

# Forum Arbeit



**ZUR SACHE** Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration umsetzen **AKTUELLES** Neue Wahl Vorstand & Jahrestagung Rückblick **MAGAZIN** Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration **BAG ARBEIT TRIFFT** Katharina Bock **VOR ORT** Frauenwerkstatt **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Jean-Martin Jünger





Foto: Julia Baumgart

## Zur Sache

Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration umsetzen 2  
Hans-Peter Eich

## Aktuelles

Neue Wahl Vorstand 3  
Jahrestagung Bilder-Rückblick 4

## Magazin

SodEG – Irritationen bei Rückforderungen 9  
Andreas Hammer  
Buch- und Filmtipp 12

## Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration

Hürden für Frauen in der Arbeitswelt abbauen 13  
Elke Hannack

## Politik

Kommentare aus dem Bundestag 17

## bag arbeit trifft

Katharina Bock 22

## Vor Ort

Frauenwerkstatt M17 26

## Veranstaltungstipps

30

## Nachgefragt

Jean-Martin Jünger 32

# Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration umsetzen



Unser Autor Hans-Peter Eich

ist geschäftsführender Vorstandsvorsitzender der bag arbeit und Vorstandsvorsitzender des bildungs- markts e.V.

Ebenso wie der sich vollziehende und merkbare Klimawandel ist der aufziehende Fachkräftemangel in Deutschland seit Jahrzehnten bekannt und nunmehr offenkundig. Trotz der Belege und Hinweise durch Wissenschaft und Fachöffentlichkeit ist in den letzten Jahrzehnten wenig geschehen, um eine Förderung von Fach- und Arbeitskräften nachhaltig zu entwickeln. Es wurde vielmehr eine Förderpolitik betrieben, die auf Marktmechanismen und Kostenreduktion statt auf Ausbildungsqualität gesetzt hat.

Nun wird es darauf ankommen, Versäumnisse aufzuarbeiten. Das bedeutet, Menschen aus dem Ausland nach Deutschland einzuladen und diese für den deutschen Arbeitsmarkt fit zu machen, soziale Hindernisse einer Arbeitsaufnahme (wie fehlende Kinderbetreuung) zu beseitigen und (langzeit-)arbeitslosen Menschen und bereits migrierten Menschen zielführende Qualifikationen und damit den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Um Letzteres zu erreichen, müssen Maßnahmevergaben zentral auf die Qualität beruflicher Bildungs- und Integrationsmaßnahmen ausgerichtet sein, statt Kostenkalküle in den Vorder-

grund zu stellen. Die Qualität und Verlässlichkeit der Leistungserbringung gemäß tatsächlicher regionaler Bedarfe und Rahmenbedingungen muss betont, eine pragmatisch ausgerichtete, reaktionsschnelle Förderstruktur mit nachvollziehbaren und transparenten Qualitätsstandards durch die lokalen Verantwortungsträger realisiert werden. Hierbei sind die Reduktion formaler, die Qualität und Zielgenauigkeit von Angeboten reduzierender Vergabeverfahren und eine Fokussierung auf Qualität und Kohärenz der Qualifizierungsangebote von zentraler Bedeutung.

Parallel zur Einrichtung von Weiterbildungsmaßnahmen, die bei Dauer und Struktur auf die Bedarfe der zu Fördernden ausgerichtet werden müssen und bei denen gesundheitsbezogene Aspekte ausdrücklich einbezogen werden, ist eine Optimierung von Beschäftigungsmaßnahmen (16i und e sowie AGH) durch Ausbau und Schaffung integrierter Qualifizierungs- und Coachingangebote, die verbindlich mit der Beschäftigung verbunden sind und Berufs(teil-)abschlüsse zum Ziel haben, dringend geboten.

# Neue Wahl des Vorstands der bag arbeit

Die Mitgliederversammlung der bag arbeit hat am 14. November 2022 einen neuen Vorstand gewählt.

Bestätigt wurden der Vorstandsvorsitzende Hans-Peter Eich, der erste Stellvertreter Marc Hentschke, die zweite Stellvertreterin Silke Gmirek, sowie Reiner Engel, Thiemo Fojkar, Thomas Johannes und Claudio Vendramin als Mitglieder des Vorstands. Neu im Vorstand sind Miriam Mersch und Frank Giese. Ausgeschieden ist Gisela Pfeifer-Mellar, bei der wir uns herzlich für ihr Engagement bedanken.



*Von links nach rechts Marc Hentschke, Thomas Johannes, Miriam Mersch, Frank Giese, Hans-Peter Eich, Silke Gmirek, Claudio Vendramin, Reiner Engel und Alina Simon (Geschäftsführerin der bag)*

# Foto-Rückblick zur Jahrestagung 2022

Am 14. und 15. November 2022 fand die Jahrestagung der bag arbeit statt. Am ersten Tag standen die aktuellen politischen Entwicklungen rund um das Bürgergeld im Mittelpunkt. Mit zwei Vorträgen und einer angeregten politischen Diskussionsrunde ein sehr gelungener Einstieg in die Tagung.

Das Thema der Jahrestagung „Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration“ bestimmte den zweiten Tag. Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse, Probleme, Lösungsoptionen und Handlungsansätze wurden vorgestellt und angeregt diskutiert.

Insgesamt war es eine erfolgreiche und gesellige Jahrestagung, die einen erfolgreichen Weg in das Jahr 2023 geebnet hat. Ein kleiner Rückblick:



Abb. 1



Abb. 2 Begrüßung des Vorstandsvorsitzenden Hans-Peter-Eich



Abb. 3 und 4 Die Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Bürgergeld Gesetz) von Dr. Klaus Bermig (BMAS)



Abb. 5



Abb. 6 und 7 Aktuelle Herausforderungen und Perspektiven in der Arbeitsförderung (Fachkräftesicherung) von Torsten Withake (BA)

# Aktuelles



Abb. 8 und 9  
 Mehr Fortschritt wagen? Aktuelle Anforderungen an eine integrative Arbeitsmarktpolitik - Diskussionsrunde Teilnehmer: innen von links nach rechts: Dr. Klaus Bermig; Annika Klose (SPD); Pascal Meise (Die LINKE); Sabine Dahl; Andreas Audretsch (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), Thorsten Withake



Abb. 9



Abb. 10 Keynote: „Fachkräftesicherung und Integration: Zwei Ziele, ein Weg?“ von Prof. Dr. Markus Promberger



Abb. 11





Abb. 12 Podiumsdiskussion/Teilnehmer: innen von links nach rechts: Prof. Dr. Markus Promberger (IAB); Dr. Barbara Philippi (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales)



Abb. 13 Marc Hentschke



Abb. 14

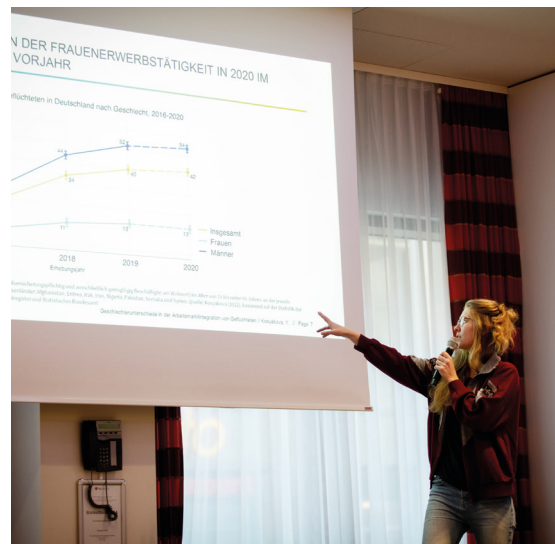


Abb. 15 und 16 Vortrag zum Thema „Potentiale gewinnen: Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze“ von Lidwina Gundacker (IAB)



Abb. 16



Abb. 17 Best Practice „Integrationskurse und berufsbezogene Deutschkurse“ von Jana Knippelmeyer (Anderwerk)

## Aktuelles



Abb. 18 Best Practice „Die Frauenwerkstatt M1“ Vortrag von Miriam Mersch und Alexandra Pashalidis (ELAN)



Abb. 19



Abb. 20 Podiumsdiskussion: Teilnehmer: innen von links nach rechts: Miriam Mersch und Alexandra Pashalidis; Jana Knippelmeyer; Katharina Bock; Silke Gmirek



Abb. 21 Silke Gmirek

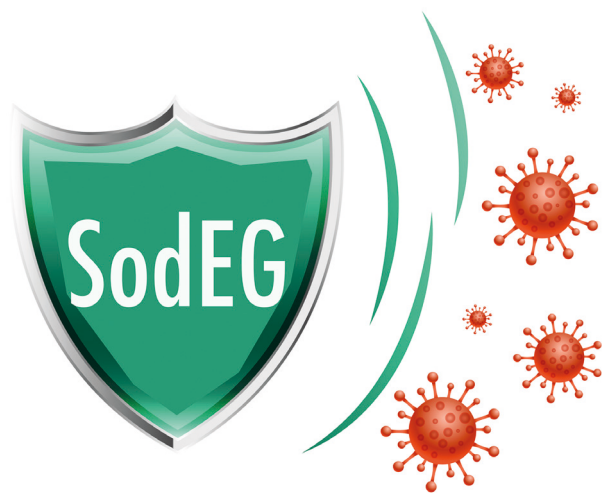
Alle Fotos: Julia Baumgart

# SodEG – Irritationen bei Rückforderungen

Andreas Hammer

SodEG steht für das „Gesetz über den Einsatz der Einrichtungen und sozialen Dienste zur Bekämpfung der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise in Verbindung mit einem Sicherstellungsauftrag (Sozialdienstleister-Einsatzgesetz – SodEG)“, welches im März 2020 in Kraft getreten ist. Anlass war die drohende Existenzgefährdung zahlreicher von Leistungsträgern der verschiedenen Sozialgesetzbücher finanzierten Unternehmen durch die politisch angeordneten Einschränkungen während der SARS-CoC-2-Pandemie.

Im folgenden geht es um die Aufklärung von Irritationen, die bei unerwartet hohen Rückforderungen der Arbeitsverwaltungen entstanden sind.



## Hintergrund

SodEG steht für das „Gesetz über den Einsatz der Einrichtungen und sozialen Dienste zur Bekämpfung der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise in Verbindung mit einem Sicherstellungsauftrag (Sozialdienstleister-Einsatzgesetz – SodEG)“, welches im März 2020 in Kraft getreten ist. Anlass war die drohende Existenzgefährdung zahlreicher von Leistungsträgern der verschiedenen Sozialgesetzbücher finanzierten Unternehmen durch die politisch angeordneten Einschränkungen während der SARS-CoC-2-Pandemie.

Im folgenden geht es um die Aufklärung von Irritationen, die bei unerwartet hohen Rückforderungen der Arbeitsverwaltungen entstanden sind.

## Missverständnis über Ziel des SodEG

Vor dem geschilderten Hintergrund haben seitdem zahlreiche Träger SodEG beantragt. Dies aber nicht immer so, wie das Gesetz konstruiert wurde, sondern so, wie sich die Pandemie auf die Maßnahmen beim Träger ausgewirkt hat.

1. Beispiel 1: Träger war nur bei der Durchführung von Arbeitsgelegenheiten eingeschränkt, aber nicht bei anderen Maßnahmen. Er hat dann nur für diesen Teil SodEG beantragt.
2. Beispiel 2: gemeinnützige Träger war nur in seinem Zweckbetrieb eingeschränkt, aber nicht in seinem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb. Er hat deshalb SodEG nur für den Zweckbetrieb beantragt.
3. Beispiel 3: Träger war nur bei Sprachkursen des BAMF eingeschränkt, aber nicht bei Maßnahmen des SGB II. Er hat SodEG nur beim BAMF beantragt, aber nicht beim Jobcenter.

Solche Anträge sind in 2020 und teilweise auch in 2021 noch bewilligt worden, obgleich sie aufgrund einer unzureichenden Interpretation des SodEG fehlerhaft waren. Sicherlich spielte die Neuartigkeit des Konstruktes im SodEG eine Rolle für grundlegende Missverständnisse.

## Ziel und Voraussetzungen des SodEG

Ziel des SodEG ist es hauptsächlich nicht, Trägern einen Ausgleich für nicht oder unterbelegte Maßnahmen zu geben.

Vereinfacht formuliert fördert SodEG Träger, die ihren Beitrag zur Überwindung der Pandemie leisten (§ 1 SodEG) – und nicht für den Ausfall von Maßnahme-Einnahmen. Dabei ist es unerheblich, ob die Träger für Einsätze zur Krisenbewältigung herangezogen wurden.

### § 1 SodEG

„Die Gewährung von Zuschüssen nach diesem Gesetz ist davon abhängig, dass der soziale Dienstleister mit der Antragstellung erklärt, alle ihm nach den Umständen zumutbaren und rechtlich zulässigen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Arbeitskräfte, Räumlichkeiten und Sachmittel in Bereichen zur Verfügung zu stellen, die für die Bewältigung von Auswirkungen der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise geeignet sind. In der Erklärung nach Satz 1 hat der soziale Dienstleister Art und Umfang dieser zumutbaren und rechtlich zulässigen Unterstützungsmöglichkeiten anzuzeigen und seine tatsächliche Einsatzfähigkeit glaubhaft zu machen.“

Wenn der Träger seine Möglichkeiten für die Bewältigung der Pandemie-Auswirkungen einsetzt, dann greift der Sicherstellungsauftrag der Arbeitsverwaltungen (§ 2 SodEG), wonach sie den Bestand der Träger gewährleisten.

Aus § 2 SodEG ergibt sich weitere Folgen für den Antrag.

Der Träger, der SodEG beantragt,

1. muss sich in einem Rechtsverhältnis mit der Arbeitsverwaltung befinden. Damit ist Träger als Ganzes als juristische Person gemeint. Deshalb können Anträge nicht für Teile (z. B. nur für einen Standort, Zweckbetrieb oder eine Maßnahme), gestellt werden.

### § 2 SodEG

„Die Leistungsträger nach § 12 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch ... und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Leistungsträger) gewährleisten den Bestand der Einrichtungen, sozialen Dienste, Leistungserbringer und Maßnahmenträger, die als soziale Dienstleister im Aufgabenbereich des Sozialgesetzbuchs oder des Aufenthaltsgesetzes soziale Leistungen erbringen. Soziale Dienstleister in diesem Sinne sind alle natürlichen und juristischen Personen und Personengesellschaften, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von durch Maßnahmen zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten nach dem Fünften Abschnitt des Infektionsschutzgesetzes beeinträchtigt und in einem Rechtsverhältnis zu einem Leistungsträger nach Satz 1 zur Erfüllung von Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch oder dem Aufenthaltsgesetz stehen. Maßnahmen nach Satz 2 sind hoheitliche Entscheidungen, die im örtlichen Tätigkeitsbereich von sozialen Dienstleistern unmittelbar oder mittelbar den Betrieb, die Ausübung, die Nutzung oder die Erreichbarkeit von Angeboten der sozialen Dienstleister beeinträchtigen. .... „

2. muss durch die Pandemie-Schutzmaßnahmen (und nicht durch andere Gründe) in seinem Betrieb oder Angeboten beeinträchtigt sein.
3. muss durch die Pandemie-Schutzmaßnahmen (und nicht durch andere) in seinem Bestand gefährdet sein. Träger, die zwar in ihren Angeboten beeinträchtigt sind, aber genügend Liquidität haben, sind nicht in ihrem Bestand gefährdet.

Dass diese Voraussetzungen gegeben sind, erklären die Träger beim Antrag mit.



Foto: Julia Baumgart

## Erstattungsanspruch der Arbeitsverwaltungen

Den Arbeitsverwaltungen steht ein Erstattungsanspruch zu (§ 4 SodEG). Träger, die SodEG bekommen haben, müssen alle in § 4 SodEG genannten vorrangigen Mittel angeben, die sie für den ganzen Träger bekommen haben. Dies gilt auch dann, wenn der Träger Mittel bekommen hat, die nichts mit den Maßnahmen der Arbeitsverwaltung zu tun haben, oder die sie aus einem anderen Landkreis oder anderen Rechtskreis bekommen als von einem konkreten Jobcenter in einem konkreten Kreis, bei dem SodEG beantragt wurde.

Die vorrangigen Mittel werden vollständig oder anteilig bei jedem einzelnen Leistungsträger (z. B. Jobcenter) auf die gezahlten SodEG-Mittel angerechnet.

Hat nun ein Träger beim Antrag nicht für alle Maßnahmen/Angebote (Beispiel 1) oder nicht für alle Unternehmensteile (Beispiel 2) oder nicht bei allen Leistungsträgern (Beispiel 3) SodEG beantragt, dann werden im Erstattungsverfahren dennoch alle vorrangigen Mittel, die gezahlt wurden, berücksichtigt. Dies kann dann zu hohen, als ungerechtfertigt empfundenen Rückforderungen führen. Wichtig ist dann die Kommunikation mit den Leistungsträgern, um z. B. Unvollständige Anträge noch zu „heilen“.

Unser Autor Andreas Hammer

hat vor über 30 Jahren den noch bestehenden Träger „Jugendwerkstatt e.V. - Produktionsschule in Baden“ gegründet. Seit vielen Jahren führt er Evaluationen und Fortbildungen durch, berät bei der Drittmittelakquise und Projektkonzipierungen. Kontakt: ahammer@t-online.de, www.andreas-hammer.eu.



## Literatur:

Hammer, Andreas, 2020: Einschätzung der Beschäftigungsträger zum Sozialdienstleister-Einsatzgesetz in Deutschland. Östringen. Auch als pdf erhältlich ([www.andreas-hammer.eu](http://www.andreas-hammer.eu) Publikationen)

## Etwas für Ohren und Augen – Film -und Buchempfehlungen

### Filmtipp **DOKU**

#### Gleis 11

ZDF

Der Dokumentarfilm „Gleis 11“ (2021) von Çağdas Eren Yüksel ist ein Porträt der ersten Einwanderergeneration in Deutschland. Am Gleis 11 des Münchner Hauptbahnhofes kommen in den 1950ern zahlreiche Gastarbeiter :innen aus Südeuropa an. Die „Pioniere der ersten Stunde“, wie sie Yüksel nennt, verlassen ihre Heimat, um in „Almanya“ Arbeit zu finden.

Mit dem „Wirtschaftswunder“ blieben viele in Deutschland und bauten sich fernab ihrer ursprünglichen Heimat ein zweites zu Hause auf. Als Eltern und Großeltern werden sie Teil eines Deutschlands, das sich mit ihnen verändert hat.

Sieben Protagonist: innen berichten von ihren Träumen und Hoffnungen, vom Leben in der Bundesrepublik der 1960er und 1970er bis in die Gegenwart. Die Dokumentation gibt einer Großeltern-Generation eine Stimme, die heutzutage von Vielem übertönt wird.

Kostenlos zu sehen in der ARD-Mediathek; Verfügbar bis zum 27.05.2023



### Buchtip

#### Das Leben wartet nicht

Marc Balzano

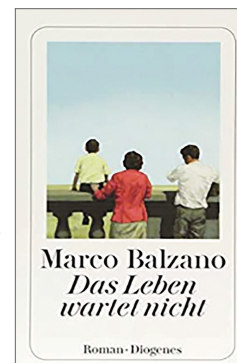
Als 9-Jähriger reiste Ninetto allein nach Mailand.

Er kehrte seiner Familie, Sizilien und seiner Kindheit den Rücken zu mit nur einem Ziel: Arbeit!

Obwohl er zu klein für ein Fahrrad ist, findet er doch rasch einen Job als Boten und kämpft im Industriegürtel Norditaliens für ein besseres Leben. Ein furchtloser Junge mit der Sonne des Südens im Herzen. Über fünfzig Jahre später erkennt sich Ninetto in den Neuankömmlingen aus China und Nordafrika wieder. Sie haben dieselben Träume wie er damals. Und setzen alles daran, sie zu verwirklichen.

Marc Balzano erzählt die melancholische Geschichte eines Jungen, dessen Lebensweg vielen Menschen der heutigen Migrationsbewegung gleicht. Ninetto ist eine Parallele zu heutigen Wirtschaftsflüchtlingen, die alles hinter sich lassen, um in Europa den Folgen von Globalisierung und Verdrängung zu entfliehen.

Der Autor hat in seinem Roman Elemente aus seiner Familiengeschichte verarbeitet. In der Kinder-Migration der 50er und 60er flohen viele Kinder allein aus dem Süden in den Norden Italiens. Marc Balzano sprach mit 15 Männern, die eine ähnliche Biografie aufweisen. Diese Erfahrungen finden sich im preisgekrönten Roman „Das Leben wartet nicht“ wieder.



### Filmtipp **FILM**

#### Hidden Figures

Disney+

„Hidden Figures“ (2016) von Theodore Melfi spielt in den 1960er Jahren der USA:

In der Zeit des Kalten Krieges und einem Wettlauf zwischen der Sowjetunion und der USA im Kampf um die Vorherrschaft im Weltraum ist das Arbeitsklima in der „National Aeronautics and Space Administration“ (NASA) geprägt von der Dominanz wei-



Ber Männer. Frauen werden als „Computer mit Röcken“ und Schwarze als „colored computers“ bezeichnet.

In diesem Arbeitsklima sind drei afroamerikanische Mathematikerinnen tätig. Von der Geschichte vergessen, erzählt der Film, wie sie den Wettlauf in der Luft- und Raumfahrt entscheidend prägten, sich gegen die Rassentrennung durchsetzen und für Gleichberechtigung kämpften.

# Hürden für Frauen in der Arbeitswelt abbauen

Elke Hannack

Der demografische Wandel und die Transformation der Wirtschaft werden den Arbeitsmarkt spürbar verändern und den bereits jetzt vorherrschenden Fachkräftemangel in einigen Branchen verstärken bzw. zu größeren Passungsproblemen führen. Wenn es um mögliche Lösungswege für den Fachkräftemangel geht, wird in der politischen Diskussion auch auf eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen verwiesen. Denn obwohl die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist, liegt ihr Arbeitsvolumen nach wie vor deutlich unter dem der Männer. Berechnungen des IAQ zufolge arbeiteten abhängig beschäftigte Frauen in Deutschland im Jahr

2021 im Durchschnitt 30,9 Stunden pro Woche und damit 7,4 Stunden weniger als Männer<sup>1</sup>. Der Grund hierfür ist, dass Frauen, insbesondere Mütter, deutlich häufiger in Teilzeit tätig sind, um neben ihrer Berufstätigkeit zusätzlich Familienpflichten erfüllen zu können. Wären diese Mütter in der Lage, ihre Erwerbstätigkeit durch die gesellschaftliche Umverteilung von unbezahlter Sorgearbeit allein um eine Stunde auszuweiten, würden 2,5 Mio. Wochenstunden an zusätzlicher Arbeitszeit entstehen, was 71.000 Vollzeitäquivalenten entspräche – so das Ergebnis einer aktuellen Studie<sup>2</sup>.



Foto: Julia Baumgart

<sup>1</sup>IAQ (2022). Entwicklung der Wochenarbeitszeit nach Geschlecht 1991 – 2021. Abgerufen am 06.01.2023, [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV9.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV9.pdf)

<sup>2</sup>Altmann, N., Hoch, M. und Weßler-Poßberg, D. (2022). Fachkräftesicherung durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Prognos Policy Paper.

# Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration

In der stärkeren Arbeitsmarktpartizipation von Frauen liegt somit das wohl größte und wichtigste inländische Beschäftigungspotenzial. Dieses Potenzial zu heben hat sich auch die Bundesregierung zur Aufgabe gemacht, die in ihrer Fachkräftestrategie die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen als eines von fünf prioritären Handlungsfeldern benennt. Doch die Ausweitung der Frauenerwerbsbeteiligung ist alles andere als ein Selbstläufer, denn Frauen sehen sich in der Arbeitswelt nach wie vor vielen Hürden gegenüber. Dies zeigen auch die Ergebnisse einer Umfrage, welche im November 2022 im Auftrag des DGB durchgeführt wurde.

## Hürden für Frauen in der Arbeitswelt weiterhin hoch

Auf die Frage, wo die größten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt liegen, nannten zwei Drittel der befragten Frauen die niedrige Entlohnung bzw. die schlechtere Bezahlung, dicht gefolgt von der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf (63 Prozent). Jede Dritte sah zudem in Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie im fehlenden Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit eine der der höchsten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt. Auf Platz fünf landeten schlechte Arbeitsbedingungen wie hohe Arbeitsdichte und Zeitdruck, die 28 Prozent der befragten Frauen als größtes Hindernis am Arbeitsmarkt wahrnahmen.

Aber nicht nur die Frauen selbst, sondern auch die befragten Männer sind sich offensichtlich der Schief lagen auf dem Arbeitsmarkt bewusst: Über die Hälfte von ihnen sah die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine der größten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt, 45 Prozent die niedrigere Entlohnung von Frauen. Knapp ein Drittel der Männer nahm Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine der größten Hürden für Frauen wahr, gefolgt vom fehlenden Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit (25 Prozent) sowie schlechten Arbeitsbedingungen (17 Prozent).

## Arbeitgeber\*innen und Politik in der Pflicht zu handeln

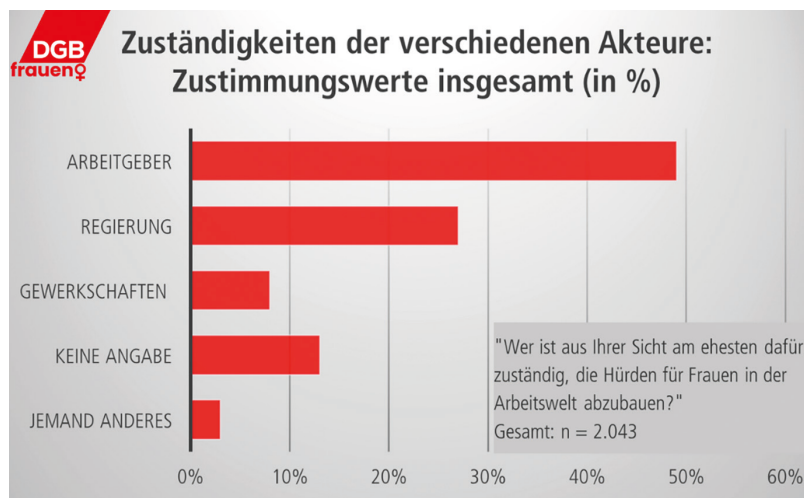
Und wer ist aus Sicht der Menschen am ehesten dafür zuständig, die Hürden für Frauen in der Arbeitswelt abzubauen? Die Antwort auf diese Frage fiel eindeutig aus: Knapp die Hälfte der befragten Männer und Frauen sah hier die Arbeitgeber\*innen in der Pflicht. Dass die Bundesregierung primär für die Beseitigung der Hürden für Frauen in der Arbeitswelt verantwortlich ist, meint etwa ein Viertel der Befragten (27 Prozent).

Die Ergebnisse spiegeln die verschiedenen Handlungsspielräume der Akteur\*innen beim Abbau der Hürden für Frauen in der Arbeitswelt wider. Es ist Aufgabe der Bundesregierung, die erforderlichen Rahmenbedingungen für Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt zu schaffen. Gewerkschaften können in der Gesellschaft für gleichstellungspolitische Anliegen werben und gemeinsam mit Betriebs- und Personalräten die Arbeitgeber\*innen unter Druck setzen. Doch handeln müssen am Ende vor allem die Arbeitgeber\*innen auf betrieblicher Ebene, damit Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben können.





# Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration



## Kernforderungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt

Doch wie lässt sich das große Beschäftigungspotenzial von Frauen aktivieren? Um die Frauenerwerbstätigkeit substanziell zu steigern und damit dem Fachkräftemangel entschieden entgegenzusteuern, müssen zunächst die zentralen Hemmnisse für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben abgebaut werden. Im Fokus sollten dabei die gerechte Verteilung und Entlohnung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie die Schaffung eines guten und sicheren Arbeitsumfeldes stehen mit dem Ziel einer zukunftssicheren, nachhaltigen und geschlechtergerechten Arbeitswelt.

- 1. Tarifbindung erhöhen, Lohnlücke schließen.** Erwerbstätigkeit muss sich lohnen, auch für Frauen. Um höhere Löhne für Frauen zu erwirken und die geschlechtsspezifische Entgeltlücke zu schließen, sind die Stärkung der Tarifbindung und der betrieblichen Mitbestimmung zentrale Instrumente. Denn in tarifgebundenen Unternehmen sind die Gehälter höher, Zusatzleistungen (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld) oft Standard und die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geringer.
- 2. Arbeitszeiten, die zum Leben passen.** Erwerbstätigkeit muss mit unbezahlter Sorgearbeit, also mit Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit vereinbar sein – das wurde anhand der Umfrageergebnisse nur zu deutlich. Hierfür bedarf es neben dem qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuung sowie des Angebots professioneller Entlastungs-

und Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige vor allem einer größeren Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte. Der DGB fordert deshalb einen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Gestaltung von Arbeitszeitarrangements hinsichtlich Dauer, Lage und Rhythmus der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf die Wahl des Arbeitsortes. Unternehmen sollten zudem dazu verpflichtet werden, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erheben und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln, die auch an tarifliche Regelungen anknüpfen. Nur so lässt sich Erwerbsarbeit für alle Beschäftigten und in unterschiedlichen Lebensphasen mit den Anforderungen des Privatlebens vereinbaren.



Foto: Julia Baumgart

- 3. Partnerschaftlichkeit fördern, Sorgearbeit fair teilen.** Damit insbesondere Mütter ihre Erwerbsbeteiligung ausweiten können, müssen Männer in ihrer Verantwortung für die Übernahme von Sorgetätigkeiten gestärkt und die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit gefördert werden. Um Sorgearbeit auch in männlichen Erwerbsverläufen zu etablieren, sollte eine zehntägige, bezahlte Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt eines Kindes eingeführt und das Elterngeld

## Fachkräftesicherung durch Qualifizierung und Integration

u.a. durch eine Erhöhung der Partnermonate weiterentwickelt werden – denn die Einbindung von Vätern in die frühe Familienphase stärkt nachweislich die partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit.



4. Fehlanreize im Steuerrecht beseitigen: Zentral ist zudem die Beseitigung negativer Erwerbsanreize für Frauen im Steuersystem. In seiner aktuellen Form begünstigt das Steuersystem ein asymmetrisches Modell, in dem in der Regel der Mann Allein- oder Hauptverdiener ist und die Frau allenfalls hinzuverdient. Vor allem die Steuerklasse V mit ihrer übermäßig hohen Steuerbelastung für die weniger verdienende Person in der Ehe macht reguläre Beschäftigung unattraktiv und treibt Frauen in Minijobs. Deshalb ist die Steuerklassenkombination III/V durch die Steuerklassenkombination IV/IV, ergänzt um das Faktorverfahren, zu ersetzen. Zudem muss die geringfügige Beschäftigung, die eine besonders prekäre Form (weiblicher) Teilzeitbeschäftigung darstellt, nachhaltig

reformiert werden. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es höchste Zeit, auch geringfügige Beschäftigung ab der ersten Arbeitsstunde sozial abzusichern und für die überwiegend weiblichen Minijobber\*innen damit Anreize zu setzen, ihre Arbeitszeiten auszuweiten.

5. Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzutreten: Gute Arbeitsbedingungen und ein wertschätzendes, diskriminierungs- und gewaltfreies Miteinander sind für Frauen in der Arbeitswelt von zentraler Bedeutung. Auch das haben die Ergebnisse der Umfrage gezeigt. Vor diesem Hintergrund plädiert der DGB dafür, die Prävention von Sexismus und geschlechtsspezifischer Gewalt stärker in den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu integrieren. Außerdem ist es unerlässlich, endlich die ILO Konvention 190 gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz auch in Deutschland zu ratifizieren und wirksam umzusetzen.



Unsere Autorin Elke Hannack

ist stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes und unter anderem zuständig für das Ressort der Frauen und Gleichstellungs- und Familienpolitik.

### Methode:

- Stichprobe: Die Umfrage basiert auf Online-Interviews mit Teilnehmer\*innen des YouGov Panel Deutschland. Insgesamt nahmen 2043 Personen an der Umfrage teil, davon 993 Männer und 1050 Frauen.
- Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ab 18 Jahren
- Erhebungszeitraum: 09. bis 11. November 2022

## Kommentare aus der Politik

Der Fachkräftemangel in Deutschland nimmt immer weiter zu. Im November hat das Bundeskabinett Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten beschlossen, im Jahr 2023 soll ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz folgen. Wir haben Politiker:innen um eine erste Einschätzung gebeten und gefragt: „Kann mit den neuen „Eckpunkten zur Einwanderung aus Drittstaaten“ der Fachkräftemangel erfolgreich und zeitnah bewältigt werden? Welche Herausforderungen erwarten Sie in der Umsetzung? Wo sehen Sie Verbesserungspotential?“

Wer sich eine Wärmepumpe oder eine Solaranlage einbauen lassen möchte, muss oft Monate oder Jahre warten, da es im Handwerk zu wenige Arbeitskräfte gibt. Was lange Jahre aufgrund schlechter Löhne nur für die Pflege galt, wird nun auch in anderen Branchen Realität. Der Fachkräftemangel ist fast überall angekommen. Er wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen und das Wachstumspotenzial unserer Volkswirtschaft ernsthaft begrenzen. Die Bundesregierung hat das erkannt und in 2022 eine Fachkräftestrategie verabschiedet, bei der neben Dekarbonisierung und Digitalisierung insbesondere demographische Veränderungen mitgedacht werden.

Zunächst gilt es, das Erwerbspotenzial hierzulande voll auszuschöpfen. Dazu ist sicherzustellen, dass alle jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, auch einen bekommen. Das will die Ampel mit einer Ausbildungsgarantie erreichen. Zudem muss Deutschland zu einer Weiterbildungsrepublik werden. Denn Qualifikationen müssen an neue Anforderungen angepasst werden. Hinzu kommt, dass die Frauenerwerbstätigkeit angehoben werden muss. Dazu ist die Betreuungssituation der Kinder zu verbessern und Anreize zu setzen, die Erwerbstätigkeit auszuweiten. Auch das Erwerbspotenzial älterer Menschen ist zu nutzen. Einen ersten Schritt zur Erschließung des Potenzials hat die Ampel getan, indem sie die Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Renteneintritt nach 45 Arbeitsjahren vollständig aufgehoben hat. Das setzt Anreize, auch neben dem Rentenbezug weiter zu arbeiten. Ein weiterer Schritt wäre, die Menschen durch bessere Arbeitsbedingungen in die Lage zu versetzen, dass sie möglichst lange gesund, qualifiziert und motiviert ihrer Arbeit nachgehen können.

Weitere zentrale Bausteine der Fachkräftestrategie sind die Einbürgerung und die Zuwanderung. Um unseren Arbeits- und Fachkräftemangel zu decken, muss die Attraktivität Deutschlands für Einwanderer steigen. Denn wir konkurrieren mit Ländern wie Kanada, die auch wegen der sprachlichen Barrieren weitaus attraktivere Zuwanderungsbedingungen vorzuweisen haben. Am naheliegendsten ist es, gut integrierten Arbeitskräften eine Staatsbürgerschaft



**Frank Bsirske ist Sprecher für Arbeit und Soziales der Bundestagsfraktion von Bündnis90/Die Grünen.**

zu geben und das Signal in die Welt zu senden, dass Fach- und Arbeitskräfte bei uns willkommen sind. Wenn die Union bei einer schnelleren Einbürgerung vom Verramschen der Deutschen Staatsbürgerschaft spricht ist das abwegig und schädlich. Klar ist, dass vor uns eine Mammutaufgabe liegt, die nur zu bewältigen ist, wenn alle mithelfen. Historisch entstandene Strukturen müssen auf den Prüfstand gestellt und mancher muss seine Einstellung grundsätzlich verändern. Dazu gehören auch eine schnellere Anerkennung der in fernen Ländern erworbenen Qualifikationen und eine Betriebskultur, in der alle mithelfen, ausländische Fachkräfte zu integrieren.

Viele Unternehmen haben erfolgreiche Mentoring-Programme entwickelt, die es Fachkräften erleichtern, hier Fuß zu fassen. Ein positives Beispiel ist das Gütesiegel „Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften“. Dabei verpflichten sich Unternehmen, ausländische Pflegefachkräfte bei der Integration zu unterstützen, angemessen zu bezahlen und Strukturen zu schaffen, die eine betriebliche Integration begünstigen. Das ist sehr wichtig. Denn nichts ist schädlicher als misslungene Integrationsversuche, die zu Frustration führen, sich in Migrationsnetzwerken. Dann werden wir beim Werben um ausländische Fachkräfte das Nachsehen haben.

Die Bundesregierung beschreibt in einem Eckpunktetpapier in drei „Säulen“ Reformvorhaben im Aufenthaltsrecht, die eine größere Erwerbsmigration nach Deutschland ermöglichen sollen. Es ist grundsätzlich zu begrüßen, wenn für Migrantinnen und Migranten, die in Deutschland arbeiten möchten, jene Hürden gesenkt werden, die sich für die Betroffenen als geradezu schikanös erwiesen haben.

Insbesondere die derzeit notwendige Prüfung, ob ein ausländischer Abschluss als gleichwertig mit einem Referenzberuf in Deutschland anzusehen ist, ist für die Betroffenen in der Praxis zeitraubend, frustrierend und mit hohen Kosten verbunden. Dass bei entsprechender Berufserfahrung auf diese formale Anerkennung in den nicht-reglementierten Berufen verzichtet werden soll („Erfahrungs-Säule“), wird für Betroffene eine ebenso große Erleichterung darstellen wie auch die Möglichkeit, in ausbildungsfremden Berufen arbeiten zu können, sofern – in diesem Fall ist das Eckpunktetpapier wieder einschränkend – zunächst ein anerkannter Beruf vorliegt („Fachkräfte-Säule“).

Neben manchen wohlklingenden Ankündigungen lässt das Eckpunktetpapier aber viele Fragen unbeantwortet und wiederholt Versprechungen, etwa zur Beschleunigung von Berufs Anerkennungen, die auch in der Vergangenheit schon nicht umgesetzt wurden. Welche Bedeutung dem Anerkennungsverfahren überhaupt zukommen soll, wenn es in Zukunft gar nicht mehr so sehr darauf ankommt, bleibt ein Rätsel. Diese Frage muss aber gelöst werden, wenn eine zu befürchtende Dequalifizierung von Fachkräften verhindert werden soll. Viele Einwanderungswillige scheitern derzeit an bürokratischer Zermürbung, denn das unübersichtliche deutsche Aufenthaltsrecht, das allein für den Bereich der Fachkräfteeinwanderung mit



**Gökyay Akbulut ist Politikerin der Partei „Die LINKE“ und sitzt seit 2017 im Deutschen Bundestag. Sie ist Sprecherin für die Themen Migration, Familie und bürgerschaftliches Engagement.**

195 Seiten Anwendungshinweisen daher kommt, überfordert Einwanderungswillige und Mitarbeitende in den Visaabteilungen gleichermaßen. Hinzu kommt der chronische Personalmangel in den Auslandsvertretungen, sodass schon für die erste Vorsprache mehrmonatige Wartezeiten eingeplant werden müssen.

Die Beschleunigung des Visumsverfahrens, gesetzliche Vereinfachungen und der Abbau weiterer unnötiger Themen Hürden, die einer selbstbestimmten Lebensplanung von Migrantinnen und Migranten in Wege stehen, scheint aber

ein zu großer Wurf zu sein, den die Bundesregierung nicht wagen will. Stattdessen ist zu befürchten, dass mit der Einführung eines Punktesystems für die Arbeitsplatzsuche („Potential-Säule“) ein neues Bürokratie-Monster geschaffen wird.

Wichtig ist daher, darauf zu pochen, dass bei der Reform der Erwerbseinwanderung menschenrechtliche Aspekte und Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten im Vordergrund stehen. Zentrales Motiv der Ampel-Regierung sind dagegen Interessen der Wirtschaft und demographische Überlegungen. Eine solche Betrachtungsweise aber, in der Menschen zu einer nützlichen Ressource degradiert werden – für die Betriebe, für unsere Renten, für unsere Pflege –, ist entwürdigend und inakzeptabel.

Notwendig ist zudem, dass eine erleichterte Erwerbsmigration einhergeht mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, um Lohndumping und prekäre Arbeitsbedingungen zu verhindern. Das Ziel muss es sein, gute Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen. Dazu braucht es weit größerer Anstrengungen als bisher, um die Tarifbindung zu stärken und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu beseitigen.

Deutschland ächzt unter einem Mangel an Fachkräften. In fast allen Wirtschaftszweigen fehlt es derzeit an Personal. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind rund 1,9 Mio. Stellen unbesetzt. Das gefährdet unsere Wirtschaftskraft und damit unseren Wohlstand. Deshalb brauchen wir jetzt Anstrengungen auf allen Ebenen, um die erforderlichen Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zu sichern.

Eine Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland ist immer nur dann notwendig, wenn es nicht gelingt, das Potenzial inländischer Fachkräfte voll auszuschöpfen. Dazu braucht es eine nationale Anstrengung. Wir müssen verstärkt in Bildung investieren und die Berufsorientierung und die Vermittlung von Ausbildungsplätzen verbessern. Kein Kind soll mehr ohne Abschluss und Ausbildungsplatz sein, wenn es die Schule verlässt. Gleichzeitig müssen wir Vollzeittätigkeiten attraktiver machen und unsere Anstrengungen verstärken, damit ältere Arbeitnehmer freiwillig länger im Erwerbsleben bleiben und Frauen ihre Arbeitszeit stärker als bisher Richtung Vollzeit erhöhen. Das wird nicht ohne einen Ausbau der Kinderbetreuung gehen. Darüber hinaus braucht es statt starrer täglicher Arbeitszeitgrenzen möglichst flexible Arbeitszeiten, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Zu guter Letzt brauchen wir eine bessere Arbeitsmarktpolitik, die dafür sorgt, dass Langzeitarbeitslose schnell und dauerhaft wieder in Arbeit vermittelt werden.

Natürlich ist es notwendig, ergänzend Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. In den vergangenen Jahren war vor allem die Zuwanderung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland ein Grund für den Wachstum unseres Arbeitsmarkts. Mit der Westbalkan-Regelung haben wir gute Erfahrungen gemacht. Diese Regelungen müssen nun weiterentwickelt werden.

Daneben brauchen wir auch Fachkräfte aus Ländern außerhalb der Europäischen Union. Wir werden allerdings darauf achten, dass auch tatsächlich Fachkräfte zu uns kommen und keine Zuwanderung in unsere Sozialsysteme erfolgt. Um wirklich die besten Fachkräfte für uns zu gewinnen, müssen wir attraktiver werden und dafür insbesondere die Verfahren zur Visavergabe beschleunigen. Bis-



**Stephan Stracke MdB ist seit 2009 direkt gewählter Abgeordneter der CSU. Er ist Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags und Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.**

her müssen Fachkräfte teilweise monatelang warten, nur um einen Termin bei der Botschaft oder dem Konsulat zur Visumsvergabe zu erhalten. Das ist viel zu lange. Statt die Leute mit langen Wartezeiten zu quälen, müssten wir stattdessen die Leute an die Hand nehmen und durch den bürokratischen Dschungel begleiten. Außerdem müssen wir dafür Sorge tragen, dass die Fachkräfte auch dauerhaft bei uns bleiben. Bislang verlassen uns jedes Jahr rund 750.000 Menschen wieder in Richtung Ausland. Die Ampel legt jedoch keine ernsthaften Bemühungen an den Tag, um an dieser Situation etwas zu verändern. Die grundlegenden Probleme geht die Ampel nicht konsequent genug an.



**Dagmar Schmidt ist seit 2021 stellvertretende Fraktionsvorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion und zuständig für die Bereiche Arbeit, Soziales und Gesundheit.**

Handwerksdienstleistungen oder Plätze für pflegebedürftige Angehörige in Pflegeheimen sind oft nur mit sehr viel Vorlauf zu bekommen. Fach- und Arbeitskräfte fehlen an allen Ecken und Enden. Und damit stehen viele Arbeitsplätze auf dem Spiel. Zum Beispiel in der Industrie: Wenn ein Zulieferbetrieb nicht mehr liefern kann, weil nicht ausreichend Fachkräfte im Betrieb sind, um zu fertigen, stehen auch weitere Bänder entlang der Produktionsstraße still, gefährden Lieferzeiten und Auftragserfüllung und damit Arbeitsplätze.

Mit dem Bürgergeld und der Weiterentwicklung des inklusiven Arbeitsmarktes, mit Qualifizierung und Weiterbildung und einer besseren Kinderbetreuung heben wir das Fachkräftepotential im Inland. Dies allein wird aber nicht ausreichen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Deswegen ist es notwendig, gezielt qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. Diese Fachkräfte warten nicht darauf, zu uns kommen zu können. Sie arbeiten lieber in Ländern, in denen Englisch, Französisch oder Spanisch gesprochen wird. Deshalb ist es eine der größten Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Aus-

land, als Gesellschaft eine echte Willkommenskultur zu entwickeln. Mit den Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung hat das Bundeskabinett einen guten Aufschlag gemacht, den wir im parlamentarischen Verfahren intensiv beraten werden.

Wir wollen dafür Sorge tragen, dass im Ausland erworbene Qualifikationen und Fähigkeiten hier schneller und unbürokratischer anerkannt werden können. Damit schaffen wir für Menschen, die von außerhalb der Europäischen Union kommen, einen besseren und schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt. Mit dem Chancen-Aufenthaltsrecht sorgen wir zudem für eine langfristige Perspektive: Menschen, die mindestens fünf Jahre in Deutschland und nicht straffällig aufgefallen sind, bekommen einen dauerhaften Aufenthaltstitel. Damit wird verhindert, dass gut integrierte Menschen, die häufig gerade eine Ausbildung absolvieren, nicht abgeschoben werden können. Mich erreichen immer wieder Nachrichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die ihr Unverständnis darüber ausdrücken, dass ihr Auszubildender oder ihre Auszubildende trotz guter Integration in Gefahr ist, abgeschoben zu werden.

Die Unternehmen brauchen die Arbeitskräfte und wir müssen die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass der Arbeitsstandort Deutschland im Ausland attraktiver wird. Deswegen ändern wir das Staatsangehörigkeitsrecht und bringen es auf die Höhe der Zeit. Künftig sollen Menschen bereits nach 5 und nicht wie bisher nach 8 Jahren die deutsche Staatsbürgerschaft mit allen Rechten und Pflichten erwerben können. So wird es bereits in vielen Nachbarländern gehandhabt.

Mit mehr Kinderbetreuung, dem Bürgergeld, den Verbesserungen für Qualifizierung und Weiterbildung und besseren Chancen für Menschen mit Beeinträchtigung heben wir unsere inländischen Potentiale. Wenn es uns dazu gelingt, gut qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland für Deutschland zu gewinnen und denen, die schon hier Leben und Arbeiten das Bleiben zu erleichtern, können wir gemeinsam mit allen Sozialpartnern dem Fachkräftemangel entgegen wirken. Dadurch sichern wir den Industriestandort Deutschland nachhaltig.

Inzwischen gibt es einen breiten Konsens darüber, dass wir bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels auf Einwanderung setzen müssen. 400.000 Zuwanderer jährlich bräuchten wir dafür, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung errechnet hat.

Die Ampel-Regierung hat mit ihren Eckpunkten zur Einwanderung aus Drittstaaten jetzt einen ambitionierten Plan vorgelegt. Wir werden damit einen neuen Weg in der Einwanderungspolitik einschlagen. Künftig wird es für ausländische Fachkräfte und solche, die es werden wollen, einfacher werden zu uns zu kommen und hier zu arbeiten. Und auch für Unternehmen wird es einfacher werden, Personen aus Drittstaaten zu beschäftigen. Aber trotz bester Regeln müssen die Menschen natürlich zu uns kommen wollen. Andere Länder sind hier nach wie vor attraktiver.

Daher müssen wir vor allem schneller werden. Nur wenn es uns gelingt, die Vertretungen im Ausland und die Behörden im Inland so aufzustellen, dass sie Anträge schnell und unkompliziert bearbeiten können, wird das Vorhaben zum Erfolg. Dazu gehört natürlich auch, dass wir Verfahren und Prozesse, also zum Beispiel die Terminvereinbarung für Visa und die Visa-Antragstellungen vollständig digitalisieren.

Es reicht auch nicht, die Menschen nach Deutschland zu holen. Sie müssen auch hier bleiben wollen. Dafür bedarf es umfassender Integrations- und Unterstützungsangebote wie Sprachkurse, Hilfe bei der Wohnungssuche, bei der Kita- und Schulplatzsuche oder Unterstützung bei Behördengängen und -schreiben.

Die Steigerung der Zuwanderung von Fachkräften ist ein unverzichtbarer Baustein in der Strategie zur Fachkräftesicherung, sie war aber nie als alleinige Lösung gedacht. Natürlich brauchen wir weitere Anstrengungen.

Wir müssen die Erwerbstätigkeit von Frauen weiter erhöhen. Der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten beträgt nur 33 Prozent. Dafür brauchen wir mehr Angebote in der Kindertagesbetreuung, auch in Randzeiten, sowie außerschulische Betreuungsmöglichkeiten. Auch das mobile Arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten ist hier ein wichtiger Hebel, den wir durch die anstehenden Regelungen zur Arbeitszeiterfassung nicht



Foto: Stephanie Trenz

**Pascal Kober MdB ist Vorsitzender der Arbeitsgruppe für Arbeit und Soziales der FDP-Bundestagsfraktion und ihr arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher.**

kleiner machen dürfen.

Wir müssen das längere Arbeiten attraktiver machen, indem wir einen flexiblen Renteneintritt ermöglichen. Wir müssen Reha- und Präventionsangebote ausbauen, damit Menschen ihren Beruf fit und gesund ausüben können. Wir müssen auf berufliche Weiterbildung setzen, um auch Umschulungen zu ermöglichen. Wir müssen die Digitalisierung und den Einsatz von technischen Hilfsmitteln voranbringen, die das Arbeiten in vielen Bereichen einfacher und auch produktiver machen.

Und wir müssen die Integration von Langzeitarbeitslosen voranbringen. 60 Prozent aller Langzeitarbeitslosen haben keinen Berufsabschluss. Das müssen wir ändern. Mit dem Bürgergeld stärken wir die Aus- und Weiterbildung und damit die Perspektive von Menschen, wieder am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Dafür müssen wir auch eine kritische Bestandsaufnahme der Qualifizierungsangebote von sozialen Trägern und Einrichtungen vornehmen und diese auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen.

Die Strategie zur Fachkräftesicherung bedeutet für alle beteiligten Partnern einen Kraftakt. Es ist so viel liegen geblieben in den letzten Jahren. Da müssen und gehen wir jetzt ran – und zwar in allen Bereichen.

# Die Zeichen stehen an der Schnittstelle von Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung also auf Optimierung und Entwicklung

### Wie hat sich die Anerkennung von Abschlüssen und die Beratung in den letzten Jahren verändert?

Katharina Bock: Seit der Einführung des „Anerkennungsgesetzes“ (BQFG) 2012 haben sich die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen zunehmend etabliert. Von 2012 bis 2021 wurden fast 500.000 Anträge auf Anerkennung gestellt, wenn man die Verfahren nach Bundesrecht, Landesrecht sowie Zeugnisbewertungen durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen zusammenzählt. Dabei haben insbesondere Anträge auf die Anerkennung von Abschlüssen, die in Drittstaaten erworben wurden, stark zugenommen (vgl. Factsheet zum Anerkennungsmonitoring 2021 des BIBB).

Doch die Anerkennungsverfahren sind keine Selbstläufer: Anerkennungssuchende sind mit komplexen Verfahren und Zuständigkeiten konfrontiert und häufig auf eine professionelle Beratung angewiesen, damit die Verfahren zum Erfolg führen. Die Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist maßgeblich durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ initiiert und weiterentwickelt worden. Das Profil der Beratung wurde beständig entsprechend der Bedarfe in der Praxis optimiert. Mittlerweile hat sich die IQ Anerkennungsberatung als ganzheitliche prozessorientierte Beratung etabliert, bei der auch Qualifizierungsoptionen zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede und mögliche Förderinstrumente besprochen sowie der aufenthaltsrechtliche Kontext beachtet werden. Ergänzend zur Anerkennungsbera-

Katharina Bock arbeitet am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH im Projekt „Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung“, welches Teil des IQ Förderprogramms ist.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

tung gibt es seit 2018 auch die IQ Beratung Faire Integration. Geflüchtete und andere Migrant\*innen, die nicht aus der EU kommen, erhalten hier Unterstützung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen. Selbstverständlich ist die Pandemie nicht spurlos am IQ Förderprogramm vorbeigegangen: Wir haben hierdurch einen Schub in der Digitalisierung von Anerkennungsberatung erlebt. Mit gutem Erfolg: Nach einem nur kurzfristigen Einbruch der Beratungszahlen zu Pandemiebeginn konnten die Anerkennungssuchenden schnell auf neuen Wegen abgeholt werden und die Beratungszahlen lagen ab der zweiten Jahreshälfte 2020 wieder annähernd auf dem Niveau von vor der Pandemie. Das IQ Netzwerk hat in der mit Ende 2022 ausgelaufenen vierjährigen Förderrunde über 180.000 Personen zur Anerkennung beraten. Auch auf Seiten der zuständigen Stellen werden Schritte der Digitalisierung der Anerkennungsverfahren gegangen. So werden aktuell in Nordrhein-Westfalen zusammen mit dem Bundesministerium für Bildung





und Forschung im Rahmen der OZG-Umsetzung Verfahren für eine digitale Antragstellung auf Anerkennung entwickelt, die auch in anderen Bundesländern umgesetzt werden sollen. Schaut man sich die Entwicklung in der IQ Anerkennungsberatung seit 2015 an, wird deutlich, dass sich sowohl die Herkunftsländer der Ratsuchenden als auch die Referenzberufe entsprechend des Einwanderungsgeschehens wandeln. Beispielsweise ist der Anteil der Ratsuchenden aus der Ukraine im Jahr 2022 massiv angestiegen. Über die Jahre hinweg lässt sich festhalten, dass Ingenieur\*in, Arzt/Ärztin, Gesundheits- und Krankenpfleger\*in sowie Lehrer\*in insgesamt die häufigsten Referenzberufe sind, mit denen sich Ratsuchende an die IQ Beratungsstellen wenden.

Die IQ Anerkennungsberatung arbeitet dabei an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Akteuren der Anerkennung und Integration. Darum war es auch möglich, über individuelle Fallarbeit hinaus im Netzwerk Hürden im Anerkennungs-

prozess zu identifizieren, an die jeweiligen Akteure zu spiegeln und die Optimierung der Verfahrensabläufe zu unterstützen. Im gesamten Anerkennungssystem wurde seit 2012 viel geschafft, um Anerkennungssuchenden den Weg zur Anerkennung leichter zu machen. Dennoch bestehen weiterhin an vielen Stellen Hürden für Anerkennungssuchende, etwa durch regional uneinheitlich durchgeführte Verfahren (z.B. im

### **Durch die Pandemie haben wir einen Schub in der Digitalisierung von Anerkennungsberatung erlebt**

Bereich Humanmedizin), schwer verständliche Bescheide oder nicht passend verfügbare Qualifizierungsangebote in manchen Berufsbereichen oder Regionen.

Denn: Mit der Beratung hört es nicht auf. Im Jahr 2021 wurde in 51% der Anerkennungsverfahren

## bag arbeit trifft

im nicht reglementierten Bereich eine teilweise Gleichwertigkeit beschieden. Im reglementierten Bereich ergingen in 45% der Verfahren Bescheide mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme (vgl. Factsheet zum Anerkennungsmonitoring 2021 des BIBB). Häufig sind auf dem Weg zur vollen Anerkennung oder einer qualifikationsadäquaten Einmündung in den Arbeitsmarkt also noch weitere Qualifizierungsschritte notwendig. Im IQ Programm wurden viele modellhafte Qualifizierungen zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede oder als Brückenmaßnahmen zum Einstieg in den Arbeitsmarkt entwickelt. Seit 2015 wurden 59 der im IQ Netzwerk entwickelten Qualifizierungsangebote verstetigt – die meisten davon im Gesundheitsbereich. Diese stehen nun dauerhaft zur Verfügung und können zum Beispiel über die BA mit einem Bildungsgutschein erreicht werden. Die Qualifizierung – und dabei auch die berufsspezifische Deutschsprachförderung – müssen auch weiterhin im Anerkennungsprozess immer mitgedacht werden, damit die Anerkennungsverfahren letztlich zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration führen.

**Die Vereinfachung und Vereinheitlichung der Verfahren muss weiterverfolgt werden.**

### Welche Rolle spielt die Fachkräfteeinwanderung im Anerkennungs geschehen?

**Katharina Bock:** Die Antragstellung aus dem Ausland spielt eine zunehmende Rolle im Anerkennungs geschehen. Laut amtlicher Statistik wurden im Jahr 2021 bereits 41% aller Anträge auf Anerkennung aus dem Ausland heraus gestellt (vgl. Factsheet zum Anerkennungsmonitoring 2021 des BIBB). Fachkräfteeinwanderung ist mittlerweile gewünscht und wird gefördert. Dabei stellt die Anerkennung des ausländischen Abschlusses nach aktueller Gesetzeslage in den meisten Fällen eine zentrale Voraussetzung dar, um für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach Deutschland einreisen zu dürfen.

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wurden 2020 viele Strukturen und Verfahren geschaffen, um Einreisewillige in diesem Nadelöhr zu unterstützen. Unter anderem hat

2020 die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) ihre Arbeit aufgenommen, die im Ausland befindliche Fachkräfte bei ihren Anerkennungsverfahren berät. Durch die Einführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens sind vielerorts spezialisierte Ausländerbehörden entstanden.

In der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist aber auch deutlich geworden, wo noch Optimierungsbedarf besteht. Dieser liegt vor allem im Zusammenspiel verschiedener Akteure in hochkomplexen Verfahren und in der Nutzerfreundlichkeit der Verfahren und deren Dauer für die Antragstellenden. So finden sich in den von der Regierung vorgelegten Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung auch Anregungen, die sich unmittelbar auf die Optimierung der Anerkennungsverfahren beziehen, etwa die Zentralisierung von Zuständigkeiten und Wissensmanagement sowie eine Vereinheitlichung der Anforderungen an Unterlagen und Bescheiden. Diese Punkte adressieren viele Hürden für Anerkennungssuchende, die wir in der Praxis der Anerkennungsberatung beobachtet haben. Bei den in den Eckpunkten vorgeschlagenen aufenthaltsrechtlichen Änderungen lässt sich ein leichter Trend beobachten weg von der Anerkennung als unabdingbarer Einreisevoraussetzung. Mit der vorgestellten Erfahrungssäule und Potenzialsäule würden vermehrt Möglichkeiten geschaffen, ohne anerkannten Abschluss für eine Erwerbstätigkeit nach Deutschland einzureisen.

Die Zeichen stehen an der Schnittstelle von Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung also auf Optimierung und Entwicklung. Hier liegt aber auch noch viel Arbeit vor uns, denn die Erfahrung der letzten Jahre zeigt: Der Teufel steckt im Detail. Aus der Praxis im IQ Netzwerk wissen wir beispielsweise, dass gerade im dualen Bereich die Organisation von Maßnahmen zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede sowohl die Fachkraft im Ausland als auch den Betrieb vor große Herausforderungen stellt.

Die lange Dauer von Anerkennungs- und Visumsverfahren, die Schwierigkeit der Kostenklärung vor der Einreise und das nötige hohe Engagement der Betriebe sind hier einige Faktoren.

Auch sollte für eine nachhaltige Integration der neu eingereisten Fachkräfte eine bedarfsbezogene Deutschsprachförderung eingeplant und die

# Der Blick über den Tellerrand

soziale Integration unterstützt werden. So kann die Investition von Seiten der Fachkraft und des Betriebes nachhaltig Wirkung entfalten.

## **Anfang diesen Jahres hat die neue Förderperiode des Europäischen Sozialfonds Plus und damit ein neuer Förderaufruf im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ gestartet. Wie wurde das Programm inhaltlich weiterentwickelt?**

Katharina Bock: Kern der neuen Richtlinie, die vom BMAS und dem Europäischen Sozialfonds gefördert wird, ist die digitale Weiterentwicklung. Auch spezifiziert die neue Förderrichtlinie die Zielgruppen und Themen, zu denen Projekte des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ tätig sein können. Übergreifend kann man sagen, dass die Zielgruppe nun nicht mehr nur ausschließlich Menschen mit unmittelbar anererkennungsfähigen formalen ausländischen Qualifikationen darstellen. Auch nicht auf dem Papier nachweisbare Kompetenzen sollen vermehrt erschlossen werden. Dabei werden vor allem Zukunftsberufe, etwa aus den Bereichen Klimawandel, Umweltstandards, künstliche Intelligenz und Gesundheit in den Blick genommen. Geplant sind zwei Förderrunden von 2023-2025 und 2026-2028.

In allen Themen soll eine digitale Weiterentwicklung der Angebote stattfinden. Laut Richtlinie handelt es sich um eine letztmalige Förderung von Angeboten der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung. Entsprechend wird es perspektivisch um Fragen der Verstetigung der Beratung gehen. Im Bereich Qualifizierung werden individuelle Qualifizierungsbegleitung und Coachings eine größere Rolle spielen als bislang. Der Bereich Faire Integration hat mit einer neu eigens dafür eingerichteten Fachstelle im Förderprogramm weiter an Bedeutung gewonnen.

## **Welche besonderen Veränderungen kommen auf die Träger in der Zusammenarbeit zu?**

Katharina Bock: In der neuen IQ Förderrunde gibt es einige strukturelle Veränderungen. So ist das Programm nicht mehr strikt an bundesländerweite Koordinationen ausgerichtet, sondern setzt sich aus Beratungsstellen sowie aus Fachstellen und Regionalen Integrationsnetzwerken

zusammen. Ziel ist die Entwicklung und Erprobung von verstetigbaren Modellen, die möglichst vielen Teilnehmenden zugutekommen sollen. Es kann auch mehrere Integrationsnetzwerke innerhalb eines Bundeslandes geben. Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen sind nicht mehr strukturell an die Netzwerke angegliedert, sondern werden als eigenständige Projekte gefördert.

Laut Förderrichtlinie soll auch die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit insbesondere im Bereich Beratung intensiviert werden. Hier entstehen neue Kooperationsmodelle, wie etwa Tandemberatung, also die gemeinsame Beratung von Ratsuchenden durch Berater\*innen der BA und IQ Beratungsstellen, die verstärkte Beratung vor Ort in Dienststellen der BA oder die direkte Beteiligung der Agenturen für Arbeit oder Jobcenter in den Projekten.

## **Es wird perspektivisch um Fragen der Verstetigung der Beratung gehen**

## **Welche weiteren Maßnahmen wünschen Sie sich von der Politik?**

Katharina Bock: Es wurden viele Optimierungspotenziale im Bereich Anerkennung identifiziert und es gibt auch zum Teil schon gute Ideen, um diese zu adressieren. Nun ist es wichtig, die Schritte, die eingeleitet wurden, konsequent weiter zu denken. Das betrifft die Umsetzung der vorgelegten Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung genauso wie die begonnene Digitalisierung der Antragsverfahren. Manche Anerkennungsprozesse dauern noch zu lange und sind stellenweise sehr aufwändig. Hier sollten die Vereinfachung und Vereinheitlichung der Verfahren weiterverfolgt und Schnittstellen weiter optimiert werden. Dabei ist es wichtig, regelmäßig Rückkopplung mit der Ebene der praktischen Umsetzung zu halten. Die Träger, die Anerkennungsberatung, Qualifizierungsmaßnahmen und andere wichtige Bausteine des IQ Netzwerks umsetzen, verfügen über sehr viel Erfahrung und Know-How und können damit zur Weiterentwicklung der Verfahren viel beitragen.

# Die Frauenwerkstatt M17 – Sprache, Kontakt, Arbeit



Seit 2011 bietet die ELAN GmbH Projekte für Migrantinnen an, bis Ende 2022 die „Frauenwerkstatt M17“ – gefördert vom Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen, ab 1. Januar 2023 eine kleinere Version – gefördert von Jobcenter und der Stadt Fürth. Ziel ist, Migrantinnen in Arbeit und Gesellschaft zu integrieren. Frauen sind auf diesem Weg stark benachteiligt: Sie tragen größtenteils allein die Verantwortung für die Kinder, managen den Alltag, kümmern sich um die Großfamilie. Sie sind begrenzt in ihrem Aktionsradius, haben oft geringere Bildung als Männer und schwereren Zugang zu Sprachangeboten.

### Integration braucht Bildung

Sprachtrainings kostenfrei und ohne Hürden, nach Themen und Sprachniveau gegliedert, mit und ohne Kinderbetreuung; verschiedene berufliche Qualifizierungen, Themen, die alltagstauglich sind und Entdecken neuer Orte (Bücherei, Museen, Stadtpark, Betriebsbesichtigungen u.v.m.) – diese Form von Bildung verändert das Leben der Frauen: „Bildung ist ein Leuchtturm im Meer des Lebens“ sagt Lehrerin Hala aus Syrien im Film „Bühne der Frauenrechte“. Sie sehen und erkennen, was möglich ist, wo ihre Chancen liegen und welchen Weg sie bis dahin gehen können.



Fotos: Frauenwerkstatt M17

Wie funktioniert es in einer Bücherei?



Betriebsbesichtigung im Großhandel



Qualifizierung Küche/Catering

### Integration braucht Arbeit

In den Bereichen Küche, Verkauf, Pädagogik herrscht Mangel an Fachkräften. Wir tragen dazu bei, Abhilfe zu schaffen: 4 Qualifizierungen bot die Frauenwerkstatt bis Ende 2022 an, tlw. zusammen mit der IHK: theoretischer und praktischer Unterricht, Praktika, Betriebsbesichtigungen digitale Kenntnisse, Prüfungen und Zertifikatsfeiern geben den Frauen Struktur, Fähigkeiten, Wissen und Selbstvertrauen, mit dem sie die Treppe zum Eintritt in die Arbeitswelt besteigen und darin bestehen können. Hilfe beim Bewerbung schreiben und Arbeitssuche vorbereiten, Vorstellungsgespräche üben, berufsbezogene Begriffe (z.B. Teilzeit, Pflegeversicherung) erklären, damit der Übergang in die Berufswelt möglichst einfach wird.



Foto: Frauenwerkstatt M17

Warenverschenkewoche zusammen mit dem Tauschring Fürth

## Integration braucht Nachhaltigkeit

Ob „All we need is less-Festival\* oder Kleider-tausch\*, Cafébetrieb ohne Fleisch oder selbst genähte Servietten – die Frauen werden überall mit dem Thema Umwelt und was jede Einzelne zu deren Schutz beitragen kann konfrontiert. Sie lernen täglich Neues und Erstaunliches – bis hin zum Bau eines Barfußpfades.

## Integration braucht beherztes Handeln

Als die ersten ukraininischen Flüchtlinge kamen, das Chaos groß und die vorhandene Struktur klein war, war die Frauenwerkstatt mit Frauenpower, Übersetzerinnen, Essen und Kaffee präsent in der Gemeinschaftsunterkunft. Das Team kontaktierte alle Teilnehmerinnen, die russisch sprechen, für den Sprachmittlerinnen-Pool. Über Nacht stampfte es 4 neue Sprachtrainings

aus dem Boden um es den ukraininischen Frauen zu ermöglichen, schnell Grundlagen der deutschen Sprache zu lernen und in Fürth anzukommen.



Foto: Frauenwerkstatt M17

Tausch-Event „Kleidchen wechsel dich“

## Vor Ort

### Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft ELAN GmbH

#### ZIELE

Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeit, Integration und Inklusion, Entgegenwirken bei Ungleichheiten, Menschen eine Stimme geben, die oft nicht gehört werden

#### KOMPETENZEN

Gut vernetzter und erfahrener Akteur in Bereichen wie Jugendberufshilfe, Migration, Qualifizierung, etc.

#### MASSNAHMEN

mehrere AGHs, §16e/i/h, AVGS-Gutscheine im Erwachsenen und Jugendbereich, Betreuung und Koordination der Sprachbrücke Schule und der Sprachbrücke Ukraine, Betreuung einer OGS, diverse ESF Projekte (Frauenwerkstatt für Migrantinnen, Jugendberatungsstelle für Entkoppelte und obdachlose/ von Obdachlosigkeit bedrohte Jugendliche, Deutschklassen, BIJ und BVJ – Neustart), weitere Berufsvorbereitende Maßnahmen wie BvB-Pro und BaE integrativ, sowie sozialpädagogische Betreuung der Berufsintegrations(vor-)klassen und Beratung der MittelschülerInnen, L.I.F.T. – gefördertes, städtisches Projekt zur Prävention vor Schulabsentismus und Pädagogische Betreuung der Nachwuchsspieler im Nachwuchsleistungszentrum der SpVgg Greuther Fürth.

### Integration braucht Gesundheit

Bewegung, Gesundheitsthemen, Feiern, Tanzen, Lachen, Gemeinschaft erleben, aus der Isolation herauskommen – das alles ist die Grundlage um gesund zu bleiben und überhaupt erst Interesse aufzubringen für die Stadt, in der die Migrantinnen leben und für eine Gesellschaft, die oft fremd für sie ist und abgesehen von der Suche nach Arbeitskräften wenig Interesse zeigt. Bei Festen, Frauendisko, Mittwochscafé, in der Begegnung mit Fürther Bürgerinnen bei ist dies möglich und ein Schutzrahmen gegeben, in der die Frauen sich ausprobieren können.



## Integration braucht Selbstbewusstsein

Ohne innere Kraft und Vertrauen in sich selbst kann kein Mensch neue Kontakte knüpfen oder in der Arbeitswelt bestehen. Mit Gruppencoaching, gemeinsamen Freizeitangeboten, Wertschätzung und Entdecken ihrer Stärken gelingt es, die Teilnehmerinnen innerlich wachsen zu sehen. Jennitsa aus Nordgriechenland sagt: „Die Qualifizierung hat mein ganzes Leben verändert. Endlich fühle ich mich als Frau und nicht nur als Mutter und Hausfrau. Für andere ist es ein Zertifikat von vielen, für mich ist es das erste Zertifikat, welches ich in meinem Leben bekomme und der Beweis, dass ich es schaffen kann, wenn ich will.“



Unsere Autorinnen Alexandra Pashalidis und Miriam Mersch

Die Sozialpädagogin Alexandra Pashalidis ist die Bereichsleitung im Feld Migration und leitete die Projekte Frauenwerkstatt, sowie die Sprachbrücken.

[A.pashalidis@elan-fuerth.de](mailto:A.pashalidis@elan-fuerth.de)

Miriam Mersch ist Sozialpädagogin und Lehrerin und die Geschäftsführung der ELAN.

[M.mersch@elan-fuerth.de](mailto:M.mersch@elan-fuerth.de)

## Integration braucht Rechte

Thematisieren des Frauenwahlrechts in allen Gruppen, ein selbst produzierter Film mit dem Titel „Frauenrechte sind Grundrechte“, eine Ausstellung über Vorurteile, selbst genähte Gebetsfahnen der Frauen, die im Hof des Rathauses hängen: das alles trägt dazu bei, dass sich Frauen ihrer Rechte und Fähigkeiten bewusst werden und sich aus Abhängigkeiten befreien können. Gespräche mit Stadträtinnen, in denen es um Wünsche und Anliegen der Frauen geht helfen, das Wort „Teilhabe“ greifbarer zu machen.

## Integration braucht vor allem: Kontakt

Dieser ist möglich im Mittwochscafe, in dem Frauen einen Raum für sich und ihre Themen haben, in dem sie Kontakte knüpfen und deutsch sprechen können. Hier geht es nur um sie – Männer, Kinder, Haushalt – all das spielt hier keine Rolle.



## Veranstaltungstipps

# Alle Seminare auf einen Blick

Sie können sich bei uns online unter [www.bagarbeit.de/veranstaltungen](http://www.bagarbeit.de/veranstaltungen) anmelden.  
Für Rückfragen erreichen sie uns per Email: [veranstaltungen@bagarbeit.de](mailto:veranstaltungen@bagarbeit.de).

**14.02.2023**

**Online-Seminar**

Auszubildende im SGB II

**16.02.2023**

**Online-Seminar**

Verbale Fouls: Manipulation erkennen und wirksam gegensteuern

**22.02.2023**

**Online-Seminar**

Coache ich noch oder berate ich schon?  
Grundlagen des Jobcoachings

**23. & 24.02.2023**

**Online-Seminar**

Projekte erfolgreich durchführen

**24.02.2023**

**Online-Seminar**

Betriebliches Eingliederungsmanagement

**24.02.2023**

**Online-Seminar**

Die neue Behandlungsverordnung und das neue ElektroG 3

**27.02.2023**

**Online-Seminar**

Teilhabechancengesetz

**27. & 28.02.2023**

**Online-Seminar**

Erst Kollege/-in, jetzt Leitung!: Stimmiges Auftreten in der „Sandwichposition“ statt Spagat

**07., 08. & 14.03.2023**

**Online-Seminar**

Beratung von Menschen mit psychischen Erkrankungen  
(3-tägig)



**10.03.2023**  
**Online-Seminar**

Arbeitsrecht aktuell - Fallstricke vermeiden

**17.03.2023**  
**Online-Seminar**

Verwendungsnachweise und Finanzberichte für Projekte

**20. & 21.03.2023**  
**Online-Seminar**

Führungspraxis und -kompetenz.  
Ein Online-Seminar für Frauen

**12.04.2023**  
**Online-Seminar**

Coaching von älteren (Langzeit-)Arbeitslosen

**14.04.2023**  
**Online-Seminar**

Schreibwerkstatt für Projekte

**18., 19. & 24.04.2023**  
**Online-Seminar**

Kompetenzen erkennen bei arbeitsmarktfernen Personen  
(3-tägig)

**18., 19. & 20.04.2023**  
**Online-Seminar**

Betriebswirtschaftliche Kompetenz in sozialen Betrieben:  
Betriebliches Rechnungswesen verstehen

**18.04.2023**  
**Online-Seminar**

Bieterfrage - Rüge – Nachprüfungsantrag –  
Rechtsschutz im Vergabeverfahren

Weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:  
[www.bagarbeit.de/veranstaltungen](http://www.bagarbeit.de/veranstaltungen)

## Nachgefragt

Nachgefragt bei Jean-Martin Jünger, Rechtsanwalt, Fachautor und Lehrbeauftragter für Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Hochschule Heidelberg und der DHBW Mannheim. In unserem Tagungszentrum ist er der Experte für Arbeitsrecht.

# Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name: Jean-Martin Jünger

Größe: 178 cm

Sternzeichen: Schütze



### Warum gerade Arbeitsrecht?

Wichtiges Thema, lebendiges Thema, spannendes Thema.

### Sind Sie Frühaufsteherin?

Ja, da es meistens früh raus geht mit dem Hund in den Wald.

### Wenn Sie mal kochen, dann...?

... Einfaches wie Spaghetti Aioli.

### Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Genaueres Arbeiten und dass Behauptungen auch begründet werden müssen.

### Was geht gar nicht?

Illoyalität.

### Ihre letzte Reise ging nach...

...nach Dänemark.

### Als Kind dachte ich...

... Juristen wären schlau.

### Heute weiß ich...

...dass dies nicht immer so ist.

### Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Spaziergänge mit der Familie.

### Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

Ich fühle mich hier in Deutschland, in der Nähe von Heidelberg, wohl.

### Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Typische Juristen-Antwort: Kommt darauf an.

### Seminare von Herrn Jünger bei der bag arbeit:

10.03.2023 09:00 - 14:30

Arbeitsrecht aktuell – Fallstricke vermeiden

20.06.2023 09:00 - 14:30

Arbeitsrecht für Führungskräfte –  
Fallstricke vermeiden

07.09.2023 09:00 - 14:30

Betriebsklima fördern – Arbeitsrechtliche  
Möglichkeiten



## Abonnement – forum arbeit

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. 7% MwSt. und Versand).

- 
- o Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Ansprechpartner:in: \_\_\_\_\_

Anschrift des Unternehmens:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

Bitte senden Sie uns das ausgefüllte Formular an: [info@bagarbeit.de](mailto:info@bagarbeit.de) oder abonnieren die Forum Arbeit online unter: <https://www.bagarbeit.de/veroeffentlichungen/forum-arbeit/abo>

**Herausgeber:**  
bag arbeit e.V.  
Hagenauer Str. 7  
10435 Berlin  
Telefon: 030 / 28 30 58-0  
Telefax: 030 / 28 30 58-20  
E-Mail: [info@bagarbeit.de](mailto:info@bagarbeit.de)  
[www.bagarbeit.de](http://www.bagarbeit.de)

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2023  
Verantwortlich: Alina Simon  
Redaktion: Benedikt Loos  
**Gestaltung und Satz:**  
Julia Baumgart Photography & Graphic Design

**Bildnachweis (Titel):**  
Frauenwerkstatt M17, Julia Baumgart