

Positionspapier der AG Internationale Fachkräfte im Gesundheitswesen

Nachhaltige Integration von internationalen Fachkräften in
Gesundheitsberufen in Karlsruhe



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Arbeitsgruppe Internationale Fachkräfte im Gesundheitswesen	4
Zielsetzung.....	4
Arbeitsmodus.....	5
Struktur des Papiers.....	5
Themenfelder	6
Themenfeld 1: Aufenthaltsrecht, Familiennachzug.....	6
Themenfeld 2: Sprache	7
Themenfeld 3: Wohnen	7
Themenfeld 4: Anerkennung, Qualifizierung.....	8
Themenfeld 5: Integration in den Arbeitsmarkt.....	9
Themenfeld 6: Soziale Integration, Aufnahmegesellschaft, Interkulturelle Öffnung	10
Rahmenbedingungen	11
Anwerbung und Integration.....	11
Zielgruppen und Kommunikationsmaßnahmen.....	11
Finanzielle Fragen	12
Fazit	12
Anhang	13
Empfehlungen pro Themenfeld tabellarisch	13
Themenfeld 1: Aufenthaltsrecht, Familiennachzug.....	13
Themenfeld 2: Sprache	17
Themenfeld 3: Wohnen	19
Themenfeld 4: Anerkennung, Qualifizierung.....	21
Themenfeld 5: Integration in den Arbeitsmarkt.....	23
Themenfeld 6: Soziale Integration, Aufnahmegesellschaft, interkulturelle Öffnung	27
Teilnehmende Organisationen der Arbeitsgruppe	29
Abkürzungen	30

Einleitung

Deutschlandweit beklagen Pflegeeinrichtungen, Kliniken und andere Akteure im Gesundheitssektor den akuten Mangel an Fach- und Arbeitskräften. In der Folge können eine angemessene Gesundheitsversorgung und Pflege vielerorts nicht flächendeckend gewährleistet werden. Laut einer Umfrage des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung e. V. unter Krankenhäusern, Reha-Einrichtungen, ambulanten Diensten, teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen und entsprechenden Bildungseinrichtungen in Baden-Württemberg in 2022 klagten 81% der Befragten über Personalmangel.

Berechnungen sagen einen noch weiterwachsenden Mangel voraus. Gemäß Pflegestatistik der Stadt Karlsruhe waren 2021 rund 13.600 Menschen pflegebedürftig. Für 2025 wird bereits mit rund 14.150 Pflegebedürftigen gerechnet. Laut Prognose wird die Zahl der über 75-Jährigen in Karlsruhe bis 2040 im Vergleich zu 2021 um 22,6% steigen und somit auch der Pflegebedarf. Gleichzeitig sind offene Stellen oft nicht adäquat zu besetzen. 2022 wurden in Karlsruhe im Durchschnitt 178 offene Stellen in der Pflege gezählt im Vergleich zu 15 Arbeitslosen in dem Berufsfeld. Auch Karlsruher Kliniken und Pflegeanbieter suchen nun vermehrt Kräfte aus dem Ausland. Laut dem Monitoring von Pflegepersonal BW wurde in Karlsruhe in der Altenpflege eine Steigerung der Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen von 13 in 2013 auf 299 in 2021 Personen verzeichnet. Die Anwerbepraktiken können jedoch für die Herkunftsländer teilweise ungünstige Folgen haben.

Das Jahresgutachten des Sachverständigenrats Integration und Migration Berlin (SVR) von 2022 stellt die Bedarfe im Gesundheitswesen und Chancen durch die Integration von zugewanderten Fachkräften dar. Neben der gezielten Anwerbung ist insbesondere das Potential von Zugewanderten zu nennen, die bereits in Deutschland leben.

Festzustellen ist zudem, dass Deutschlands Attraktivität für ausländische Fachkräfte begrenzt ist. Neben dem schwierigen Spracherwerb werden Hürden durch Bürokratie und Diskriminierungserfahrungen als Gründe für eine Entscheidung gegen Deutschland oder aber für eine kurze Bleibedauer genannt.

Impressum

Herausgeber: Bündnis AniKA – Ankommen in Karlsruhe (www.anika-net.de)
Redaktion: Mitglieder der Arbeitsgruppe Internationale Fachkräfte im Gesundheitswesen
Layout: Pflieger
Titelbild: unsplash.com, Fotograf: jeshoots.com
Druck: Rathausdruckerei, Recyclingpapier – 3-025-080-002
Stand: September 2024

Arbeitsgruppe Internationale Fachkräfte im Gesundheitswesen

„Die gesundheitliche und pflegerische Versorgung in Deutschland wird zu einem erheblichen Teil von Menschen getragen, die entweder selbst zugewandert sind oder aus einer Familie mit Zuwanderungsgeschichte stammen. Es schafft gesellschaftlichen und individuellen Mehrwert, wenn diese Menschen ihre Potentiale gut einsetzen können. Das Bündnis Anika misst deshalb der inner- und außerbetrieblichen Integration der Zugewanderten im Gesundheitswesen eine große gesellschaftspolitische und gesundheitspolitische Bedeutung bei. Gemeinsam sollen die strukturellen Rahmenbedingungen in Karlsruhe für die Integration von zugewanderten Fachkräften bei gleichzeitigem Nutzen für die Gesundheitsversorgung gefördert werden.“

Diese Erklärung wurde vom Anika-Bündnis auf Basis des oben genannten SVR-Gutachtens verabschiedet und die „Arbeitsgruppe Internationale Fachkräfte im Gesundheitswesen“ gegründet. Der Aufruf zur Teilnahme an der neuen Arbeitsgruppe ging an alle Anika-Bündnispartner. Die Koordination der Arbeitsgruppe lag beim Büro für Integration in enger Kooperation mit der Anika-Geschäftsstelle und dem Internationalen Begegnungszentrum. In wechselnder Besetzung waren Kompetenzträger vielfältiger Institutionen an der Arbeitsgruppe beteiligt, die namentlich im Anhang zu finden sind. Somit wurden Perspektiven aus diversen Blickrichtungen aufgenommen, insbesondere Arbeitgeber, Kammern, Beratung, Stadtverwaltung und weitere.

Zielsetzung

Die Arbeitsgruppe hat es sich zur Aufgabe gemacht, in einem gemeinsamen Positionspapier die Herausforderungen bei der nachhaltigen Integration von internationalen Fachkräften im Gesundheitswesen zu benennen und Lösungspotentiale aufzeigen. Neben Fällen von Erwerbsmigration soll insbesondere das Potential unter bereits hier ansässigen Migrantinnen und Migranten in den Blick genommen werden. Es sollen speziell lokale Handlungsspielräume identifiziert und an mögliche Akteure transportiert werden. In einer nächsten Phase sollen dann konkrete Umsetzungsschritte erarbeitet und durch die jeweiligen Akteure geprüft werden. Der Schwerpunkt wird auf den Pflegebereich gelegt, die Bedarfe von ärztlichem Personal werden jedoch mitgedacht.

Die Liste der Erfolgsfaktoren zur Gewinnung und Bindung internationaler Fachkräfte im Gesundheitssektor ist umfassend: Sie beginnt mit der Motivation, Gesundheitsberufe zu ergreifen. Sie betrifft die Erleichterung der bürokratischen Prozesse und so auch die Befähigung der Zugewanderten zur eigenständigen Erledigung der Vorgänge. Sie umfasst den Spracherwerb, die Arbeitsmarktintegration und alle Bereiche des täglichen Lebens bis hin zur interkulturellen Öffnung der Aufnahmegesellschaft und insbesondere der Unternehmen, die soziale Integration und langfristige Bindung an den Standort.

Zielgruppen

Das vorliegende Positionspapier wendet sich an die Karlsruher Stadtpolitik zur Information und als Grundlage für Entscheidungen, um die Rahmenbedingungen im beschriebenen Themenkreis zu verbessern. Weiterhin richtet sich das Papier an Teilnehmende der Arbeitsgruppe selbst und an alle genannten Akteure, die für einzelne Themen grundsätzlich als Umsetzende in Frage kommen. Angesprochen werden sollen in der Umsetzungsphase auch Zugewanderte und Personen mit Zuwanderungsabsicht, Arbeitgebende, Mitarbeitende und die Zivilgesellschaft im Sinne einer gelebten Willkommenskultur.

Arbeitsmodus

Die Arbeitssitzungen fanden in Präsenz statt mit jeweils etwa 10 bis 20 Teilnehmenden. Der inhaltliche und zeitliche Rahmen gestaltete sich wie folgt:



Struktur des Papiers

Der Themenkomplex wurde in sechs Handlungsfelder unterteilt. Im Anhang werden tabellarisch die Herausforderungen und Handlungsempfehlungen mit den adressierten möglichen Akteuren dargestellt. Bestehende Angebote sind als Einzelbeispiele vermerkt; eine vollständige Abbildung von Angeboten und Best Practices ist in diesem Rahmen nicht möglich. In das Papier wurden außerdem Ergebnisse aus zwei operativen Arbeitsgruppen des Netzwerks Integration des Landes einbezogen, zum einen zum Thema „*Hürdenabbau in der Verwaltung*“ und zum anderen „*Empowerment von Frauen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte*“.

Themenfelder

Themenfeld 1: Aufenthaltsrecht, Familiennachzug

- Förderung der Vernetzung lokaler Beratungsstellen und der Ausländerbehörde
- Prüfung einer Reduzierung der sprachlichen Hürden in Behördenschreiben und Informationsmaterialien
- Entscheidungsspielräume beim Familiennachzug weiterhin nutzen, ganzheitliche Sicht

Aufenthaltsrechtliche Fragestellungen stellen eine der meistgenannten Hürden für die Arbeitsaufnahme potentieller Fachkräfte aus dem In- und Ausland dar. Insbesondere mangelnde Transparenz und fehlende Digitalisierung sowie die lange Dauer der Prozesse und schwierige Erreichbarkeit der Behörden werden als hindernd wahrgenommen. Ebenso sind die sprachlichen Anforderungen zum Verständnis von Behördenschreiben und Abläufen hoch und diese oftmals nur mit Unterstützung zu verstehen.

Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die im Wesentlichen auf Bundes- und Landesebene beschlossen werden, werden auch Verbesserungspotentiale vor Ort benannt. Hier braucht es einen ganzheitlichen Ansatz. So kann der strukturellen Überlastung der Ausländerbehörden durch eine nachhaltige Personalpolitik vor Ort entgegengewirkt werden, wenngleich hier die Rahmenbedingungen landesweit aufgrund des auch in diesem Bereich vorliegenden Fachkräftemangels insgesamt schwierig sind. Darüber hinaus kann eine bessere Vernetzung der beteiligten Akteure helfen, Prozesse zu beschleunigen. Die Plattform AniKA hilft hier bereits beim Verständnis der Abläufe und der Vorbereitung auf Termine. Ebenso wäre der Einbezug weiterer Fachberatungsstellen (Migrationsberatungsstellen, Integrationsmanagement) zu prüfen. Somit kann auch die Ausländerbehörde entlastet werden, wenn erforderliche Unterlagen und Nachweise frühzeitig beantragt und vorgelegt werden. Ein weiterer Aspekt ist die Reduzierung der sprachlichen Hürden durch Verwendung von leichter Sprache auf Webseiten und in Informationsmaterialien sowie Behördenschreiben.

Für eine nachhaltige, dauerhafte Integration sind die Fragen des Familiennachzugs, der „dual careers“ (Arbeitsaufnahme von Partnerinnen oder Partnern) und Berücksichtigung von Bedarfen von Kindern von großer Bedeutung. Daher wird seitens der Arbeitsgruppe empfohlen, weiterhin die vorhandenen Ermessensspielräume beim Familiennachzug auszuschöpfen. Ein Hürdenabbau in der Verwaltung hilft auch, ein Gefühl der Hilflosigkeit und Demotivation bei Zugewanderten abzubauen und so Integrations Schritte zu beschleunigen.

Themenfeld 2: Sprache

- Bedarfserhebung zu berufsbezogenen Sprachkursen, zu Sprachkursen in Randzeiten und mit Kinderbetreuung
- Initiierung von entsprechend bedarfsorientierten Angeboten

Im Gesundheitssektor herrschen aufgrund des Tätigkeitsbereichs höhere Anforderungen an das Sprachniveau der Mitarbeitenden. Gefordert ist hier mindestens das Niveau B2. Ein Einstieg ohne ausreichende Kenntnisse ist hier somit kaum möglich.

Karlsruhe verfügt grundsätzlich über eine sehr gut ausgebaute und vielfältige Sprachkurslandschaft. Gleichwohl gibt es nach wie vor Zielgruppen, die erschwerten Zugang zu Deutschförderung haben. Dies sind zum Beispiel Eltern, deren Kinder noch keinen Betreuungsplatz haben und für die daher die Sprachkursteilnahme nur schwer möglich ist. Auch fehlen Sprachkurse für spezielle Berufsgruppen, sowie Sprachkursangebote zu Randzeiten. Die genauen Bedarfslücken in Struktur und Menge wären zu eruieren. Aussichtsreiche Modelle für die Pflege sind spezifische aktuell geförderte Programme wie das *Arbeitsplatzbezogene und berufsgruppenübergreifende Sprachcoaching in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen sowie in stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens*.

Für die Finanzierung von sprachfördernden Maßnahmen gilt das Nachrangigkeitsprinzip. Die Zuständigkeit liegt vorrangig beim Bund, konkret beim BAMF. Erst wenn die Angebote des BAMF nicht ausreichen, können Landes- bzw. städtische Mittel eingesetzt werden.

Themenfeld 3: Wohnen

- Ermöglichung von Flächenumnutzungen
- Entwicklung des ländlichen Raumes
- Seniorenwohnen als Hebel
- Einbeziehung der Arbeitgebenden

Im Bereich (bezahlbarer) Wohnraum besteht in Karlsruhe, wie in vielen weiteren Städten, ein struktureller Mangel. Dieser betrifft die gesamte Bevölkerung und nicht allein Menschen mit Migrationshintergrund. Allerdings erschweren hier zusätzliche Hürden die Wohnungssuche wie fehlende lokale Netzwerke, die gerade auf dem privaten Wohnungsmarkt hilfreich sind, unzureichende Sprachkenntnisse, oftmals geringeres Einkommen und nicht zuletzt Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung. Der kommunale Handlungsspielraum ist hier allerdings begrenzt, da der weit überwiegende Anteil an Wohnungen in privatem Besitz ist.

Als kommunale Best Practice ist die Wohnraumakquise der Stadt Karlsruhe zu nennen, bei der die Stadt als Mieterin von Wohnraum auftritt und diesen an sozial benachteiligte Personen weitervermietet. Gezielt werden zudem Flächen gemeinsam mit Projektentwicklern für eine neue Nutzung vorbereitet. (vgl. ehemaliges Seniorenheim Fasanenplatz, Paracelsusklinik etc.).

Für medizinische Fachkräfte gibt es in Kliniken oftmals Wohnheime, aber auch hier stehen nur begrenzt Plätze zur Verfügung und diese sind für langfristige Unterbringung und Familien in der Regel nicht geeignet.

Das Welcome Center der Technologieregion Karlsruhe hat sich im Netzwerktreffen für Internationale Fachkräfte im Februar 2024 schwerpunktmäßig dem Thema Wohnraumversorgung ausländischer Fachkräfte gewidmet und verschiedene Lösungsansätze erarbeitet. Als beispielhaft gesehen werden kann die seit zwölf Jahren existierende Wohnraumkampagne des Wissenschaftsbüros für Studierende mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Potential wird zudem in der Umnutzung und Sanierung von Leerständen des Einzelhandels, von Büro- oder auch Industrieflächen gesehen. Hier sind Fragen der Flächennutzungsplanung und Finanzierung zu klären. Weiteres Potential für die Gewinnung von bezahlbarem Wohnraum wird auch im ländlichen Raum gesehen, jedoch mit Anforderungen an einen strukturellen Ausbau des ÖPNV und bessere Angebote zu Randzeiten. Angeregt wird ein Netzwerk für gemeinwohlorientiertes Wohnen in Karlsruhe, um Raum auch auf unkonventionelle Art zu schaffen. Insbesondere werden Arbeitgebende in der Pflicht gesehen, für Wohnraum der eigenen Mitarbeitenden zu sorgen. Potential wird darüber hinaus in der Schaffung von leistbarem und barrierefreiem Wohnraum für Seniorinnen und Senioren gesehen, damit dadurch deren größere Wohnungen und Häuser dem Markt zur Verfügung gestellt werden.

Themenfeld 4: Anerkennung, Qualifizierung

- Reduzierte Verfahrensdauer durch verbesserte Mittelausstattung bei Anerkennungsstellen und im Bereich der Beratung
- Prüfung der Anerkennung informell erworbener Qualifikationen
- Paradigmenwechsel durch Servicegedanken
- Lokale Bildungsangebote auch für Migranten stärken

Die Berufsbilder im Gesundheitswesen sind in der Regel sogenannte reglementierte Berufe, für deren Ausübung eine bestimmte Qualifikation gesetzlich vorgeschrieben ist. Dies schränkt die Spielräume bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen ein.

Grundsätzlich sind viele Informationen zu Anerkennungsstellen und den Verfahren online verfügbar. Dennoch sind für Personen mit ausländischen Qualifikationen die Anerkennungsberatungsstellen hilfreich, die Hilfesuchende kostenfrei hinsichtlich Qualifizierung und Anerkennung beraten und es ihnen so ermöglichen, ihre Qualifikationen bestmöglich zu nutzen. Allerdings ist hier aufgrund vieler Anfragen mit einer Wartezeit von bis zu zwölf Wochen zu rechnen. Hinzu kommt die Verfahrensdauer bei der zuständigen Landesstelle im Regierungspräsidium Stuttgart. Eine bessere Mittelausstattung sowohl der Beratungsstellen als auch bei der Anerkennungsstelle könnte den Prozess verkürzen. Ebenso sollten Übersetzungskosten für Zeugnisse und Papiere pauschal und antragsfrei erstattet werden. Eine ganzheitliche Beratung sowie Anerkennung und Nutzung akademischer Abschlüsse und auch informell erworbener Qualifikationen wird gewünscht.

Generell könnte ein Paradigmenwechsel helfen, bei dem Arbeitgebende und Behörden gemeinsam die Prozesse vorantreiben, anstatt dies der potentiellen Fachkraft zu überlassen. Die Bildungsinfrastruktur für medizinische Berufe ist lokal sicherzustellen, auch mit spezifischen Angeboten für Migranten.

Themenfeld 5: Integration in den Arbeitsmarkt

- Ausbau und Verbesserung der Angebote zur Kinderbetreuung
- Ganzheitliche Karriereplanung
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Aufwertung der Berufsbilder

Eine schnelle Integration Zugewanderter in den Arbeitsmarkt ist für die Personen selbst und für die Gesamtgesellschaft wünschenswert. Der sogenannte „Job-Turbo für Geflüchtete“ der Arbeitsagentur soll seit Herbst 2023 den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern, ist aber im Gesundheitsbereich aufgrund der besonderen Sprachanforderungen nur begrenzt hilfreich. Es stellt sich zudem die Frage der Priorisierung von schneller Arbeitsaufnahme, häufig in niedrig qualifizierte Stellen, oder größtmöglicher Nutzung von Potentialen und Qualifikationen. Dies erfordert mehr Zeit und Ressourcen, verspricht aber nachhaltigeren Nutzen für die Einzelperson und die Gesellschaft. Durch eine weitere Maßnahme des Bundes, das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz von 2023, können Fachkräfte mit Berufsausbildung und Personen mit berufspraktischen Kenntnissen leichter nach Deutschland einwandern. Die enthaltenen Änderungen bei den Voraussetzungen für den Erhalt einer Blauen Karte kommt eher Akademikern in Mangelberufen wie Humanmedizinerinnen zugute. Die Möglichkeiten zum Aufenthalt für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie beispielsweise in der Pflege werden ausgebaut und Fristen für die Aufenthaltserlaubnis zur Durchführung von Anpassungsmaßnahmen verlängert. Auch eine Einreise und Beschäftigung im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft wird ermöglicht. Die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2024 brachte weitere Erleichterungen, darunter die Chancenkarte zur Jobsuche. Das Land kündigte im Sommer 2024 die Bildung einer neuen Landesagentur zur Unterstützung der Fachkräfteeinwanderung an. Verfahren für Fachkräfte, die einen Gesundheits- oder Pflegeberuf ausüben sollen, werden beim Regierungspräsidium Stuttgart angesiedelt.

Als große Hürde für die Arbeitsaufnahme im Gesundheitsbereich wird jedoch der Mangel an Angeboten zur Kinderbetreuung, besonders zu Arbeitszeiten im Gesundheitsbereich, wahrgenommen. Zudem sollten Beratungs- und Informationsangebote zu Ausbildung und Erwerbsarbeit individuell und ganzheitlich ausgerichtet sein unter Einbeziehung von Vorkenntnissen, Bedürfnissen, Lebenssituation, Lebensplanung und familiären Verpflichtungen. Neben klassischen Beratungsangeboten könnten auch individuelle Coachings Potentiale aufdecken, speziell bei nicht berufstätigen Frauen. Eine Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen wäre speziell für Eltern nötig und attraktiv. Die Attraktivität der Berufsbilder soll gestärkt werden durch leistungsgerechte Bezahlung und eine Aufwertung des Images.

Eine niederschwellige und zielgruppenspezifische Ansprache für Beratungsangebote und Gewinnung von potentiellen Fachkräften in Gesundheitsberufen wird angeregt. Generell sollte die Kommunikation auf die jeweiligen Zielgruppen und deren Kanäle ausgerichtet werden. Ein abgestimmtes Informationsangebot von Stadt und Landkreis könnte Ressourcen sparen.

Themenfeld 6: Soziale Integration, Aufnahmegesellschaft, Interkulturelle Öffnung

- Förderung der Interkulturellen Öffnung in allen Gesellschaftsbereichen und am Arbeitsplatz
- Professionalisierung der Arbeit von Migrantenselbstorganisationen

Gemäß einer Anfang 2024 vorgestellten OECD-Umfrage unter 30 000 Akademikern mit Absicht, nach Deutschland umzusiedeln, sind Bürokratie sowie mangelnde Willkommenskultur und Diskriminierungserfahrungen die wichtigsten Hinderungsgründe, nach Deutschland zu kommen beziehungsweise hier dauerhaft zu bleiben. Bei diesem Themenkomplex wurde für Karlsruhe der größte kommunale Handlungsspielraum wahrgenommen. Ein Verständnis für die besonderen Lebenslagen und Biografien von Geflüchteten und Zugewanderten unterstützt Zusammenarbeit und Zusammenleben. Arbeitgebende, Kolleginnen und Kollegen sowie die Stadtgesellschaft insgesamt sollten hier in den Blick genommen werden, mit diskriminierungssensiblen Veranstaltungen, Schulungen, Audits, Projekten und gezielter Öffentlichkeitsarbeit auf Basis neuer Narrative. Ein transkulturelles Verständnis aller Beteiligten wird angestrebt, das auch die Inhomogenität von Landeskulturen anerkennt. Eine ganzheitliche Betrachtung von Neuankömmlingen stärkt die körperliche, soziale und psychische Gesundheit der Zugewanderten mit letztlich verbesserter Arbeitsleistung und Qualität in der Pflege.

Besonders die Arbeit von Vereinen und Migrantenselbstorganisationen spielen eine entscheidende Rolle bei der nachhaltigen sozialen, politischen und beruflichen Integration von Fachkräften am Standort. Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingen für die politische und bürgerschaftliche Partizipation von Migrantenselbstorganisationen sollen verbessert werden. Eine bessere Vernetzung und Professionalisierung der Migrantenselbstorganisationen hilft, um die Rolle als Brückenbauer zur Zivilgesellschaft zu erfüllen. Die Verwaltung kann eine Vorreiterrolle einnehmen, die Vielfalt der Bevölkerung repräsentieren und politische Beteiligung von Migrantinnen und Migranten weiter fördern. Allgemeine Angebote für migrantische Zielgruppen sollen gefördert und besser sichtbar gemacht werden. Die Arbeit des runden Tisches Anti-Rassismus und Anti-Diskriminierung (ARAD) wird begrüßt. Zur Umsetzung bedarf es der Zusammenwirkung einer Vielzahl von Akteuren.

Rahmenbedingungen

Anwerbung und Integration

Die Anwerbung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland oder aus Drittstaaten ist aufgrund der dargestellten Lage gängige Praxis. Die Thematik wird kontrovers diskutiert, unter anderem wegen des möglichen sogenannten „Brain-Drains“. Der Begriff umschreibt den Abzug qualifizierter Kräfte aus den Heimatländern mit negativen Auswirkungen vor Ort wie Mangel an Personal, steigenden Kosten für Pflege dort und weiteren Folgen. Die Weltgesundheitsorganisation hat zum Thema Anwerbung einen ethischen Verhaltenskodex definiert, das Bundesgesundheitsministerium vergibt das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ mit vielfältigen Kriterien. Das Programm „Triple Win“ von GIZ und Bundesagentur für Arbeit soll Anwerbung verantwortungsvoll steuern. Unterschieden wird hier zwischen Drittstaaten, aus denen ausgebildete Kräfte gewonnen werden mit Anerkennungsqualifizierung in Deutschland und Gewinnung von jungen Menschen, die hier eine dreijährige generalistische Ausbildung durchlaufen.

Zum Themenfeld faire Anwerbung zählt auch, zu welchen Arbeitsbedingungen ausländische Kräfte in Deutschland beschäftigt werden. Zu nennen sind hier zum Beispiel die sogenannten 24-Stunden-Pflegekräfte – ein rechtlicher Graubereich. Ausbeuterische Arbeitsverhältnisse sind zu verhindern.

Zielgruppen und Kommunikationsmaßnahmen

Bei Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften im Gesundheitsbereich sind Zielgruppen zu unterscheiden und kommunikativ individualisiert anzusprechen. Die Arbeitsgruppe hat hier Ansätze erarbeitet.

Unterschieden werden müssen

- Zugewanderte, die bereits in Karlsruhe leben,
- Menschen, die gerade planen, nach Karlsruhe zu ziehen und
- die Integration von angeworbenen Kräften.

Als Unterzielgruppen könnten weitere adressiert werden, wie

- unbegleitete minderjährige Ausländer*innen,
- zugewanderte Frauen und Mütter,
- Geflüchtete aus der Ukraine oder anderen Drittstaaten
- Personen, die schon lange hier leben und so weiter

Eine gemeinsame Image-Kampagne für Gesundheitsberufe am Standort Karlsruhe wäre denkbar, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend der Empfehlungen ein attraktives Angebot ergeben, für das geworben werden kann. Kommunikationsziele sind einerseits die Identifikation von Personen mit entsprechender Vorqualifikation und andererseits die Werbung für pflegende und medizinische Berufe unter Zugewanderten und auch Einheimischen.

Finanzielle Fragen

Die dargestellten Maßnahmen bedürfen unterschiedlicher finanzieller Ausstattung bei verschiedenen Akteuren. Einige Punkte sind kostenneutral darstellbar, allein durch verbesserte Vernetzung von Akteuren und deren Informationsangeboten. Auch ehrenamtliche Aktivitäten können ein wichtiger Hebel sein. Andere Maßnahmen, wie im baulichen Sektor, haben einen großen Investitionsbedarf. Im Blick sind einerseits städtische Ämter, aber auch Arbeitgebende, Organisationen und Träger sowie Investoren oder auch Mäzene. Pro Maßnahme ist daher der Finanzbedarf zu prüfen sowie mögliche Quellen zu identifizieren. Insbesondere die Gewinnung von Drittmitteln durch Förderprogramme wie den Europäischen Sozialfonds sollten hier geprüft werden. Die Stadtverwaltung hat passende Aufrufe im Blick, alle Akteure sind aufgerufen, sich hier aktiv zu beteiligen. Letztlich sollten durch die Umsetzung von Empfehlungen aber auch Mehrwerte für Kommunen und Arbeitgeber entstehen, die sich wirtschaftlich rechnen.

Fazit

Die „Arbeitsgruppe Internationale Fachkräfte im Gesundheitswesen“ skizziert im vorliegenden Papier das komplexe Themenfeld von Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Gesundheitssektor für Karlsruhe. Es ist eine gesamtgesellschaftliche und relevante Aufgabe, nachhaltige Strukturen im Gesundheitswesen und eine generelle Willkommensstruktur im Karlsruhe zu etablieren. Es wird empfohlen, die Themen politisch aufzunehmen und den beteiligten Akteuren Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zu bieten. Der Prozess soll koordiniert weiterverfolgt werden. Neben Vernetzung der Akteure und Transparenz über Entwicklungen und Angebote sollen mögliche konkrete Maßnahmen in den Blick genommen werden. Die Verortung der weiteren Koordination ist noch zu definieren.

Anhang

Empfehlungen pro Themenfeld tabellarisch

Themenfeld 1: Aufenthaltsrecht, Familiennachzug

Herausforderung	Empfehlung	Strukturen/ Angebote	Schritte/ Hürden	Mögliche Akteure
1. Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug	a) Familiennachzug erleichtern	Handlungsspielräume im Aufenthaltsrecht weiter nutzen	Gesetzgebung	Fachberatungsstellen für Migrant*innen (MBE, IM), ABH, Welcome Center
2. Lange Bearbeitungszeiten und fehlende Digitalisierung	a) Digitalisierung und Vernetzung zwischen Behörden verbessern, Electronic Government b) Personalaufstockung ABH/ Jobcenter c) Zusätzliche Ausbildungs-, Studienplätze für Behörden einrichten	Maßnahmen auf Landesebene laufen an	Umsetzung Online-Zugangsgesetz bei Behörden läuft	Kommunale Behörden (Bürgerservice, ABH, Jobcenter, Leistungsabteilungen, Digitalisierungsstelle)
3. Mangelnde Erreichbarkeit der Behörden	a) Clearingstelle		Prüfung bestehender Angebote	Land und kommunale Behörden

	<ul style="list-style-type: none"> b) Nutzerzentrierte Online-Dienste für Termine und Hochladen von Dokumenten, einfach, mehrsprachig c) Helpdesk und Hotline mehrsprachig d) Feste Sprechstunden e) Verzicht auf Benutzerkonto 			
4. Aufwändige Prüfvorgänge	a) Schlanke Prozesse, Abschaffung unnötiger Prüfschritte	Fristverlängerungen für weniger Termine sind angekündigt	Arbeitsmarktzulassung nach Anerkennung in ABH prüfen, Schritt über BA unnötig	Bund, Land
5. Nichtverständlichkeit mündlich, schriftlich, Hilfestrukturen nötig	<ul style="list-style-type: none"> a) Dokumente in leichter Sprache, persönliche Beratung b) Inhalte von Hilfsseiten in mehrere Sprachen übersetzen 	<p>AniKA, Integreat App Plattformen als Wegweiser</p> <p>Vielsprachigkeit vorhanden (Anika dreizehn Sprachen plus leichte Sprache, Integreat App elf Sprachen)</p>	Nutzung automatisierter Übersetzungswerkzeuge	AniKA, Landkreis, MBE-Stellen
6. Verstreute Anlaufstellen	a) Willkommensagentur, Willkommenshaus, „Verwaltungsstraße“, One-Stop-Government		Visionen umsetzen	Bürgerbüro, Arbeitsagentur, ABH, Anerkennungsstellen, MBE/ JMD, weitere Stellen nach Bedarf
7. Beantragung, Abholung Ausweisdokumente	a) Vorgänge über Bürgerbüro, Abholautomaten, Ausgabeterminal			ABH, Digitalisierungsstelle

8. Präsenz Sicherheitsdienst in Behörden	a) nur anlassbezogen und zielgenau einsetzen			Hausspitzen, politische Gremien
9. Zuständige ABH unklar (Stadt gegenüber Landkreis)	a) Zugehörigkeit online per PLZ ermittelbar, Weitergabe innerhalb der Behörden		Abstimmung Stadt, Landkreis	ABHs, Infoseiten von Landkreis und Stadt
10. Persönliche Ansprechpersonen und Kontaktdaten	a) Gespräch mit den zuständigen Ansprechpersonen muss möglich sein, gegebenenfalls Weiterleitung durch Hotlines			ABH, Arbeitsagentur und Jobcenter, Leistungsbehörden, AsylbLG
11. Viele Anträge für Teilhabe von Kindern	a) Onlinezugang über BG Nummer, somit vorausgefüllte Anträge (Namen, Adressen, BG Nummer, Geburtsdaten) pro BG-Mitglied zum Download b) Oder: Umstellung auf ein Gutschein-System			Lokale Sozialbehörden, Digitalisierungsstelle
12. Ganzheitlicher Blick auf Belange von Familien, Kindern	a) Beratung zu „Dual Careers“ ausbauen, Bedarfe von Kindern, Arbeitszeiten von Eltern	Welcome Center TRK Beratung		Welcome Center TRK, Arbeitsagentur, Arbeitgebende
13. Umfangreiche und wiederholte Nachweispflichten	a) BAMF koordiniert, Sensibilisierung, nur so viele Nachweise wie nötig, Vereinheitlichung			Bund, Land, Digitalisierungsstellen

	b) Wissensmanagement, Online-Austausch			
14. Kurze Dauer von Duldungen	a) Verlängerung auf sechs bis zwölf Monate	Prozesse in Prüfung		Bund, Land
15. Arbeitsverbote und räumliche Beschränkungen wegen angeblich „fehlender Mitwirkung“	a) Abschaffung von Arbeitsverbot als Sanktion laut Koalitionsvertrag	Vorgriffsregelung wird auf Landesebene geprüft		Land
16. Strukturelle Überlastung der ABH	a) Handlungsfähigkeit flächendeckend sichern (personell, in Prozessen, Kompetenzen) b) verbindliche fachliche Kooperation mit der kommunalen Integrationsarbeit und freien Trägern	Prozessoptimierungen und Personalgewinnungsmaß- nahmen ABH laufen		AG auf Landesebene, kommunale Personalplanung, MBE, JMD

Themenfeld 2: Sprache

Herausforderung	Empfehlung	Strukturen/ Angebote	Schritte/ Hürden	Mögliche Akteure
1. Sprachkurseangebote sind nicht an die Lebensrealität der Menschen angepasst (Randzeiten)	<ul style="list-style-type: none"> a) Sprachkurse zu Randzeiten b) Sprachkurs C 1 für Ärzte c) Digitale Angebote 	Berufsbezogene Sprachkurse vorhanden	Was fehlt? Koordinierungsstellen auf Kreisebene, zentrale Clearingstelle	Jobcenter, BAMF, Bfi, Sprachschulen
2. Langwierige Suche nach passenden Sprach- und Integrationskursen	a) Transparente Strukturen, zentrale Anlaufstelle, bestehende Informationsangebote besser bewerben	MBE/JMD-Beratung Bfi-Verweisberatung, AniKA-Plattform/ Integreat App	Informationsquellen bekannter machen, Sozialministerium könnte eine Koordinierungsstelle pro Kreis fördern	Bfi, AniKA, KIS, MBE, Sozialministerium
3. Job Turbo: Senkung Sprachniveau für Arbeitsbeginn	a) Kritische Prüfung für Gesundheitsberufe		Austausch mit Arbeitgebenden zu „Learning by doing“	Jobcenter, BAMF, Arbeitgebende
4. Amtsdeutsch als Hürde	<ul style="list-style-type: none"> a) Mehrsprachigkeit und leichte Sprache als Standard b) Portal „Leichte Sprache BW“ sollte gestärkt und breit angewendet werden 	Automatisierte Übersetzungswerkzeuge		Alle relevanten Verwaltungseinheiten auf kommunaler und Landesebene; Komm.one, service-bw, AG auf Landesebene

Themenfeld 3: Wohnen

Herausforderung	Empfehlung	Strukturen/ Angebote	Schritte/ Hürden	Mögliche Akteure	
1. Mangelnder Wohnraum für einzelne Fachkräfte und Familien	a) Leerstand von Büroräumen, Einzelhandelsflächen, Industrieflächen umnutzen	Leuchtturmprojekte bestehen	Flächennutzungspläne zu überdenken	Netzwerk in Kommunen: Stadtplanungsamt, Hochbauamt, Projektentwickler	
	b) Städtischer Fonds für Sanierungen			Bestandsschutz, Bauunternehmer, Investoren und Weitere	
	c) Wohnungsbau, speziell sozialen Wohnungsbau vorantreiben				
	d) „Wohnraum gegen Hilfe“-Programm gut begleitet weiterführen (Zielgruppe Studierende)			Sprachbarriere, schwieriges Matching, Vertrauensfrage	Wissenschaftsbüro
	e) Ungenutzter Wohnraum, zum Beispiel Alleinstehende in Häusern			Hebel: Adäquaten kleineren, leistbaren Wohnraum für Ältere finden, damit Flächen frei werden (vgl. Antrag Wohnraumtausch)	Werben bei Parität, Bürgerbüros, Pflegediensten
	f) ÖPNV-Angebote in den ländlichen Raum ausbauen: Verbindungen und Randzeiten				ÖPNV-Anbieter im Netzwerk
	g) Arbeitgebende als Anbieter von Wohnraum für MA,			Wohnraumakquise Karlsruhe, Stadt tritt als Mieterin auf	Finanzielle Risiken bei Leerstand, Vandalismus, Sicherheit Vermieter

	<p>Wohnungen oder WGs anmieten, vorübergehend auch Hotelzimmer</p> <p>h) Diskriminierung bei Wohnungsvergabe</p> <p>Interkulturelle Sensibilisierung der Vermieter</p> <p>Empfehlungsmarkt stärker nutzen, zum Beispiel am Arbeitsplatz</p> <p>Konkurrenz Geflüchtete und Fachkräfte auflösen</p>		<p>Analoge oder digitale Infrastruktur, schwarzes Brett</p> <p>Angebote schaffen, gute Kommunikation</p>	<p>Welcome Centers, Arbeitgebende, Belegschaft, Stadtverwaltung</p>
<p>2. Mangel an temporär verfügbarem Wohnraum</p>	<p>a) Zentrale Anlaufstelle für Wohnungssuchende</p> <p>b) „airbnb“ und andere Anbieter nutzen</p>	<p>Immobilienportale, „Helfende Wände“</p>	<p>Betrugsfälle vermeiden, Übertreibung von Mieten durch Geschäftsmodelle</p>	<p>Privatwirtschaftliche Angebote</p>
<p>3. Wohngeldanträge</p>	<p>a) Vereinfachen, leichte Sprache</p>		<p>Vorbilder in anderen Kommunen suchen, Umsetzung in Karlsruhe prüfen</p>	<p>Städtische Behörden, Digitalisierungsstelle</p>
<p>4. Mangelnde Wohnheimplätze</p>	<p>a) Neubau, Modernisierungen</p>	<p>Wohnheime der Kliniken</p> <p>Stadt und Projektentwickler steuern Umnutzung von Immobilien</p>		<p>Kliniken, Stadtverwaltung</p>

Themenfeld 4: Anerkennung, Qualifizierung

Herausforderung	Empfehlung	Strukturen/ Angebote	Schritte/ Hürden	Mögliche Akteure
1. Zugänge zu Anerkennung und Beratung	<p>f) Zugänge flächendeckend erleichtern</p> <p>a) Ständiges Beratungsangebot in Karlsruhe</p> <p>b) Erweitertes, mehrsprachiges Infomaterial</p> <p>c) Übersetzungskosten für Zeugnisse pauschal ohne Antrag erstatten</p> <p>d) Information über Sachstand des Prozesses verfügbar machen</p>	<p>Prozesse in Verbesserung, neue AG Anerkennungsberatung bei Arbeitsförderung KA</p> <p>Zeitlich begrenzte Angebote existieren</p>		<p>Lokale Behörden, IQ-Netzwerk, AniKA, Integreat App, Beratungsstellen, Arbeitsagentur, Jobcenter, Welcome Center TRK</p> <p>Arbeitsagentur, Jobcenter</p> <p>Digitalisierungsstellen</p>
2. Langwieriger Anerkennungsprozess	<p>a) Paradigmenwechsel, Servicegedanke: Behörden bemühen sich um Anerkennungswege</p>		<p>Umsetzung in Karlsruhe: Koordiniertes Handeln der Behörden</p>	<p>Arbeitsagentur, Jobcenter, ABH, Arbeitgebende, Anerkennungsstelle</p>
3. Mangelnde Anerkennung von Qualifikationen	<p>a) Anerkennung formell und informell erworbener Qualifikationen ausbauen und stärken, individuelle Nachqualifizierungen</p>	<p>Valikom (Programm zur Bewertung und Zertifizierung von berufsrelevanten Kompetenzen), Qualifikationsanalyse verstärkt nutzen</p>	<p>Datenbasis ausländischer Qualifikationen zu verbessern</p>	<p>BMAS, Sozialministerium BW, Arbeitsagentur Jobcenter, Kammern, Regierungspräsidien</p>

Themenfeld 5: Integration in den Arbeitsmarkt

Herausforderung	Empfehlung	Strukturen/ Angebote	Schritte/ Hürden	Mögliche Akteure
1. Langwierige Prüfung von Arbeitsverträgen	a) Prozessbeschleunigung	Referate 95 und 71 des RP Stuttgart		Land, Arbeitsagentur
2. Übersicht Praktikumsstellen fehlt	a) Neue Plattform nötig?	TRK Make it in Germany IHK/HWK IQ Netzwerk	Bedarf und bestehende Angebote in Karlsruhe prüfen, kommunizieren	Jobcenter, Arbeitsagentur
3. Zustimmungspflichtige Beschäftigungen	a) Zustimmung gilt (ohne Ausnahmen) nach zwei Wochen als erteilt		Sozialministerium geht hierzu auf Arbeitsagentur auf Landesebene zu	Land, Arbeitsagentur
4. Beratungs- und Informationsangebote zu Ausbildung und Erwerbsarbeit nicht ganzheitlich ausgerichtet	a) Beratung individuell auf Basis von Vorkenntnissen, Bedürfnissen und Lebenssituation, familiären Verpflichtungen, Lebensplanung b) Partner wenn möglich mit einbeziehen c) Hinweis auf Mangelberufe, aber ohne Zwang d) Einzel- und Gruppencoaching als Ziel, speziell für Frauen	Programm Jobcoaches Landkreis	Bestehende Angebote überprüfen	Jobcenter, Arbeitsagentur

	<p>e) Diskriminierungs- und vorurteilsfreie Beratung als Kernkompetenz</p> <p>f) Gut strukturierte Homepages, Nutzung von Social-Media-Kanälen und digitalen Plattformen</p>			Behörden, Beratungsstellen, AniKA, Integreat App
<p>5. Mangelnde Transparenz über Beratungs-, Informations- und Bildungsangebote speziell für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und zielgruppen-spezifische Ansprache</p>	<p>a) „Einfallstore“ für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte (zum Beispiel Anmeldung Rathaus, Sprachkurse, Kindertageseinrichtungen oder Schulen) zur Erreichung der Zielgruppe sollen in Kooperation mit migrantischen Vereinen, Netzwerken oder Communities genutzt werden.</p> <p>b) Niederschwellige, dezentrale Angebote ausbauen</p>			BAMF, BMAS, Arbeitsagenturen, Sozialministerium BW, Landkreise, Kommunen, freie Wohlfahrtverbände, Bildungsträger, AniKA, Integreat App, MSO
<p>6. Ressourcenbindung durch dezentrale Informationsangebote</p>	<p>a) Kreis- beziehungsweise kommunalübergreifende Kooperationen</p>			AniKA, Integreat App
<p>7. Mangelnde Angebote zur Kinderbetreuung</p>	<p>a) Ausbau und Bereitstellung von bedarfsgerechten, kommunalen Kinderbetreuungsangeboten, um die Teilnahme an</p>	Kita-Portal Karlsruhe, Betriebskindergarten		Stadtverwaltung, Arbeitgebende

	<p>Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen und Arbeit mit Schichteinsatz zu ermöglichen</p> <p>b) Transparente Infos zu Angeboten und Kriterien</p> <p>c) gezielte Anwerbung, Nachqualifizierung von Betreuungskräften, auch Zugewanderte, Einstiegsmodalitäten erleichtern</p>			
<p>8. Job Turbo für Geflüchtete</p>	<p>a) Umsetzung des Programms des Bundes zur früheren Arbeitsaufnahme von Geflüchteten</p> <p>b) Auch (vorübergehende) Vermittlung in Helfertätigkeiten</p> <p>c) Direkte Vermittlung, wo Sprachkenntnisse zweitrangig (IT-Berufe)</p> <p>d) Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung</p> <p>e) Beschäftigung stabilisieren und ausbauen</p>	<p>Evaluation Job Turbo läuft</p>	<p>Besondere Anforderungen in medizinischen Berufen zu beachten</p>	<p>Jobcenter, Arbeitsmarktverwaltung, Wirtschaft, Sozialpartner, Verbände, Geflüchtete</p>

9. Familienunfreundliche Arbeitszeiten	a) Flexible Arbeitszeitmodelle, Paradigmenwechsel in Kliniken			Bund, Land, Kliniken und andere Arbeitgebende
10. Mangelnde Attraktivität der Berufsbilder und Bezahlung	a) Leistungsgerechte Bezahlung b) Aufwertung Image	Tagung „24-Stundenpflegekräfte“ der Stadt KA 2024		Bund, Land, Arbeitgebende
11. Personalmangel in Ausbildungsstätten	a) Kompetenzen regional sicherstellen			Private und öffentliche Ausbildungsstätten, Hochschulen, Arbeitgebende
12. Mangel an spezifischen Ausbildungsprogrammen für Migranten	a) Regionale Programme mit parallelem Spracherwerb aufstocken	Vgl. Pflegehelferausbildung mit Sprachkurs des Landkreises		Private und öffentliche Ausbildungsstätten, Sprachschulen

Themenfeld 6: Soziale Integration, Aufnahmegesellschaft, interkulturelle Öffnung

Herausforderung	Empfehlung	Strukturen/ Angebote	Schritte/ Hürden	Mögliche Akteure
1. Mangelndes Verständnis für Lebenslagen der Migranten	<p>a) Migrantisches Personal als Mittler für Neulinge</p> <p>b) Mentorenprogramme in Beruf und Freizeit etablieren</p> <p>c) Verpflichtende Schulungen für Personal, Führungskräfte, Ausbildende; Verankerung in Fortbildungs- und Ausbildungsplänen in Verwaltung und Pflege</p> <p>d) Nachhaltige Strategien erarbeiten, Einbezug von Kultur, Diskriminierungserfahrung, Flucht- und Verfolgungsbiografien etc.</p> <p>e) Regelaustausch ABH mit Integrationsbeauftragten, MBE</p>	<p>Antidiskriminierungsstellen, Vernetzung</p> <p>Netzwerk ausländische Ärztinnen, Ärzte, Menschen in Gesundheitsberufen Landkreis</p>		<p>Arbeitgebende</p> <p>Sozialministerium, beratende Fachstellen</p> <p>Verwaltungen, Arbeitgebende, Gesamtgesellschaft, ARAD</p> <p>ABH, MBE, Personalplaner Stadtverwaltung, alle Ämter</p>

	<p>f) Verwaltung repräsentiert Vielfalt der Gesellschaft: Personalwesen, Öffentlichkeitsarbeit, Internationalisierungsstrategie</p> <p>g) Freizeitplanung, Transparenz über Vereine, Kultur, Community-Treffen, außerberufliche Aktivitäten am Arbeitsplatz</p>	<p>Sportangebote des Schul- und Sportamtes, Elterncafés, ibz, Migrantenorganisationen, AniKA, Integreat</p>	<p>Plattformen besser bewerben</p>	<p>Alle Anbieter von Angeboten und Info-Plattformen</p> <p>Arbeitgebende, Kollegen</p>
<p>2. Rolle der Migrantenorganisationen ausbaufähig</p>	<p>a) Migrantenorganisationen gleichberechtigt in der Zivilgesellschaft einbeziehen, um die soziale, berufliche und politische Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu forcieren</p> <p>b) Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen für die politische und bürgerschaftliche Beteiligung von MSO zu verbessern</p>	<p>Förderstrukturen, Vernetzung existieren</p>		<p>Bfl, MSO, Integrationsausschuss (InA) und AK Integrationsausschuss (AKI)</p> <p>Bfl, AniKA, Integreat App</p>
<p>3. Mitbestimmungschancen durch Migranten begrenzt genutzt</p>	<p>a) Menschen mit Einwanderungsgeschichte stärker in Gremien, Verbänden, Ehrenamt einbinden, Hürden senken</p>	<p>Integrationsausschuss und AK, Runder Tisch Anti-Diskriminierung Anti-Rassismus</p>		<p>Parteien, Gemeinderat, InA/ AKI, MSO, Schulen, Institutionen, Vereine, Communities, Bfl, AniKA, Integreat</p>

Teilnehmende Organisationen der Arbeitsgruppe

Vertreter der folgenden Organisationen waren in wechselnder Besetzung an der Arbeitsgruppe beteiligt:

- Bündnis AniKA – Ankommen in Karlsruhe
- Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt
- Arbeiterwohlfahrt Karlsruhe gemeinnützige GmbH
- Caritasverband Karlsruhe e.V.
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Karlsruhe K.d.ö.R.
- Freunde für Fremde e. V.
- Handwerkskammer Karlsruhe
- Heimstiftung Karlsruhe
- Ikubiz (Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim) Anerkennungsberatung
- Industrie- und Handelskammer Karlsruhe
- Internationales Begegnungszentrum Karlsruhe e. V.
- Jobcenter Stadt Karlsruhe
- Landratsamt/ Kreisintegrationsstelle: Integration in Arbeit, Gesundheit und Migration
- Landsmannschaft der Deutschen aus Russland (MBE)
- Pflegebündnis TechnologieRegion Karlsruhe e.V.
- Regionale Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung (RKF) des Interkulturellen Bildungszentrums Mannheim gGmbH (Ikubiz)
- Spurwechsel (Projekt beim ibz)
- Stadt Karlsruhe:
 - Ausländerbehörde
 - Büro für Integration
 - Kommunale Gesundheitsförderung
 - Stabsstelle Außenbeziehungen und strategisches Marketing
 - Wirtschaftsförderung
 - Städtisches Klinikum
- Welcome Center Sozialwirtschaft
- Welcome Center TechnologieRegion Karlsruhe
- ViDia Christliche Kliniken Kliniken

Abkürzungen

- ABH: Ausländerbehörde
- adis e. V.: Antidiskriminierungsberatung des Landes
- AKI: Arbeitskreis Integrationsausschuss
- Anika – Bündnis Ankommen in Karlsruhe
- ARAD: Runder Tisch Anti-Rassismus Anti-Diskriminierung
- AsylbLG: Asylbewerberleistungsgesetz
- BA: Bundesagentur für Arbeit
- BAMF: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Bfi: Büro für Integration
- BG-Nummer: Bedarfsgemeinschaftsnummer des Jobcenters
- BMAS: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- ibz: Internationales Begegnungszentrum
- IM: Integrationsmanagement
- InA: Integrationsausschuss
- JMD: Jugendmigrationsdienst
- KIS: Kreisintegrationsstelle
- MBE: Migrationsberatungsstellen
- MSO: Migrantenselbstorganisationen

