausländerbehörden eine angemessene Personalausstattung. Daneben sollte der Weg wirkungsvoller Entlastungen konsequent fortgesetzt werden. Als Beispiel sei die Weisung des Auswärtigen Amtes zur Erteilung von Visa für ein Jahr – statt wie bisher für sechs Monate – genannt. Hierbei empfiehlt es sich, die Sicht der Praktiker stärker einzubeziehen und die Länder und die kommunalen Spitzenverbände deutlich früher zu beteiligen.

Zur Beschleunigung von Kommunikations- und Bearbeitungsprozessen muss die Digitalisierung von Visa- und Anerkennungsverfahren sowie die Gestaltung zuständigkeits- und organisationsübergreifender Systeme zur effizienten und schnellen gemeinsamen Fallbearbeitung durch Visa-Stellen, ABHn, BA und Anerkennungsstellen weiter verbessert werden. Insbes. die Rückmeldungen Betroffener zeigt hier weitere Bedarfe auf. Bemängelt wird, dass insb. bei Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen oder sonstiger Qualifikationen im Hinblick auf die Transparenz noch großer Verbesserungsbedarf besteht.

### ***Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse***

Gemäß dem zuletzt vom BMAS vorgelegten Gesetzentwurf zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB III-Modernisierungsgesetz) ist es Zielstellung des BMAS bzw. der BA, eine in allen Ländern präsente Anerkennungsberatung anzubieten. Aus Sicht der Länder ist jedoch zu befürchten, dass die bislang im Gesetzentwurf enthaltenen Vorgaben dem Kriterium und Anspruch nach einer gleichmäßig flächendeckenden und qualitativ hochwertigen Beratung nicht hinreichend gerecht werden. Insbes. das

Vorhaben, sich am derzeit bestehenden Umfang der IQ-Projekte zu orientieren, bedeutet keine Verbesserung der Infrastruktur der Beratungsstellen und birgt die erhebliche Gefahr, dass das erarbeitete Expertenwissen zu einem großen Teil verloren geht. Zum einen war die durch BMAS geförderte IQ-Anerkennungsberatung schon in der Vergangenheit weder flächen- noch insgesamt quantitativ bedarfsdeckend, zum anderen ist mittelfristig weiterhin eine kontinuierliche Erhöhung des Beratungsbedarfs absehbar. Dass der Gesetzentwurf hier parallel bestehende landesgeförderte Beratungseinrichtungen ermöglichen möchte, wirft Fragen auf: Zum einen müssten langfristig die Länderhaushalte zusätzlich belastet werden; zum anderen käme eine ESF-Förderung, mit der etliche Länder bislang (ergänzende/zusätzliche) Stellen zur Anerkennungsberatung unterhalten, dann nicht mehr in Frage. Auch für die Übergangsphase 2026 bis 2028 sind zeitnah Gespräche zur Konkretisierung der Weiterführung der bestehenden Förderungen notwendig.

Insbes. darf der Umfang der bereits mit der Förderphase 2023-2025 reduzierten IQ-Förderung im Zuge der weiteren Verstetigung nicht erneut reduziert werden. Die Chance, eine gemeinsame quantitativ bedarfsdeckende und qualitativ hochwertigen Beratungsinfrastruktur aus einer Hand zu etablieren, darf nicht vertan werden. Alternativ könnten sich die bislang bestehenden Beratungsstellen über die ‚Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung‘ (AZAV) zertifizieren lassen und ihre Dienstleistungen den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemäß § 45 SGB III anbieten. Eine niedrighschwellige, mehrsprachige Ansprache, wie sie beispielsweise durch Migrantenselbstorganisationen erfolgt, sollte im neuen Angebot berücksichtigt werden. Die Hemmschwelle, ein staatliches Angebot der BA mit dem Fokus auf Arbeitsmarktintegration zu nutzen, dürfte höher sein als die Inanspruchnahme eines Beratungsangebots bei einer unabhängigen Stelle.

Mit Blick auf die Umsetzung und Förderung individualisierter Maßnahmen zur Anerkennungs- bzw. Anpassungsqualifizierung bedarf es zudem eines weiteren länderübergreifenden Austausches und Abstimmungsprozesses mit den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit und den regionalen Arbeitsagenturen, um einen übergreifend geltenden, flexiblen Förderrahmen zu ermöglichen. Zu klärende Fragen betreffen darüber hinaus die Öffnung von Kursen und Bildungsangeboten für Teilnehmende aus dem gesamten Bundesgebiet, die übergreifende Koordination und Steuerung von Zuweisungen in diese Maßnahmen ebenso wie die Entwicklung und finanzielle Förderung individualisierter Bildungsangebote.

### **Vereinbarung 3:**

#### **Weltoffenheit Ostdeutschlands und Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen der ostdeutschen Bundesländer**

Die Erhöhung der interkulturellen Offenheit in Ostdeutschland wird länderübergreifend als wichtiger Beitrag zur gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte und zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs angesehen. Gegenwärtig sind jedoch gerade in den ostdeutschen Verwaltungen nur wenige Personen mit Einwanderungsgeschichte beschäftigt. Nach Auffassung der für Fachkräftesicherung zuständigen Ministerinnen und Minister sowie Senatorinnen und Senatoren bedarf es hier eines "nachholenden Internationalisierungsprozesses" in den ostdeutschen Ländern, der jedoch aufgrund des Fehlens einer längeren Einwanderungsgeschichte eine besondere Herausforderung darstellt.

## ***Länderspezifische Gestaltungsrahmen***

Grundsätzlich bestehen in allen ostdeutschen Ländern gute Anfangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Akzeptanz kultureller und gesellschaftlicher Vielfalt und für erfolgreiche Gestaltung von Interkulturalität und Offenheit der Verwaltungen. In den Flächenländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurde die „interkulturelle Offenheit der Verwaltung“ als Baustein in den Koalitionsverträgen der jeweiligen regierungstragenden Parteien fest verankert. Hier sind konkrete Maßnahmen und Ziele (bspw. Sachsen-Anhalt: „Interkulturelle Aus- und Weiterbildung für Lehrkräfte“) benannt. Zudem haben alle ostdeutschen Länder die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Die weiterführende Verankerung der Gestaltungsprinzipien variiert jeweils länderspezifisch. In Berlin, Mecklenburg und Sachsen werden die Prinzipien der Integration und Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte über länderspezifische Integrations- und Teilhabegesetze geregelt (Berlin: Partizipationsgesetz). Die Länder Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen haben weiterführende Grundsätze im Rahmen ihrer jeweiligen Landesintegrationskonzepten verabschiedet bzw. verankert.

## ***Beschäftigung von Internationals in der öffentlichen Verwaltung***

Repräsentative Daten zur Beschäftigung internationaler Fachkräfte in den öffentlichen Verwaltungen der ostdeutschen Flächenländer liegen derzeit nicht vor. Schätzungen legen aber nahe, dass länderübergreifend Personen mit Migrationsgeschichte unterrepräsentiert sind.

Systematische Erkenntnisse über die Beschäftigung von Internationals und Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung liegen für Berlin vor. Eine jüngst durchgeführte Befragung zum Migrationshintergrund unter allen Beschäftigten zeigte, dass knapp 22 Prozent der unmittelbaren Landesbediensteten einen Migrationshintergrund haben. Bei den bis 29-Jährigen liegt der Wert mit über 34 Prozent deutlich höher. Darüber hinaus werden Informationen zum Migrationshintergrund der Beschäftigten durch die Statistikstelle Personal (PStat) bei der Senatsverwaltung für Finanzen in Berlin erhoben. Demzufolge hatten im Jahr 2023 2,9 % eine andere Staatsangehörigkeit als Deutsch.

Grundsätzlich sind die konstitutiven Zugangsvoraussetzungen für eine Beschäftigung in den Verwaltungen für deutsche und nichtdeutsche Fachkräfte in allen Ländern gleich. Lediglich für eine Tätigkeit als Beamtin oder Beamter im öffentlichen Dienst wird eine deutsche Staatsangehörigkeit, die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung vorausgesetzt.

Im Einzelfall können bei Stellenbesetzungen Anforderungen formuliert werden – bspw. Sprachkenntnisse oder besondere Kompetenzen – aus denen dann ein Bezug zu Herkunft oder Staatsangehörigkeit resultieren kann. Darüber hinaus wird vereinzelt mit Landesrahmenleitlinien für die Personalisierung versucht, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Personen mit Migrationsgeschichte zu steigern. In Berlin sollen Menschen mit Migrationshintergrund bei der Besetzung von Stellen in besonderem Maße berücksichtigt werden. Ziel ist die Abbildung auf allen beruflichen Ebenen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung.

Internationals stehen jedoch vor der Herausforderung, dass in der Regel das Sprachniveau C2 erforderlich ist, auch erforderliche Sicherheitsüberprüfungen können eine

Einstellungshürde darstellen. Zudem ist davon auszugehen, dass Ungleichheiten am Arbeitsmarkt durch fehlende Anerkennungen und fehlende Teilqualifizierungen bestehen. Darüber hinaus bestehen aufgrund schlechter Erfahrungen teilweise Vorbehalte auf migrantischer Seite gegenüber einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Diese Vorbehalte müssen für die gezielte Ansprache von Migrantinnen und Migranten für den öffentlichen Dienst ausgeräumt werden.

### ***Interkulturalität und Mehrsprachigkeit der Beschäftigten***

Ziel der Landesregierungen ist die verstärkte interkulturelle Öffnung staatlicher Institutionen und auch nichtstaatlicher Einrichtungen. Akteure sollen beim Erwerb interkultureller Kompetenzen unterstützt und die Willkommens- und Anerkennungskultur gestärkt werden. Strukturen sollen so ausgestaltet sein, dass Zuwandernde daran gleichberechtigt partizipieren können und einen respektvollen Umgang erfahren. Sprachliche und kulturelle Barrieren beim Zugang zu Regelangeboten und Beratung werden abgebaut.

Die Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der interkulturellen Offenheit erfolgen bspw. über ressortübergreifende Fortbildungen, Landesprogramme, Integrationskonzepte, Anlaufstellen, Integrationsmanagende, Workshops, beratenden Fachstellen oder auch zielgruppenorientierte Beiräte. Darüber hinaus werden vielfach Angebote zur Erlangung von fremdsprachlichen Kompetenzen angeboten.

So besteht bspw. für Führungskräfte in Berlin die Verpflichtung, an Diversity-Fortbildungen teilzunehmen. In Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sind Inhalte zur interkulturellen Offenheit regelmäßig als Querschnittsthemen in Fortbildungen integriert. Mecklenburg-Vorpommern bereitet darüber hinaus ein Vorhaben zur Identifizierung von Veränderungspotentialen der Behördenkommunikation und zur Entwicklung eines entsprechenden modularen Lernprogramms vor („KommConnect“).

In Sachsen werden seit etwa 20 Jahren Formate zur interkulturellen Kompetenz am Fortbildungszentrum der HSF Meißen für Bedienstete angeboten, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben über interkulturelle Kompetenz verfügen müssen. In Sachsen-Anhalt wurde in der Staatskanzlei eine Organisationseinheit für Fragestellungen der Interkulturalität im Rahmen des „Strategischen qualitativen Personalmanagements“ eingerichtet, die u.a. entsprechende Fortbildungs- und Austauschformate für Führungskräfte organisiert.

### **Herausforderungen, Schlussfolgerungen:**

Für eine effektivere und reflektierte Gestaltung von interkulturellen Öffnungsprozessen bedarf es nicht zuletzt einer guten Wissensgrundlage, um angemessene Entscheidungen treffen zu können. Gerade mit Blick auf die Beschäftigung und Partizipation von Internationals in den ostdeutschen Verwaltungen fehlen bislang systematische und gesicherte Informationen. Dies bezieht sich nicht nur auf die Anzahl und den Hintergrund der internationalen Fachkräfte, sondern auch auf mögliche kulturelle und sprachbezogene Hürden. Auch die gezielte Werbung für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber kann helfen, tradierte Vorbehalte abzubauen.

Insbes. die Ausgestaltung und Umsetzung politischer Ziele im Bereich von Interkulturalität und Teilhabe erfolgt in weiten Teilen dezentral und auf unterschiedlichen Ebenen. Die Gestaltung von Öffnungsprozessen innerhalb der Verwaltungen kann deshalb nicht auf der Ebene der Länder allein vorangetrieben werden. Es bedarf eines Abbaus von kulturellen Barrieren in allen Verwaltungen und staatlichen Organisationen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene.

Organisationsleitbilder und Personalentwicklungskonzepte von Ressorts, Behörden und staatlichen Organisationen können einen verlässlichen und transparenten Rahmen- und Zielkorridor für organisationsspezifische Ziele und Maßnahmen schaffen. Für einen authentischen und überzeugenden Vollzug der Prinzipien von Interkulturalität, Offenheit und Toleranz im Verwaltungshandeln müssen die organisationsspezifischen Voraussetzungen geschaffen oder weiterentwickelt werden. Eine entsprechende Führungskultur kann hier genauso unterstützend wirken wie geeignete Angebote und Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung im Handlungsfeld. Hierfür sollten geeignete Maßnahmen, Förder- und Unterstützungsangebote dauerhaft und in ausreichendem Umfang bereitgestellt werden.

### **Vereinbarung 5:**

#### **Chancen-Aufenthaltsrecht (CAR) – Chancen und Potentiale für Unternehmen zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung**

Das Chancen-Aufenthaltsrecht für langjährig Geduldete bietet aus Sicht der ostdeutschen für Fachkräftesicherung zuständigen Ressorts eine wichtige Möglichkeit, die Beschäftigungs- und Fachkräftepotentiale bereits in Deutschland lebender Ausländerinnen und Ausländer zu erschließen. Angesichts der verschiedenen Herausforderungen im Hinblick auf die Aktivierung, Qualifizierung und Integration der unter das CAR fallenden Personengruppe war es Ziel, die länderspezifischen Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zusammenzutragen und sich über Erfahrung und erfolgversprechende Ansätze länderübergreifend intensiver auszutauschen.

Nach den bislang vorliegenden Erfahrungen werden die Möglichkeiten und Chancen des CAR von einem großen Teil der Geduldeten mit Erfolg genutzt. Bis zur ersten Jahreshälfte 2024 wurde über alle ostdeutschen Bundesländer einschl. Berlin hinweg knapp 12.000 Personen (einschl. Ehegatten und Lebenspartner sowie minderjährige und volljährige Kinder) ein Aufenthaltstitel nach §104c AufenthG erteilt. Das entspricht – mit einigen Varianzen zwischen den Bundesländern – knapp einem Viertel aller bis 2022 registrierten Geduldeten. Dabei variiert das Verhältnis von Anträgen auf Chancenaufenthalt und tatsächlich erteilten Aufenthaltserlaubnissen nach § 104c AufenthG zwischen 41 Prozent (Sachsen) und 56 Prozent (Sachsen-Anhalt). Der Anteil von Aufenthaltserlaubnissen, die nach Abs. 2 des § 104c AufenthG für Familienangehörige erteilt wurden, liegt bei rund einem Drittel.

Erste Trends deuten darauf hin, dass die Integrations- und Beschäftigungschancen für Geduldete durch das CAR substantiell verbessert wurden: So waren bspw. nach In-Kraft-Treten des CAR in Sachsen-Anhalt (bis zur ersten Jahreshälfte 2024) etwa die Hälfte aller Personen mit Aufenthaltstitel nach §104c AufenthG im Bürgergeldbezug der Jobcenter, die andere Hälfte konnte offenbar ihren Lebensunterhalt eigenständig sichern. Von den rund 500 Personen mit Bürgergeld verfügten knapp die Hälfte über deutsche Sprachkenntnisse, mehr als jede oder jeder Zehnte sogar mindestens über erweiterte und vertiefte Kenntnisse. Gut 13 Prozent aller bei den Jobcentern in Sachsen-Anhalt gemeldeten Geduldeten mit CAR konnten im Zeitverlauf in eine existenzsichernde Beschäftigung vermittelt werden. Da gegenwärtig der überwiegende Teil der Geduldeten noch auf einen Zugang zu sprachlichen und/oder beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen wartet oder sich derzeit in diesen Maßnahmen befindet, ist zu erwarten, dass sich die Zahl der Beschäftigungsaufnahmen im Verlauf des Jahres 2025 weiter erhöht.

Das Beispiel zeigt, dass Geduldete grundsätzlich ein großes Beschäftigungspotential darstellen. Für die weitere Erschließung der Beschäftigungs- und vor allem der Fachkräftepotentiale wird es darauf ankommen, die Kapazitäten und Maßnahmen zur

sprachlichen und beruflichen Qualifizierung, zur Anerkennung und Anpassungsqualifizierung ebenso wie zur individuellen Begleitung bei der sozialen und betrieblichen Integration bedarfsorientiert auszubauen bzw. dauerhaft zur Verfügung zu stellen.

### ***Anpassung des Verwaltungshandelns***

Mit Blick auf die zeitliche Befristung des CAR bis Ende 2025 und die Größe des potentiell in den Regelungsrahmen des CAR fallenden Personenkreises war zu erwarten, dass nach Inkraft-Treten des Gesetzes bei den Ausländerbehörden innerhalb kurzer Zeit zahlreiche Anträge auf Erteilung eines Aufenthaltstitels nach §104c AufenthG eingehen würden. Zentral waren daher zunächst Maßnahmen der Länder, um eine möglichst effektive Bearbeitung der Anträge durch die ABHn zu ermöglichen, die von Arbeitshilfen über Schulungen des ABH-Personals bis hin zur digitalen Antragstellung reichten.

So haben bspw. Thüringen und Sachsen-Anhalt auf dem Erlasswege zusätzliche Hinweise an die Ausländerbehörden bzw. an das Landesverwaltungsamt (LVWA) gegeben.

Zum anderen wurden durch Kooperationspartner entsprechende Schulungen bei den Ausländerbehörden durchgeführt. In Sachsen wurden ergänzende Arbeitshinweise des Sächsischen Staatsministerium des Innern zum CAR an die Ausländerbehörden übermittelt und ein Merkblatt des BMI, in dem die Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach §§ 25a und 25b AufenthG sowie die erforderlichen Unterlagen erläutert werden, zur Verfügung gestellt. In Mecklenburg-Vorpommern wurden im Rahmen der Besprechungen mit den Ausländerbehörden noch einmal ausdrücklich der Zweck des Gesetzes und die allgemeinen Beratungspflichten der ABHn gegenüber den Antragstellenden erörtert.

In Berlin wurde darüber hinaus für die erleichterte und unkomplizierte Beantragung eines Aufenthaltstitels nach § 104 c AufenthG und die Erteilung eines Aufenthaltstitels gemäß § 25 a und b AufenthG in Verbindung mit § 104c Abs. 3 AufenthG die Möglichkeit geschaffen, den Antrag digital bzw. online zu stellen.

### ***Länderspezifische Maßnahmen zur Umsetzung und Nutzung des CAR***

Ziel der Länder ist es, Betroffenen im Kontext des CAR nicht nur eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen, sondern die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass ihre Beschäftigungs- und Fachkräftepotentiale möglichst dauerhaft und nachhaltig erschlossen werden können. Vor diesem Hintergrund wurden in den Ländern zahlreiche Aktivitäten entfaltet, um Geduldete gezielt dabei zu unterstützen, die Chancen des CAR zu nutzen.

Neben der Anpassung der verwaltungsbezogenen Rahmenbedingungen für eine effektive Umsetzung und Anwendung des CAR wurden in den Ländern ergänzende Maßnahmen für Geduldete entwickelt und umgesetzt. Diese zielen auf die Erweiterung bestehender Unterstützungsstrukturen bzw. an deren Anpassung an die Herausforderungen des CAR.

Im Rahmen des Programms „Spurwechsel“ fördert das Land Brandenburg bis Ende 2024 Modellprojekte in Verantwortung der Landkreise und kreisfreien Städte. Von der Förderung können Menschen profitieren, die in kommunalen Einrichtungen der vorläufigen Unterbringung leben. Durch gezielte Förderung sowie sprachliche und fachliche Qualifizierungsmaßnahmen erhalten sie die Möglichkeit, die Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis im Rahmen des CAR zu erfüllen.

In Sachsen-Anhalt wurde mit dem landesweiten Projekt „ChancenAufenthalt in Sachsen-Anhalt (CAST)“ ein Beratungs- und Begleitangebot explizit für Menschen mit Duldung geschaffen, um sie bei der Erlangung der Voraussetzungen für ein gesichertes Bleiberecht im Rahmen des CAR zu unterstützen. Neben der Hilfestellung bei der Beantragung des Aufenthaltsrechts bietet das Projekt auch eine umfassende Perspektivberatung zu den Voraussetzungen für einen langfristigen Aufenthalt bei positivem Bescheid sowie eine weiterführende Fallbegleitung an. Ein wichtiger Baustein des CAST-Projekts ist die Förderung der Arbeitsmarktteilhabe der Personen mit CAR. Im Rahmen der Fortsetzung des Projekts im Jahr 2025 soll durch gezielte Verweisberatung und passgenaue Vermittlungsangebote in Zusammenarbeit mit Ausländerbehörden, Jobcentern, Arbeitgeberverbänden sowie landesspezifischen Projekten und Initiativen die Teilhabe von Personen mit CAR am Arbeitsmarkt weiter gestärkt werden. Ergänzend dazu wurde ein Projekt zur Sprachstandfeststellung ins Leben gerufen. Ziel war es, für Personen mit CAR landesweit ein Angebot zur Überprüfung und Zertifizierung ihrer Sprachkenntnisse zu schaffen. Gleichzeitig sollten durch den Wegfall des Erfordernisses der Überprüfung von Deutschkenntnissen die ABHn entlastet werden. In Trägerschaft des Landesverbandes der Volkshochschulen (LV VHS) kann nunmehr landesweit die Sprachstandfeststellung mit Hilfe eines skalierten Verfahrens durch qualifizierte Trainerinnen und Trainer erfolgen. Als Ergebnis einer Abstimmung mit dem Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt wurde im April 2024 ein Erlass veröffentlicht, in dem die Ausländerbehörden dazu aufgefordert werden, das Prüfungszertifikat als Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzung des § 25b AufenthG anzuerkennen.

Auf der Grundlage des Beschlusses der sächsischen Fachkräfteallianz vom Mai 2023, Migrantinnen und Migranten mit unklarer Bleibeperspektive zu unterstützen und geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Regelungen des Chancenaufenthaltsgesetzes bestmöglich umzusetzen, hat auch Sachsen zielführende Maßnahmen ergriffen.

Die im Rahmen des seit 2016 bestehenden Landesprogramms „Arbeitsmarktmentoren Sachsen“ tätigen Mentorinnen und Mentoren wurden umfassend zu den neuen Möglichkeiten des Chancenaufenthaltsgesetzes geschult und für die Beratung der in Frage kommenden Zielgruppe sensibilisiert. Darüber hinaus wurden bestehende Beratungsnetzwerke und Unterstützungsstrukturen im Hinblick auf die Herausforderungen des CAR erweitert. Beispielhaft zu nennen sind hierbei das Projektnetzwerk „Perspectives“ des Sächsischen Flüchtlingsrates, die Beratungsangebote im Rahmen der regionalen Flüchtlingssozialarbeit in den Kommunen, die Migrationsberatungsstellen sowie die Projekte „RESQUE forward“ (Bundes-ESF) und „GLEICHteilhaben“ (Förderung: Beauftragte der Bundesregierung für Migration Flüchtlinge und Integration).

Ergänzend dazu wurde das Modellprojekt „Perspektive Bleiberecht Dresden“ gestartet. Ziel ist es, die Zusammenarbeit zwischen Behörden und Integrationsakteuren zu verbessern und für in Dresden lebende Geduldete eine individuelle, unabhängige und ergebnisoffene Perspektivberatung anzubieten. Die Betroffenen sollen bei dem Weg in einen gesicherten Aufenthalt unterstützt und die Erteilungsquote von Aufenthaltserlaubnissen erhöht werden. Hierfür wurde eine aktive Kooperation zwischen der Beratungsstelle und der Ausländerbehörde Dresden vereinbart.

### **Herausforderungen, Schlussfolgerungen:**

Insgesamt liegen bisher zu wenige Erkenntnisse vor, die abschließende und systematische Rückschlüsse auf Herausforderungen und Probleme im Zusammenhang mit einer

Aufenthaltserlaubnis nach § 104c AufenthG und einem Übergang in eine Aufenthaltserlaubnis nach §§ 25a oder b AufenthG zulassen.

Erste Erfahrungen stützen die Annahme, dass mit dem CAR eine nennenswerte Größenordnung von geduldeten Menschen für das Erwerbsleben erschlossen bzw. aktiviert werden konnte. Abzuwarten bleibt gegenwärtig noch, ob es gelingt, das Beschäftigten- und potentiell auch Fachkräftereservoir auch nach Ablauf des CAR dauerhaft und nachhaltig zu erschließen.

Nach Auffassung der Länder ist das Aktivierungspotential des CAR derzeit noch nicht vollständig ausgeschöpft. Zum einen kann durch eine Verlängerung des CAR über 2025 hinaus oder durch eine Entfristung des CAR sowie eine Ausweitung der Stichtagsregelung die hohe Zahl der Menschen mit Kettenduldung reduziert werden. Zum anderen wird angeregt, die Verfahren zur Erteilung des CAR regelmäßig auf Möglichkeiten für eine effektivere Anwendung zu überprüfen. So hat sich bspw. gezeigt, dass Identitätsklärungen oder die Beschaffung erforderlicher Unterlagen in etlichen Fällen zu Verzögerungen führen und damit die Chancen auf die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach §104c AufenthG im Einzelfall erheblich reduzieren können.

Der Zulauf der betroffenen Personen in die Maßnahmen zur sprachlichen und beruflichen Qualifizierung hat einmal mehr die begrenzten Ressourcen und Kapazitäten in diesem Bereich aufgezeigt.

Derzeit steht zu befürchten, dass ein großer Teil der Menschen mit CAR die erforderlichen Deutschkenntnisse bzw. Kenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung nicht erwerben bzw. nachweisen kann, weil der Zugang zu Integrations- und Sprachkursen mit zum Teil erheblichen Wartezeiten verbunden ist. Um diesen Engpass zu entschärfen, wird angeregt, insbes. die Regelungen und Möglichkeiten zum Spracherwerb und zur Sprachstandsfeststellung zu flexibilisieren.

Die Sicherung des Lebensunterhalts ist eine entscheidende Voraussetzung für den Übergang zu einem dauerhaften Bleiberecht. Diese Voraussetzung kann insbes. dann problematisch werden, wenn sich eine betroffene Person mit CAR in einem Sprachkurs oder einer Qualifizierungsmaßnahme befindet oder lange auf einen Platz in einer solchen Maßnahme warten muss. Angesichts der Befristung des CAR auf 18 Monate ist es daher notwendig, den Zugang zum Arbeitsmarkt durch gezielte Qualifizierungs- und Begleitmaßnahmen sowohl für Personen mit CAR als auch für potenzielle Arbeitgeber und Unternehmen zu unterstützen – nicht zuletzt auch, um die Chancen für die Aufnahme und dauerhafte Ausübung einer angemessenen und qualifikationsadäquaten Beschäftigung nachhaltig zu verbessern.

**Bericht zum zweiten Treffen der ostdeutschen Wirtschafts- und Arbeitsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren mit Herrn Staatssekretär Dr. Schmachtenberg (BMAS) und den Sozialpartnern am 23.10.2024 in Magdeburg**

***„Neue Anforderungen an die duale Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung/Qualifizierung zur Fachkräftesicherung für Berufe der Zukunft“***

1. Hintergrund

In den ostdeutschen Ländern wirkt die demografische Entwicklung besonders einschneidend. Nach der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes bis zum Jahr 2040<sup>1</sup> verlieren alle fünf ostdeutschen Flächenländer (sowie das Saarland und Nordrhein-Westfalen) die meisten Einwohner. Berlin als Stadtstaat kann dagegen seine Bevölkerung bezogen auf das Basisjahr 2021 um knapp 7 % auf rund 4,1 Mio. Einwohner im Jahr 2040 steigern. Die größten Bevölkerungsverluste müssen der Freistaat Thüringen und das Land Sachsen-Anhalt mit (knapp) zweistelligen Veränderungsraten von -9,1 % bzw. -10,1 % auf dann jeweils noch rund 1,9 Mio. Einwohner im Jahr 2040 hinnehmen. Ländliche Regionen sind hiervon stärker betroffen als städtische Ballungsräume. Diese demografische Entwicklung hat erheblichen Einfluss auf das quantitative Angebot an Arbeitskräften. Für die Deckung des fehlenden Arbeitsangebots sollte nicht nur die Zuwanderung aus anderen EU- bzw. Drittstaaten in den Blick genommen, sondern auch Rahmenbedingungen so gesetzt werden, dass sie eine stärkere Nutzung heimischen Potenzials ermöglichen.

Neben der Demografie steht die Wirtschaft vor weiteren wichtigen Herausforderungen. Mit dem Einzug digitaler Produktions- und Verarbeitungstechnologien sowie Anwendungen von Künstlicher Intelligenz (KI) bei der Informationsverarbeitung vollzieht sich ein Strukturwandel im Wirtschaftssystem und damit auch bei den am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen. Neuansiedlungen und Wachstum finden in den ostdeutschen Ländern in Bereichen und Branchen wie der Halbleiterindustrie, der Mikroelektronik, der Batterietechnik, den Erneuerbaren Energien und der Bioökonomie statt. Dies hat Auswirkungen auf die qualitative Seite der Nachfrage nach Arbeitskräften. Allerdings haben in früheren Jahren die Wellen der Automatisierung auch nicht zu langanhaltender Arbeitslosigkeit geführt (in den letzten 50 Jahren sicherlich teilweise überdeckt von Demografie). Diese Aspekte sind insbesondere für die ostdeutschen Länder in den Blick zu nehmen. Verbunden mit dem Strukturwandel im Wirtschaftssystem werden in größerem Umfang als bislang bestimmte Berufe (wie bspw. im Bereich des Ingenieurwesens, der Elektronik und Mechatronik) nachgefragt.

---

<sup>1</sup> Quelle: Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Basis: 31.12.2021) des Statistischen Bundesamtes.

Neben die digitale Transformation tritt die ökologische Transformation mit der Energiewende und der Umgestaltung der Produktionsprozesse hin zur Klimaneutralität. Dies stellt einzelne Branchen und Unternehmen vor besonders große Herausforderungen.

Daraus resultieren auch neue Anforderungen an die Beschäftigten hinsichtlich der Tätigkeitsprofile und ihrer Kompetenzen, die in der Berufsausbildung (Ausbildungsordnungen) und in der beruflichen Weiterbildung berücksichtigt werden müssen. Beispielsweise gab es per 01.10.2023 in Deutschland 328 anerkannte oder als anerkannt geltende Ausbildungsberufe<sup>2</sup> (in 16 Berufsfeldern); zuletzt (2022/2023) wurden fünf Berufe modernisiert und ein Beruf (Gestalter für immersive Medien) neu geschaffen. Dieses Spektrum wird sich vor dem Hintergrund von Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung weiter verändern. Es wird künftig Berufe mit zunehmender Nachfrage, aber auch Berufe mit abnehmender Nachfrage geben. Hinzu treten Ausbildungsberufe, die weiterhin Bestand haben, aber eine hohe Ersetzbarkeit einzelner Tätigkeiten aufweisen werden und andere, in denen sich eine niedrige Ersetzbarkeit einzelner Tätigkeiten zeigen wird.

Damit einhergehend müssen einschlägige Ausbildungsordnungen stetig an die aktuellen Anforderungen angepasst<sup>3</sup> und Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Zusatzqualifikationen zur kurzfristigen Reaktion auf veränderte Anforderungen genutzt werden. In gleicher Weise gilt dies auch für Maßnahmen und Angebote der beruflichen Weiterbildung. Folglich sollte auch die berufliche Orientierung branchenübergreifend „Berufe und Tätigkeitsfelder der Zukunft“ im Blick haben.

## 2. Berufe der Zukunft

Die digitale Transformation wird zu einer verstärkten Nachfrage technisch orientierter, dual ausgebildeter Berufe führen. Der Einsatz von technischen Anlagen bzw. digitalen Steuerungs- und Assistenzsystemen benötigt Fachkräfte, die diese Komponenten bedienen, warten bzw. reparieren können. Damit werden bspw. Elektroniker, Mechatroniker, Mikrotechnologen, technische Systemplaner oder technische Produktdesigner in Zukunft verstärkt nachgefragt

---

<sup>2</sup> Hinweis: Sämtliche Bezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

<sup>3</sup> Die Initiative zur Modernisierung eines konkreten Ausbildungsberufs oder zur Schaffung eines neuen Berufs geht in der Regel von den berufsspezifischen Fachverbänden, von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und von den Gewerkschaften aus. In der Folge wird die Erarbeitung eines Entwurfs der berufsspezifischen Ausbildungsordnung mit Ausbildungsrahmenplan für die Betriebe sowie die Erarbeitung des Entwurfs eines auf die Ausbildungsordnung abgestimmten Rahmenlehrplans für die berufsbildenden Schulen eingeleitet. Die zustimmende Stellungnahme des Hauptausschusses zu den Ordnungsunterlagen und die Zustimmung des Bund-Länder-Koordinierungsausschusses sind gleichzeitig die Empfehlung an die Bundesregierung, die Ausbildungsordnung in der vorgelegten Form zu erlassen. Das zuständige Fachministerium erlässt danach im Einvernehmen mit dem BMBF die Ausbildungsordnung und veröffentlicht sie im Bundesgesetzblatt. Als Datum des Inkrafttretens der modernisierten Ausbildung wird in der Regel der Beginn des folgenden Ausbildungsjahres, also der 1. August, festgelegt.

werden. Aber auch akademisch ausgebildete IT-Spezialisten, Naturwissenschaftler bzw. Ingenieure werden einer verstärkten Nachfrage gegenüberstehen.

Neue Berufsfelder entstehen z. B. im Hinblick auf Data Science bzw. Data Engineering, Cloud Computing, Robotics oder IT-Security. Den größten Entwicklungssprung gibt es wahrscheinlich im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI). KI wird in fast allen Branchen Einzug finden, so dass sie sich zukünftig als eigenständige Branche herausbilden wird. KI-Anwendungen, autonome Steuerungs- und Regelungskreise weisen darauf hin, dass die IT-Branche und damit diese neuen Berufsfelder in den kommenden Jahren erheblich wachsen werden. Neben der akademischen Ausbildung zum Informatiker werden Fachinformatiker, Softwareentwickler, IT-System-Elektroniker oder auch Mikrotechnologien verstärkt benötigt.

Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass im Gesundheitssektor sowohl die akademischen als auch nichtakademisch ausgebildeten Gesundheits- und Pflegeberufe ebenfalls verstärkt nachgefragt werden. Exemplarisch sind hier zu nennen: Krankenpfleger, Altenpfleger, Augenoptiker, Zahntechniker und Hörakustiker.

Durch die zunehmende Automatisierung werden andererseits Berufe in Zukunft weniger nachgefragt werden, z. B. Buchhalter, Stenotypist, Dolmetscher bzw. Übersetzer. Diese Berufe werden nicht vollständig wegfallen, es wird sich aber das dahinterliegende Aufgabenprofil ändern, da zunehmend Arbeitsschritte von Rechnern, KI oder Ähnlichem übernommen werden. Der Berufsalltag unterliegt dem Wandel und setzt den Rahmen für neue Anforderungen.

Die beruflichen Veränderungen durch die Einführung von KI müssen durch eine effektive Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer begleitet und unterstützt werden, um einerseits überhaupt verwertbare automatisierte Arbeitsergebnisse zu erzielen und diese dann automatisiert in der weiteren Wertschöpfungskette einzusetzen. Die hierfür notwendigen technischen Kompetenzen erhalten die Arbeitnehmer durch Schulungen im Umgang mit KI und durch andere Qualifikationsmaßnahmen. Auch soziale Kompetenzen der Kommunikation, des vernetzten Arbeitens und der Kompetenz der Bewertung von Lösungsvorschlägen künstlicher Intelligenzsysteme gewinnen an Bedeutung und müssen entwickelt werden.

### 3. Staatliche Rahmenbedingungen

Am Beispiel der Mikrotechnologie-Branche und den hier hauptsächlich zum Einsatz kommenden Berufen soll aufgezeigt werden, welche Schritte im Wandel des Berufsfeldes vollzogen werden müssen:

Anspruchsvolle Produktionstechnologien (z. B. Reinraumbedingungen) erfordern neben dem Echtbetrieb parallele Ausbildungsbedingungen, d. h. bspw. den Aufbau von Reinraumkapazitäten für Ausbildungs- und Studienzwecke.

Die Verordnung über die Berufsausbildung zum Mikrotechnologen stammt aus dem März 1998. Die Novellierung ist mit der Entwicklung eines Eckpunktepapiers angestoßen. Die durchschnittliche Rechtsetzungsdauer von drei Jahren muss hier deutlich verringert werden. An den Bund und die Sozialpartner wird die Forderung gerichtet, hier ein beschleunigtes Novellierungsverfahren umzusetzen. Mit vollzogener Novellierung gilt es, mittelfristig Angebote für Teilqualifikationen für den Beruf des Mikrotechnologen zu entwickeln bzw. bundeseinheitliche Industrie- und Handelskammer (IHK)-Zertifikatslehrgänge bzw. auch Berufsabschlüsse der Höheren Berufsbildung im Bereich der Mikrotechnologie (DQR-Stufen<sup>4</sup> 5, 6 und 7) vorzusehen.

Um auch im Ausland gezielt Fachkräfte bzw. angehende Fachkräfte für die Branche zu gewinnen, ist hinsichtlich des Rekrutierungsprozesses eine Zusammenarbeit mit der IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA)<sup>5</sup> anzustreben.

Analog zu den bestehenden Referenzregionen Berlin, Dresden, Itzehoe und Steinburg für die „Microtec Academy“ als überregionale, überbetriebliche Berufsbildungsakademie speziell für die Mikro- und Nanotechnologien sollte ein weiterer geförderter ostdeutscher Aus- und Weiterbildungsverbund etabliert werden (z. B. als InnoVET-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung).

Mit Blick auf die Schulabgänger, die in eine duale berufliche Ausbildung einmünden, gilt es, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern. Dies gelingt, wenn die Schüler im Vorfeld der Ausbildung über das konkrete Berufsbild und die Ausbildungsinhalte umfassend informiert sind. Daher muss berufliche Orientierung in allen weiterführenden Schulformen gestärkt und fester Bestandteil der schulischen Ausbildungen sein. Zudem sollte sie sich an sich ändernden Bedarfen ausrichten. Praxiszeiten, ob konkret in Betrieben oder in Lernwerkstätten, sind gegenüber den bisherigen Umfängen auszudehnen sowie auch freiwillige Praktika in den Ferien mit in den Blick zu nehmen. Hinzu kommt die Einbindung digitaler Formate und Social Media.

---

<sup>4</sup> DQR = Deutscher Qualifikationsrahmen.

<sup>5</sup> IHK FOSA ist die zentrale Stelle für die Bewertung und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen im Bereich der Industrie- und Handelskammern.

Über die Schulverwaltungen bis hin zu den Schulleitungen ist das Thema berufliche Orientierung und dessen Notwendigkeit im Schulalltag stärker in das Bewusstsein zu rücken. Erst im schulischen Abschlussjahrgang damit zu beginnen, ist zu spät. Es gilt, eine systematische und praxisnahe Berufsorientierung aufzubauen.

Um den Folgen des demographischen Wandels – Rückgang der Auszubildendenzahlen und Lehrermangel – entgegenzuwirken, sollten in den berufsbildenden Schulen Instrumente des „blended-learning“ genutzt werden. Generell gilt es, die Vorteile der Kombination von Präsenzveranstaltungen und E-Learning stärker zu nutzen. Die technischen und ggf. gesetzlichen Voraussetzungen dafür sind zu schaffen und entsprechende Modellversuche zu unterstützen.

Die ostdeutschen Länder setzen sich für eine weitere Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für berufserfahrene Menschen ohne formalen Berufsabschluss ein und begrüßen die mit dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) erfolgte gesetzlich normierte Aufnahme modularer beruflicher Qualifizierungen in das System der beruflichen Bildung. Die Ausführungsregelungen des Bundes müssen allerdings so ausgestaltet werden, dass das Instrument der Validierung sowohl für Antragsteller, als auch die für die Umsetzung zuständigen Stellen praxistauglich nutzbar gemacht wird. Dafür muss der bürokratische Aufwand für die Feststellungsverfahren konsequent begrenzt werden. Es sollte daher für die Umsetzungsregelungen auf die in der Praxis bewährten Verfahren aus den Valikom-Projekten Bezug genommen werden.

Zudem sollten zur besseren Erschließung möglichst aller verfügbaren Fachkräftepotenziale auch für das Instrument der Nachqualifizierung über Teilqualifizierungen geordnete einheitliche Verfahren definiert und deren künftige gesetzliche Anerkennung geprüft werden.

#### 4. Verantwortung der Unternehmen

Die staatlicherseits ermöglichte berufliche Orientierung an Schulen und die Berufserkundungstage sind aktiv zu begleiten bzw. zu ermöglichen. Ausbildungsbotschafter der Unternehmen (und, soweit vorhanden, der Industrie- und Handelskammern) sollten direkt in Schulen gesandt werden, um Inhalte, Erfahrungen und Herausforderungen von Ausbildungen an praktischen Beispielen zu vermitteln. Auf der anderen Seite sollten Schüler die schon staatlich angebotenen Fördermöglichkeiten, bspw. Praktikumsgutscheine oder Berufsorientierungsprojekte, nutzen, um sich in ihren Fähigkeiten und Neigungen vor der Berufswahl auszuprobieren.

Unternehmen müssen Präsenz auf Karriere-, Talentmessen etc. zeigen, um als attraktiver Ausbilder und künftiger Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Weiterhin muss die (formale) Ausbildungsberechtigung aufrechterhalten und die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe erhöht werden.

Ausbildung und / oder Rekrutierung im In- bzw. Ausland wird nur dann zu einer dauerhaften Bindung von Fachkräften führen, wenn Unternehmen diesem Gewinnungsprozess eine systematische und längerfristige Personalplanung vorschalten, denn berufliche Ausbildungen und besonders Personalrekrutierung im Ausland benötigen ausreichenden zeitlichen Vorlauf.

An einen Berufsabschluss schließt sich für Fachkräfte eine vom Unternehmen geforderte und begleitete Weiterbildung an. Hierfür sind durch die Unternehmen systematische und praxisnahe Weiterbildungskonzepte für die Mitarbeiter und gemeinsam mit den Mitarbeitern (und/oder ihren betrieblichen Interessensvertretungen) aufzustellen. Für die systematische Personalentwicklung sind regionale Beratungsstrukturen, zum Beispiel Angebote der Weiterbildungsagenturen oder Weiterbildungsberatung, durch Unternehmen zu nutzen. Einen bundesweiten Überblick zu Weiterbildungs- und Beratungsangeboten sowie Online-Tests und Förderungen bietet bspw. „mein NOW“, das Nationale Online-Portal für berufliche Weiterbildung.

## 5. Fazit

Die ostdeutschen Länder sollten, unter Einbeziehung des Bundes, eine fundierte Fachkräftestrategie für „Berufe der Zukunft“ erarbeiten.

Entsprechende Ausbildungsordnungen sind zeitnah und beschleunigt zu novellieren. Überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsverbände für die Berufe der Zukunft bedürfen insbesondere in Ostdeutschland einer angemessenen Förderung. Berufliche Orientierung für die angehenden Fachkräfte und Weiterbildung für die im Arbeitsprozess stehenden Arbeits- und Fachkräfte sind sowohl auf Seiten der (potenziellen) Arbeitgeber als auch flankierend durch staatliche Unterstützung essentiell, um heimisches wie zuwanderndes Arbeits- und Fachkräftepotenzial in die Zukunftsbranchen zu lenken.