



# Welcome to FrankfurtRheinMain

## Willkommensstrategie für die Metropolregion

Stand: September 2015

# Inhalt

<b>Vision</b>	<b>3</b>
<b>Handlungsauftrag</b>	<b>3</b>
<b>Gemeinschaftlicher Auftrag</b>	<b>3</b>
<b>Ausgangslage</b>	<b>4</b>
<b>Ziel</b>	<b>4</b>
Die Metropolregion FrankfurtRheinMain will...	4
I. Fachkräfte anwerben	5
II. Fachkräfte gewinnen	5
III. Fachkräfte binden	5
<b>Zielgruppen</b>	<b>6</b>
<b>Situationsanalyse</b>	<b>6</b>
Stärken und Schwächen der Metropolregion FrankfurtRheinMain	6
Fachkräftebedarf in der Metropolregion FrankfurtRheinMain	7
<b>Maßnahmen</b>	<b>9</b>
Charta des Willkommens	9
Bewusstseinskampagne	9
Arbeitskreis »Willkommenskultur«	9
Roadmap	10
Willkommenslabel	10
Regionales Welcomecenter/International House	10
Willkommensportal FrankfurtRheinMain	11
Verwaltungsabläufe optimieren	11
Studierende und Fachkräfte aktiv anwerben und mit Unternehmen zusammenbringen	11
<b>Anhang 1</b>	<b>12</b>
Stärken-und-Schwächen-Analyse (tabellarisch)	12
<b>Anhang 2</b>	<b>16</b>
Willkommensstrategie FrankfurtRheinMain (grafisch)	16

# Vision

In der Metropolregion FrankfurtRheinMain fühlen sich Fachkräfte aus Deutschland, Europa und der Welt in ihrem Berufs- und Privatleben willkommen und aufgenommen und finden in der Region ein Zuhause.

# Handlungsauftrag

Die Metropolregion FrankfurtRheinMain will ihre Willkommenskultur stärken und ausbauen, um national und international Fachkräfte anzuwerben, zu gewinnen und langfristig an die Region zu binden. FrankfurtRheinMain benötigt diese Fachkräfte, um dem Fachkräftemangel, der aufgrund des demographischen Wandels bis 2030 weiter zunehmen wird, zu begegnen.

# Gemeinschaftlicher Auftrag

Die Willkommensstrategie wurde unter Federführung des Europabüros der Metropolregion FrankfurtRheinMain gemeinsam erarbeitet mit dem Regionalverband FrankfurtRheinMain und seinen Mitgliedskommunen, den Landkreisen der Metropolregion, der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, der FrankfurtRheinMain GmbH International Marketing of the Region, der Wirtschaftsinitiative FrankfurtRheinMain e. V., der Wirtschaftsförderung Frankfurt GmbH, der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main und dem Deutschen Gewerkschaftsbund Region Frankfurt-Rhein-Main sowie mit Unterstützung des Demografienetzwerkes FrankfurtRheinMain und seines Arbeitskreises »Willkommenskultur«. Die Willkommensstrategie wird von allen genannten Partnern als gemeinschaftlicher Auftrag angenommen und in gemeinsamer Arbeit umgesetzt.

# Ausgangslage

Die Metropolregion FrankfurtRheinMain gehört zu den wirtschaftlich stärksten Regionen in Deutschland und Europa, aber der demografische Wandel ist auch hier immer mehr zu spüren. Noch sind die Auswirkungen überschaubar, doch der Trend ist eindeutig und der Wettbewerb um Fachkräfte zwischen den Regionen in Deutschland, Europa und der Welt wird stärker zunehmen. Es gilt, den Auswirkungen des demografischen Wandels frühzeitig Aufmerksamkeit zu schenken. So suchen schon jetzt kleine und mittlere Unternehmen aus FrankfurtRheinMain zunehmend Fachkräfte auch jenseits des deutschen Arbeitsmarktes.

## Ziel

Die Metropolregion FrankfurtRheinMain hat sich mit dem Projekt »Willkommen in FrankfurtRheinMain« zum Ziel gesetzt, die Willkommenskultur in der Region zu verbessern und sie nachhaltig auszugestalten, um die Region so im Wettbewerb um nationale und internationale Fachkräfte zu stärken und diese langfristig an die Region zu binden.

Nationale und internationale Fachkräfte sollen individuell auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Informationen über das Leben und Arbeiten in der Metropolregion FrankfurtRheinMain erhalten. Hierbei sollen die bereits bestehenden Serviceangebote für Neuankommende in der Region gebündelt, neu gedacht und ergänzt werden, damit die Informationen und Angebote für die Zielgruppe übersichtlich und an »einem Ort« verfügbar sind.

Außerdem sollen regionale Akteure in Wirtschaft, Verwaltung und Politik zusammengebracht und dauerhaft vernetzt werden, um einen zielgruppenspezifischen und individuellen Beratungsservice für Neuankömmlinge gewährleisten zu können. Qualifizierte und serviceorientierte Ansprechpartner sollen Ankommenden und potentiellen Neubürgern beim Erstkontakt mit der Metropolregion via Telefon und über digitale Medien mit maßgeschneiderten Unterstützungsleistungen helfen.

Es soll eine spürbare Atmosphäre des Willkommens in Gesellschaft, Unternehmen und Verwaltungen entstehen, die durch die Politik erkennbar unterstützt wird. Als Grundlage für alle Maßnahmen dient die vorgelegte Willkommensstrategie für die Metropolregion FrankfurtRheinMain.

## Die Metropolregion FrankfurtRheinMain will...

- ... aktiv Fachkräfte und Investoren aus Deutschland und der Welt anwerben und für die Region gewinnen.
- ... insbesondere Fachkräfte für Mangelberufe und -branchen auf die Region aufmerksam machen.
- ... ansässige Unternehmen stärken und neue aus dem Ausland hinzugewinnen.
- ... internationale Studierende in der Region ausbilden und sie bei der beruflichen Orientierung unterstützen.
- ... ausländische Hochschulabsolventen in der Region halten.
- ... Flüchtlinge aktiv bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Dabei beruht die Fachkräftesicherung als eine der zentralen und zukunftsorientierten Herausforderungen der Metropolregion FrankfurtRheinMain auf drei Säulen: Anwerbung, Gewinnung und langfristige Bindung von Fachkräften.

## I. Fachkräfte anwerben

FrankfurtRheinMain ist als internationaler und wirtschaftlich bedeutender Standort bekannt. Doch reine Wirtschaftsindikatoren und Statistiken reichen nicht aus, um Fachkräfte für die Region anzuwerben. Es ist deshalb ein Standortmarketing erforderlich, das die Region als wirtschaftlich bedeutenden und vielfältigen Arbeitsstandort mit einem vielseitigem Freizeit- und Kulturangebot, Wohlfühlfaktor und Lebensqualität vermarktet – für die Fachkräfte und ihre Familien. Die vielseitigen Vorteile der Region müssen dabei für eine erfolgreiche Anwerbung auch im Ausland sichtbar gemacht werden. Fachkräfte für Mangelberufe sollen hierbei als Zielgruppe in den Fokus genommen werden. Es ist notwendig, die Willkommensangebote und -strukturen der Region auch über das Internet an »einem Ort« verfügbar zu machen, damit sich die Zielgruppen bereits im Ausland informieren können.

## II. Fachkräfte gewinnen

Um Fachkräfte für die Region zu gewinnen, müssen die hier ansässigen Unternehmen attraktiv sichtbar gemacht werden. Dabei ist das »Match Making«, also das direkte Zusammenbringen von Fachkräften und Unternehmen, ein zentraler Bestandteil der Fachkräftegewinnung. In diesem Kontext soll ein Augenmerk auf internationale Studierende der regionalen Hochschulen gelegt werden und ihnen adäquate und langfristige Möglichkeiten auf dem hiesigen Arbeitsmarkt eröffnet werden. Ausländische Studenten sollen nicht nur hier ausgebildet, sondern als Absolventen in FrankfurtRheinMain leben und arbeiten. Hierzu müssen sie vor allem bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz aktiv unterstützt werden.

## III. Fachkräfte binden

Nur indem Fachkräfte mit Ihren Familien langfristig an die Region gebunden werden, können dauerhaft die Lücken auf dem regionalen Arbeitsmarkt geschlossen und kann dem demografischen Wandel in der Region begegnet werden. Ein unverzichtbarer und zentraler Faktor hierfür ist die Willkommenskultur, denn nur wer sich willkommen und in der Region aufgenommen fühlt, bleibt auch gerne. Um die regionale Willkommenskultur zu verbessern, bedarf es einer Sensibilisierung von Verwaltung, Unternehmen und Gesellschaft. Besonderes Augenmerk gilt hierbei den Ausländerbehörden, da diese außerhalb des Unternehmens oft die erste Anlaufstelle für internationale Fachkräfte sind. Hierzu sollen die Qualitätsstandards öffentlicher Dienstleistungen in der Region weiter aneinander angepasst und an den Bedürfnissen der Fachkräfte ausgerichtet werden.

Außerdem soll die interkulturelle Kompetenz in den Behörden, aber auch in den Unternehmen, gestärkt werden. Für eine erfolgreich gelebte Willkommenskultur muss ein lückenloser und gut funktionierender Beratungsservice sichergestellt werden. Hierfür müssen die »Willkommensakteure der Metropolregion« besser vernetzt sowie eine regional verankerte Anlaufstelle für Fachkräfte und regionale Arbeitgeber geschaffen werden.

# Zielgruppen

- Fachkräfte und Auszubildende aus Deutschland, der Europäischen Union und der ganzen Welt
- Ausländische Studenten und Absolventen aus Deutschland, der Europäischen Union und der ganzen Welt
- Expats aus der Europäischen Union und der Welt, die als Botschafter die Region bewerben können
- Flüchtlinge, die in unsere Region kommen und für den Arbeitsmarkt als Fachkräfte, Studierende und Auszubildende zur Verfügung stehen können
- Selbständige und Investoren

**Fachkräfte**  
sind beruflich Qualifizierte  
sowie Akademiker.

# Situationsanalyse

## Stärken und Schwächen der Metropolregion FrankfurtRheinMain

Auf Basis von verschiedenen Fachgesprächen mit den oben genannten Partnern, den Leitern aller Ausländerbehörden in FrankfurtRheinMain und weiteren Experten<sup>1</sup> sowie auf Grundlage der Ergebnisse des Arbeitskreises »Willkommenskultur« und der Demografiekongresse 2014 und 2015<sup>2</sup> ergibt sich in Bezug auf die Willkommenskultur in FrankfurtRheinMain zusammengefasst folgende Stärken-Schwächen-Analyse.

### Willkommensangebote und -initiativen in der Region

Die Metropolregion FrankfurtRheinMain zeichnet sich durch die vielfältigen Vereine, Initiativen und Angebote aus, die für Neuankömmlinge in der Region zur Verfügung stehen. Ergänzt wird dies durch eine starke Bürgerschaft, die sich meist ehrenamtlich für eine verbesserte und gelebte Willkommenskultur engagiert. Jedoch sind die vielfältigen Willkommensinitiativen und -angebote den Akteuren der Region untereinander häufig nicht bekannt. Auch werden Informationen für Neuankömmlinge und Arbeitgeber nicht übersichtlich »an einem Ort gebündelt« zur Verfügung gestellt. Die Vernetzung unter den verschiedenen regionalen Akteuren der Region ist bisher nicht ausreichend gestaltet worden. Diese Vernetzung wäre aber ein entscheidender Faktor für einen gelungenen und persönlichen Beratungsservice für Neuankommende.

### Regionale Anlaufstelle für (inter)nationale Fachkräfte, Auszubildende und Studenten

Durch das Welcomecenter Hessen gibt es bereits einen in der Region ansässigen Ansprechpartner, der sowohl hier ankommende Fachkräfte, Auszubildende und Studenten als auch Unternehmen und Behörden in der Region beraten und unterstützen kann. Der Bekanntheitsgrad des Welcomecenter Hessen kann aber noch weiter ausgebaut werden, sodass Initiativen, Unternehmen und andere zentrale Akteure der Willkommenskultur der Region bestmöglich über

<sup>1</sup> Es wurden 24 leitfadengestützte Interviews geführt, protokolliert und ausgewertet (mit der Unterstützung der FrankfurtRheinMain GmbH International Marketing of the Region).

<sup>2</sup> Es wurden 11 Workshops mit Akteuren aus Wirtschaft, Verwaltung, Gesellschaft und Kultur und dem sozialen Bereich durchgeführt und ausgewertet.

die Angebote des Welcomecenter Hessen informiert sind. Ein regionales Beratungsangebot für die lokal zuständigen Behörden ist wichtig, insbesondere in den Bereichen »Spracherwerb«, »Berufsanerkennung« und »Leben und Wohnen in FrankfurtRheinMain«.

## **Ausländerbehörden – Willkommensbehörden**

Einige der Ausländerbehörden in FrankfurtRheinMain zeichnen sich bereits durch ihre Willkommenskultur und ihre funktionale, am Menschen orientierte Arbeitsweise aus. Insgesamt orientieren sich die Behörden mehr und mehr an der Idee der Willkommensbehörde.

Jedoch sind gleichzeitig die Anforderungen an viele Ausländerbehörden in den letzten Jahren sowohl durch zunehmende Fallzahlen und sich laufend ändernde Gesetzgebungen wie auch in den inhaltlichen und sprachlichen Erfordernissen gestiegen. Die Zahl der Mitarbeiter hat nicht im erforderlichen Maße zugenommen, blieb meist konstant und wurde in einigen Fällen sogar reduziert. Auch ist eine Weiterbildung der Mitarbeiter nur fachlich und nicht in den zusätzlich erforderlichen Bereichen möglich (z. B. Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz). Dies führt zu einer stetigen Überlastung in vielen Behörden. Guter Service bedarf ausreichender Ressourcen, diese sind in vielen Behörden nicht vorhanden.

Hinzu kommt für Außenstehende die fehlende Übersichtlichkeit der Verwaltungsstrukturen. Auch wird häufig bemängelt, dass Verfahren zu lange dauern. Es fehlt insgesamt an regional einheitlichen Dienstleistungsstandards und Formularen. Bei Formularen und Serviceangeboten wird zu selten auf Mehrsprachigkeit und Symbolik gesetzt. Die Ausländerbehörden in FrankfurtRheinMain sind in verschiedenen Arbeitskreisen untereinander sehr gut vernetzt. Es fehlt derzeit noch an einer ausgeprägten Vernetzung der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und der Ausländerbehörden sowie der zuständigen hessischen Ministerien, obwohl diese eine notwendige Basis für die Steigerung der Effizienz und Umsetzung der Willkommenskultur in den Behörden bilden würde.

## **Fachkräftebedarf in der Metropolregion FrankfurtRheinMain**

Der IHK-Fachkräftereport 2014 prognostiziert, dass sich bis 2060 die erwerbstätige Bevölkerung in Hessen um 33 % verringern wird. In der Region FrankfurtRheinMain wird der Fachkräftemangel mit 10 % am höchsten in ganz Hessen sein. Dabei ist zu erwarten, dass der Bedarf weiter steigen wird. Bereits jetzt machen sich diese Entwicklungen in den Unternehmen bemerkbar. Besonders betroffen sind hiervon die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), denen im Gegensatz zu großen Unternehmen meist die entsprechenden Ressourcen für die Personalakquirierung fehlen. Während es für gut bezahlte Professionals bereits einen internationalen Arbeitsmarkt gibt sowie passende Personalinstrumente und vertragliche Anreize existieren, steht die Fachkräftesicherung in Berufen mit mittleren Einkommen vor großen Herausforderungen. Der aktuelle Report<sup>3</sup> des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) mit Sitz an der Universität Frankfurt bescheinigt, dass etwa drei Viertel aller nicht zu besetzenden Stellen in 2014 in den kleineren Betrieben zu finden sind.

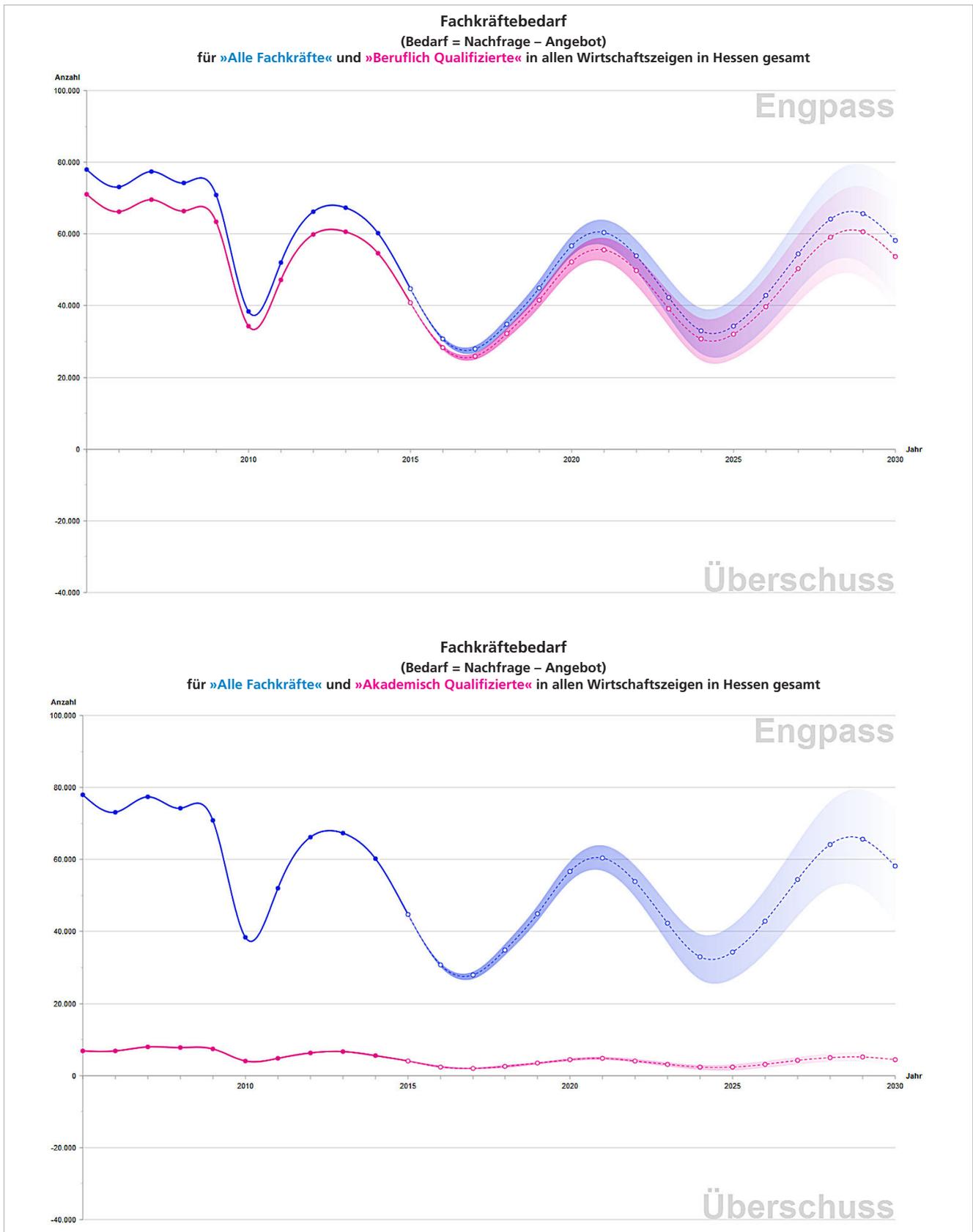
Die Zahlen des festgestellten und des prognostizierten Fachkräftebedarfs geben Aufschluss darüber, dass der größte Mangel im Bereich der Berufsausbildung besteht, während der Fachkräftemangel im akademischen Bereich deutlich geringer ausfällt. So ergibt sich aus dem IHK-Fachkräftereport 2014, dass in den Unternehmen in FrankfurtRheinMain im kaufmännischen Bereich (sowohl mit mittlerem als auch mit hohem Qualifikationsniveau) 50.000 Fachkräfte fehlen, bei den beruflich Qualifizierten mit technischer Ausbildung (insbesondere bei höherqualifizierten technischen Berufen) beläuft sich die Zahl auf 16.000 fehlende Fachkräfte. Dem gegenüber stehen aktuell aber nur 6.000 fehlende Akademiker.

Auch der IWAK-Report stellt fest, dass für 53 % aller nicht besetzten Stellen Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht wurden. Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen unbesetzten Stellen ist mit 12 % sehr hoch. Offene Stellen im Ausbildungsbereich zu besetzen, ist demnach bereits heute sehr schwer.

---

<sup>3</sup> IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2014

Der Fachkräftebedarf für beruflich Qualifizierte in allen Wirtschaftszweigen in Hessen wird bis 2030 mit rund 60.000 Fachkräften prognostiziert.



Berechnungsstand: Januar 2015 – Datenquelle: u.a. Hessisches Statistisches Landesamt 2014; BA, 2014; IHKs Hessen, 2014 – Impressum: Berechnung : WiFOR; 2009 – 2015

# Maßnahmen

Zentrales Ziel dieser Willkommensstrategie ist die Operationalisierung und die gemeinsame Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Hierzu bedarf es einer politischen Unterstützung sowie einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Europabüro der Metropolregion FrankfurtRheinMain und den vorgenannten Kooperationspartnern, den zuständigen Verwaltungen der Landkreise, Städte und Gemeinden, den Konsulaten, der Wirtschaft (Unternehmen, Wirtschaftsförderungen und Kammern), Universitäten und Forschungseinrichtungen, aber auch sozialer Partner (Ausländerbeiräte, Migrantenorganisationen, Integrationsinitiativen). Der Fokus wird dabei auf die langfristige Bindung von Fachkräften an die Region gelegt.

## Ein politisches Zeichen in der Metropolregion setzen

### Charta des Willkommens

Die Charta des Willkommens ist eine Willensbekundung der Metropolregion zur Umsetzung der Willkommensstrategie FrankfurtRheinMain und ethische Leitlinie für die gemeinsame Arbeit, die von allen vorgenannten Partnern und den politisch Verantwortlichen in der Metropolregion unterzeichnet werden soll. Alle weiteren Unterstützer der Willkommenskultur in FrankfurtRheinMain sollen ebenfalls dazu eingeladen werden, die Charta zu unterzeichnen. Die Veröffentlichung und Verlesung ist für das letzte Quartal 2015 geplant. Die Charta des Willkommens wurde vom Europabüro FrankfurtRheinMain mit der Unterstützung des Arbeitskreises »Willkommenskultur« erarbeitet. Ihre Unterzeichnung gibt den offiziellen Startschuss für die Umsetzung der in der gemeinsamen Strategie festgelegten Maßnahmen.

### Bewusstseinskampagne

Mit Hilfe einer Bewusstseinskampagne soll die Gesellschaft zum Thema »Internationale Fachkräfte – Wer, wozu, warum?« sensibilisiert werden. Hierbei ist es unerlässlich, einen Perspektivenwechsel in der Bevölkerung und in den Unternehmen der Metropolregion zu fördern. Die Potentiale internationaler Fachkräfte für Wirtschaft und Gesellschaft sollen in den Fokus gerückt und die Wahrnehmung von Migration als Chance gefördert werden. Die Kampagne soll vom Europabüro der Metropolregion FrankfurtRheinMain mit dem Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain – gegebenenfalls als Kampagne im Vorfeld des Demografiekongresses 2016 – vorbereitet und umgesetzt werden.

## Einen lückenlosen »Beratungs- und Informationsfluss« sicherstellen

### Arbeitskreis »Willkommenskultur«

Der Arbeitskreis »Willkommenskultur« hat im Oktober 2014 seine Arbeit aufgenommen. Er wird vom Europabüro FrankfurtRheinMain organisiert und moderiert. Hiermit soll sich ein regionales Netzwerk der Willkommenskultur etablieren, das sowohl als Think Tank für die Erarbeitung, Operationalisierung und gemeinsame Umsetzung einer regionalen Willkommensstrategie dient als auch den Erfahrungsaustausch (»Best practice«) befördern soll. Der Arbeitskreis hat rund 150 Mitglieder, von denen rund 50 Mitglieder ein Mal pro Quartal zum Arbeiten und zum Erfahrungsaustausch zusammenkommen.

## Roadmap

Angeregt durch den Arbeitskreis »Willkommenskultur« hat das Europabüro der Metropolregion FrankfurtRheinMain begonnen, eine Übersicht aller Anlauf- und Beratungsstellen mit entsprechenden Kontakten in FrankfurtRheinMain zu erstellen. Darin sollen alle Stationen, die ein Neuankömmling durchlaufen muss – von der Einreise, über die Beantragung einer Arbeitserlaubnis bis hin zur Suche nach sozialen Kontakten – als Grundlage der sogenannten Roadmap dienen. Die Roadmap soll sowohl den Teilnehmern des Arbeitskreises als auch den Städten und Landkreisen zur Verfügung gestellt werden. Die Roadmap soll möglichst mehrsprachig als digitales und als gedrucktes Produkt vorliegen.

## Willkommenslabel

Auf Anregung des Arbeitskreises »Willkommenskultur« ist die Entwicklung eines Labels für alle Willkommensangebote der Metropolregion FrankfurtRheinMain geplant. Das Label soll Einrichtungen, die zu einer Willkommenskultur in der Metropolregion beitragen, sichtbar machen und orientiert sich damit an der Idee der »gelben Banane« der Kunstszene, die Kunstmuseen und Galerien sowohl in deutschen als auch in internationalen Städten markiert. Die Verleihung des Labels soll aufgrund von Kriterien erfolgen, die vom Arbeitskreis »Willkommenskultur« gemeinschaftlich erarbeitet werden sollen.

## Auf FrankfurtRheinMain aufmerksam machen und das Ankommen erleichtern

### Regionales Welcomecenter/International House

Langfristig soll eine zentrale Anlaufstelle für Neuankömmlinge und Arbeitgeber in der Metropolregion entstehen. Internationale Fachkräfte sollen langfristig an die Region gebunden werden, indem sie willkommen geheißen und beim Ankommen in FrankfurtRheinMain bestmöglich unterstützt werden.

Außerdem sollen die Hürden für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer für die Unternehmen in FrankfurtRheinMain abgebaut werden. Wichtig ist dabei, die Willkommenskultur auch in die Fläche zu tragen. Die grundsätzliche Idee ist, eine »Hauptanlaufstelle« in Frankfurt nach den Modellen in Kopenhagen, Stuttgart und Hamburg auszubauen. Hierzu gibt es bereits einen Austausch mit den genannten Modellregionen.

Weiterhin soll ein dezentrales Netzwerk von Ansprechpartnern in den Landkreisen und Städten der gesamten Metropolregion – die sogenannten Willkommenspaten – installiert werden. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis für Willkommenskultur in den zuständigen Stadt- und Kreisverwaltungen zu entwickeln und in der täglichen Arbeit zu leben. Das bundesweite Konzept der sogenannten Willkommensbehörden liefert hierfür Best Practices und Standards, die in den Verwaltungen weiter erprobt und wo sinnvoll eingeführt werden sollen. Hierzu gibt es bereits einen Erfahrungsaustausch und Initiativen in und unter der zuständigen Behörden, die durch das Projekt »Willkommen in FrankfurtRheinMain« unterstützt werden sollen.

Das regionale Welcomecenter soll hierbei auch die Arbeit der Landkreise und Gemeinden unterstützen und vernetzen. Auf Grundlage einer Interviewreihe mit den Ausländerbehörden der Region soll ein Leistungsangebot eines regionalen Welcomecenters für die Ausländerbehörden und Integrationsämter ausgearbeitet werden. Hierbei ist es zudem wichtig, das regionale Welcomecenter bei den Ausländerbehörden direkt zu bewerben und den Bekanntheitsgrad zu erhöhen. Eine entsprechende regionale Erweiterung des Welcomecenter Hessen ist denkbar. Vorstellbar wäre zudem, das Team des Welcomecenter Hessen mit einem oder mehreren regionalen Außendienstmitarbeitern zu verstärken, die Sprechstunden vor Ort in den Ausländerbehörden anbieten.

Die Hauptanlaufstelle in Frankfurt mit den Willkommensbehörden und -partnern in den Landkreisen und Städten bilden dann gemeinsam das Welcomecenter FrankfurtRheinMain. Es ist dabei unerlässlich, an dieser Stelle als Metropolregion geschlossen aufzutreten, um im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können.

## **Willkommensportal FrankfurtRheinMain**

Das Willkommensportal soll die wichtigste Informationsplattform für ausländische Fachkräfte werden, die in der Metropolregion FrankfurtRheinMain arbeiten und leben wollen. Auf einer Internetplattform sollen die wichtigsten Informationen zu Aufenthaltsrecht, Arbeitserlaubnis und Berufsanerkennung und zu Leben und Arbeiten in der Metropolregion FrankfurtRheinMain »an einem Ort« bereitgestellt werden.

Zudem ist geplant, wichtige Informations- und Beratungsstellen sowie regionale Ansprechpartner auf der Internetplattform zu verlinken. Ein persönlicher Ansprechpartner ist ein wesentlicher Ausdruck gelebter Willkommenskultur. Eine Umsetzung des Willkommensportals ist daher nur sinnvoll, wenn in einer zentralen Anlaufstelle auch der persönliche Kontakt vor Ort, via E-Mail oder Telefon möglich ist. Das Willkommensportal soll sich an zwei Zielgruppen richten, internationale Fachkräfte im Aus- und Inland einerseits und andererseits Unternehmen in der Metropolregion, und mehrsprachig gestaltet werden. Die Veröffentlichung des Willkommensportals soll durch eine Kampagne in den sozialen Medien begleitet werden, um insbesondere Fachkräfte aus Mangelberufen anzusprechen und die Webseite insgesamt bekannt zu machen.

Das Willkommensportal ist neben dem regionalen Welcomecenter der wichtigste Baustein des Projekts »Willkommen in FrankfurtRheinMain«, der von allen strategischen wie auch von allen auf dem Willkommensportal eingebundenen Partnern finanziert werden soll. Das Willkommensportal soll ein Gemeinschaftsprodukt der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, der FrankfurtRheinMain GmbH International Marketing of the Region, der Wirtschaftsinitiative FrankfurtRheinMain e.V. sowie der Wirtschaftsförderung Frankfurt GmbH, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Region Frankfurt-Rhein-Main und dem Regionalverband FrankfurtRheinMain sein. Die Federführung des Projekts übernimmt das Europabüro FrankfurtRheinMain.

## **Verwaltungsabläufe optimieren**

Im Jahr 2007 entstand eine Koordinierungsgruppe zur Abstimmung der regionalen Ausländerbehörden zur beschleunigten und harmonisierten Bearbeitung von Anträgen auf Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Fach- und Führungskräfte. Die Koordinierungsstelle lag bei der FrankfurtRheinMain GmbH International Marketing of the Region. Diese Koordinierungsgruppe besteht bis heute, die gemeinsame Arbeit wird aber unter Federführung der FrankfurtRheinMain GmbH und mit Unterstützung des Europabüros der Metropolregion wieder intensiviert und um eine Vernetzung mit der Bundesagentur für Arbeit und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) sowie den zuständigen hessischen Ministerien ergänzt. Die Koordinierungsgruppe kann gemeinsam Stellungnahmen zu gesetzlichen Grundlagen und Verfahren verfassen und Interessen gegenüber den zuständigen Ministerien des Landes und des Bundes und den Organen der Europäischen Union vertreten.

## **Studierende und Fachkräfte aktiv anwerben und mit Unternehmen zusammenbringen**

Sowohl an der Goethe Universität Frankfurt als auch an der Frankfurt University of Applied Sciences werden Initiativen entwickelt und initiiert, um internationale Studierende bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen und sie so langfristig an FrankfurtRheinMain zu binden. Hierbei ist auch eine Zusammenarbeit mit den regionalen Kammern und Branchen geplant. Das Europabüro der Metropolregion FrankfurtRheinMain steht hierzu mit beiden Hochschulen in engem Austausch und wird die Initiativen bestmöglich unterstützen.

## Anhang 1 – Stärken-und-Schwächen-Analyse (tabellarisch)

### Stärken

#### Standortvorteil

FrankfurtRheinMain ist »Rurban« – eine Region der kurzen Wege, die durch die zentrale Lage und die gut ausgebauten Infrastruktur in der Region ergänzt wird. Die Metropolregion wird dabei sowohl geprägt von internationalen Großstädten wie Frankfurt, als auch durch eine bunte Vielfalt starker Städte und Gemeinden.

In der Studie »Quality of life« 2015 belegt Frankfurt am Main den 7. Platz.

#### Internationalität

Die Region FrankfurtRheinMain ist traditionell eine Aufnahme-Region, weshalb sich die Region durch Vielfalt statt Monokultur auszeichnet und ein historisch gewachsenes Bewusstsein für das Thema Willkommenskultur besitzt. Das Klima in FrankfurtRheinMain zeichnet sich durch Weltoffenheit und Liberalität aus.

#### Internationale Infrastruktur

Durch die bereits hier lebenden Menschen aus unterschiedlichsten Nationen hat FrankfurtRheinMain sehr viel Potential, neu ankommende Menschen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren. In der Region gibt es zudem viele internationale Communities und Unternehmen sowie eine stark ausgeprägte internationale Infrastruktur wie Schulen oder auch Kulturangebote. Die hier lebenden Menschen unterschiedlicher Herkunft können als Botschafter für die Region fungieren.

#### Initiativen der Willkommenskultur

Die Metropolregion FrankfurtRheinMain zeichnet sich durch die vielfältigen Vereine, Initiativen und Angebote aus, die für Neuankömmlinge in der Region zur Verfügung stehen. Ergänzt wird dies durch eine starke Bürgerschaft, die sich meist ehrenamtlich für eine verbesserte und gelebte Willkommenskultur engagiert.

### Schwächen

#### Auftritt als Metropolregion

Der Region fehlt es an einem gemeinsamen Auftreten und einer gemeinsamen Internetplattform, die die Angebote (Kultur, Freizeit, etc.) und die Vielfalt der Region übersichtlich darstellt. Auch fehlt es an einem englischsprachigen Internetauftritt.

#### Gesellschaftlicher Dialog

Vor allem stark stigmatisierte Bevölkerungsgruppen sind nach wie vor Vorurteilen und Diskriminierung ausgesetzt. Außerdem ist die Erkenntnis über den Bedarf ausländischer Fachkräfte noch nicht flächendeckend verbreitet. Hier bedarf es einer gesellschaftlichen Auseinandersetzung, bei der auch der Dialog mit den Bürgern in den Kommunen gesucht werden sollte.

#### Flächendeckende Infrastruktur

Bilinguale und internationale Schulen und Einrichtungen sind meist in der Stadt angesiedelt, nicht aber flächendeckend in der Region ausgebaut. Auch Angebote der integrierten Sprachförderung sind bisher sehr zentralisiert und zu wenig verfügbar.

Zudem wird noch zu selten an öffentlichen Verkehrsknotenpunkten (wie z. B. Bahnhöfen) mit Mehrsprachigkeit und Symbolik gearbeitet.

#### Fehlende Sichtbarkeit und Vernetzung

Die vielfältigen Willkommensinitiativen und -angebote sind den Akteuren der Region untereinander häufig nicht bekannt. Auch werden sie für Neuankömmlinge und Arbeitgeber als Information »nicht an einem Ort« zur Verfügung gestellt.

Die Vernetzung unter den verschiedenen regionalen Akteuren der Region ist bisher insgesamt nicht ausreichend gestaltet worden. Diese Vernetzung wäre allerdings ein entscheidender Faktor für eine gelungenen Beratungsservice für Neuankommende.

## Stärken

### Welcomecenter Hessen

Durch das Welcomecenter Hessen gibt es einen in der Region ansässigen Ansprechpartner, der sowohl hier ankommende Menschen als auch Unternehmen und Behörden beraten und unterstützen kann.

### Vielfalt der Unternehmen und Branchen

Neben dem internationalen Finanzplatz Frankfurt zeichnet sich die Metropolregion FrankfurtRheinMain unter anderem durch ihre Vielfalt an Dienstleistungsbranchen (z. B. Logistik und Verkehr, Informations- und Kommunikationstechnologie, Kultur- und Kreativwirtschaft) sowie durch eine Vielzahl an Unternehmen im industriellen Sektor (z. B. Gesundheitswirtschaft, Chemie, Pharmazie und Biotechnologie) aus.

Zudem ist das Know-how der in der Region ansässigen Unternehmen für eine erfolgreiche Eingliederung von Zugewanderten vergleichsweise stark ausgeprägt.

### Willkommensbehörden

Einige der Ausländerbehörden in FrankfurtRheinMain zeichnen sich bereits durch ihre Willkommenskultur und ihre funktionale, am Menschen orientierte Arbeitsweise aus. Insgesamt orientieren sich die Behörden mehr und mehr an der Idee der Willkommensbehörde.

## Schwächen

### Welcomecenter Hessen

Der Bekanntheitsgrad des Welcomecenter Hessen ist noch nicht so weitreichend, dass Initiativen, Unternehmen und andere zentrale Akteure der Willkommenskultur der Region ausreichend über dessen Angebote informiert sind.

### Regionales Welcomecenter

Der Metropolregion FrankfurtRheinMain fehlt neben dem bestehenden Welcomecenter für ganz Hessen eine eigene zentrale Anlaufstelle, die mehrsprachige Serviceangebote und Informationen, auch zu Alltagsfragen, als Erstkontakt zur Verfügung stellt und Ansprechpartner in den Städten und Gemeinden der Region vermitteln kann. Der Region fehlt damit ein »One-face-to-the-customer«-Serviceangebot und außerdem eine Anlaufstelle für Arbeitgeber und Unternehmen.

### Ausländerbehörden

Die Anforderungen an viele Ausländerbehörden sind in den letzten Jahren sowohl durch zunehmende Fallzahlen und sich laufend ändernde Gesetzgebungen wie auch in den inhaltlichen und sprachlichen Erfordernissen gestiegen. Die Zahl der Mitarbeiter hat nicht im erforderlichen Maße zugenommen, blieb meist konstant und wurde in einigen Fällen reduziert. Auch ist eine Weiterbildung der Mitarbeiter nur fachlich und nicht in dem Maße möglich wie erforderlich (z. B. Fremdsprachenkenntnisse). Dies führt zu einer stetigen Überlastung in vielen Behörden.

Hinzu kommt für Außenstehende die fehlende Übersichtlichkeit der Verwaltungsstrukturen. Auch wird häufig bemängelt, dass Verfahren zu lange dauern. Es fehlt insgesamt an regional einheitlichen Dienstleistungsstandards und Formularen. Bei Formularen und Serviceangeboten wird zu selten auf Mehrsprachigkeit und Symbolik gesetzt.

## Stärken

### Vernetzung der Ausländerbehörden

Die Ausländerbehörden in FrankfurtRheinMain sind in verschiedenen Arbeitskreisen untereinander sehr gut vernetzt.

### Internationale Studierende

FrankfurtRheinMain ist aufgrund seiner Vielzahl an renommierten Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen bei internationalen Studierenden sehr beliebt.

### Duales Berufsausbildungssystem

Die duale Ausbildung ist zwar keine alleinige Stärke der Metropolregion FrankfurtRheinMain, aber außerhalb von Deutschland wird nur in der Berufsschule ausgebildet. Durch das duale Berufsausbildungssystem wird den Auszubildenden nicht nur Praxiserfahrung ermöglicht, sie können auch bereits Kontakte im Betrieb knüpfen. Im Zuge der europäischen Finanzkrise ist das Interesse an der dualen Ausbildung in Europa erkennbar gestiegen.

### Verbesserte gesetzliche Grundlagen

In den vergangenen Jahren haben sich die gesetzlichen Grundlagen für eine Eingliederung ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt verbessert. Zu nennen sind dabei beispielsweise die sogenannte »Blue Card« der Europäischen Union und die Möglichkeit zu beschleunigten Verfahren.

Auch für Flüchtlinge wurden die Hürden für eine Integration in den Arbeitsmarkt durch eine Verkürzung der Wartefrist für die Arbeitserlaubnis erkennbar gesenkt.

## Schwächen

### Mangelnde Vernetzung der Behörden

Es fehlt derzeit noch an einer ausgeprägten Vernetzung der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) mit den Ausländerbehörden sowie der zuständigen hessischen Ministerien, obwohl diese eine notwendige Basis für die Steigerung der Effizienz und Umsetzung der Willkommenskultur in den Behörden bilden würde.

### Abbruchquote internationaler Studierender

Zwar hat die Metropolregion FrankfurtRheinMain eine Vielzahl an internationalen Studenten, jedoch bricht ein Großteil dieser Studenten das Studium ab. Auch bei den internationalen Hochschulabsolventen fehlt eine langfristige Bindung an den regionalen Arbeitsmarkt, die Rückkehrquote ist sehr hoch.

### Willkommenskultur in den Unternehmen

In vielen Unternehmen fehlt es noch an einer Sensibilisierung für internationale Arbeitnehmer und ihre Bedürfnisse. Insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen sind, trotz guten Willens und Engagements, teils überfordert und haben nicht die personellen oder finanziellen Ressourcen, um eine Willkommenskultur in den Unternehmen umzusetzen. Auch fehlen Ihnen häufig weiterführende Informationen für eine gut angeleitete Eingliederung internationaler Fachkräfte in das Unternehmen.

### Komplexität der gesetzlichen Grundlagen

Unternehmen (vor allem KMU) sind mit den gesetzlichen Regelungen zur Eingliederung von ausländischen Fachkräften sowie von Flüchtlingen oftmals nicht ausreichend vertraut. Auch die Regelungen zur Berufsanerkennung sind häufig nicht bekannt. Dieser Mangel führt dazu, dass die Hürden in Unternehmen (vor allem in KMU), ausländische Fachkräfte anzuwerben und anzustellen, noch sehr hoch sind.

Es fehlt derzeit noch an einer Harmonisierung von Arbeitsrecht und Ausländerrecht. So ermöglicht beispielsweise die »Blue Card« ein beschleunigtes Verfahren für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland, nicht aber für die gesamte Familie. Hierzu gibt es in Hessen bisher keine

## Stärken

## Schwächen

### Erstanlaufstellen der Berufsberatung

Sowohl das Netzwerk »Integration durch Qualifizierung« (IQ Netzwerk) als auch das »Informationssystem zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse« (Anabin) stellen wichtige Informationssysteme und Beratungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zur Verfügung.

### Finanzierung des Spracherwerbs

Viele Unternehmen organisieren und finanzieren ihren Fachkräften die benötigten Sprachkurse. Vor allem große Unternehmen mit internationaler Ausrichtung haben zudem Stellen geschaffen, bei denen der Erwerb der deutschen Sprache nicht mehr vorausgesetzt wird. Herauszuheben ist das bürgerschaftliche Engagement bei der Unterstützung des Spracherwerbs von Flüchtlingen.

landesrechtliche Regelung über die Option des Familiennachzugs hinaus. Insgesamt ist eine Vereinfachung des Aufenthaltsrechts zum Zwecke der Erwerbstätigkeit erforderlich (z. B. in Bezug auf die Zahl der möglichen Aufenthaltstitel).

Die Arbeitsmöglichkeiten für Flüchtlinge werden durch Aufenthaltsstatus und die sogenannte Vorrangprüfung begrenzt.

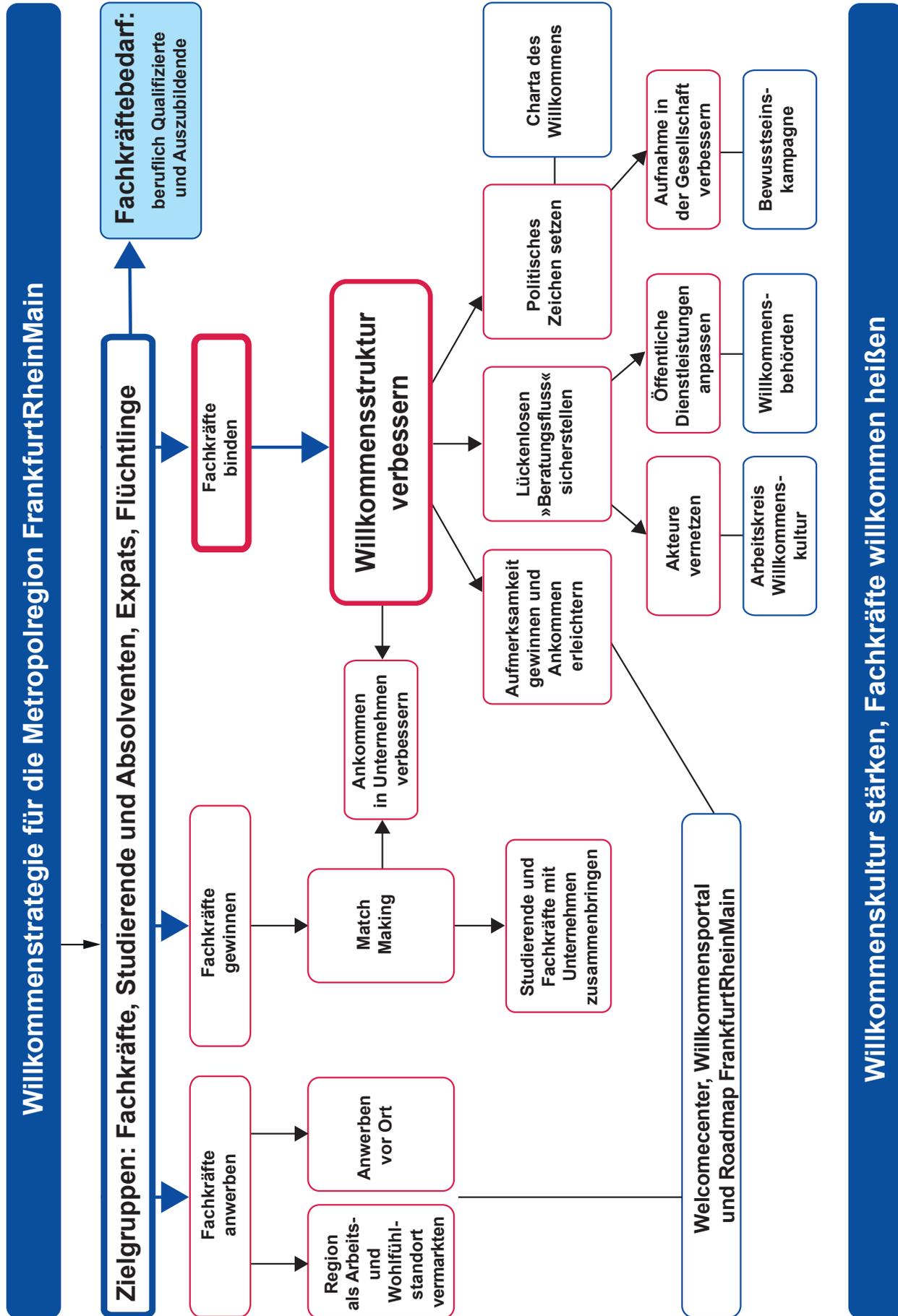
### Defizitorientierung der Berufsberatung

Leider orientiert sich die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen noch immer an den Defiziten, also der Frage, welche Qualifikationen fehlen. Hier ist ein Umdenken hin zur Potentialerfassung erforderlich. Auch muss der Erwerb der Zusatzqualifikationen deutlich vereinfacht und beschleunigt werden.

Zudem bedarf es klarer Stellungnahmen zu Berufs- und Ausbildungsabschlüssen. Die Aussagen in den Beratungsstellen, ob die Berufsqualifikation oder Ausbildung anerkannt wird oder nicht, sind nicht immer eindeutig.

### Kosten des Spracherwerbs

Die Sprachkurse sind häufig mit so hohen Kosten verbunden, dass sie vor allem von KMU nicht getragen werden können. Zudem ist das Angebot für den Spracherwerb nicht ausreichend, sodass vor allem Flüchtlinge zu lange nicht an solchen Kursen teilnehmen können.





## Ansprechpartner

Susanna Caliendo und  
Annika Funke  
Europabüro der Metropolregion  
FrankfurtRheinMain  
Poststraße 16  
60329 Frankfurt

Tel: 0049 (0)69 / 2577 1538

E-Mail: europa@region-frankfurt.de

[www.demografienetzwerk-frm.de/die-arbeitskreise/willkommenskultur](http://www.demografienetzwerk-frm.de/die-arbeitskreise/willkommenskultur)

© 2015, Europabüro FrankfurtRheinMain

### Kooperationspartner



**Frankfurt Rhein Main**  
Die Wirtschaftsinitiative

