

Vorhabenbeschreibung der
Handwerkskammer Erfurt

CRAFT

Chancen der Rekrutierung von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften für Thüringer Handwerk

Fördergegenstand 2.3 der Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie
„Bedarfsgerechte Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland“
im Rahmen des Programms ESF + 2021 bis 2027 im Freistaat Thüringen.

Projektzeitraum: 01.01.2023-31.12.2025

Inhalt

1. Ausgangssituation und Bedarf	3
1.1 Ausgangssituation	3
1.2 Bestehende Strukturen und Verbundpartner	3
1.3 Zielstellungen des Projektes	4
1.4 Zielgruppe	4
1.5 ESF-Querschnittsthemen	5
2. Projektumsetzung und Öffentlichkeitsarbeit	5
2.1 Handlungsansatz	5
2.2 Arbeitsplan und Angemessenheit des Arbeitsplans	5
2.3 Zusammenarbeit im Verbund	6
2.4 Konkrete Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern	6
2.5 Risikoanalyse	7
2.6 Methodik	8
2.7 Personal	8
2.8 Öffentlichkeitsarbeit	8
2.9 Qualitätskriterien	9
3. Projektergebnisse	9
3.1 Benennung der zu erwartenden Ergebnisse	9
3.2 Benennung der Erfolgsindikatoren	10
4. Qualitätsmanagement und Dokumentation	10
4.3 Evaluierung	11
5. Trägereignung und Referenzen	11
5.1 Eignung	11
5.2 Fachkompetenz des Personals	11
5.3 Erfahrung in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern	12
6. Kurzbeschreibung des Projektes	12

Aus Gründen der Lesbarkeit wird lediglich die männliche Schreibweise angegeben. Sie steht stets stellvertretend für die weibliche, männliche und diverse Bezeichnung.

1. Ausgangssituation und Bedarf

1.1 Ausgangssituation

Qualifizierte Fachkräfte sind das Fundament der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit im Thüringer Handwerk. Der hohe Fachkräfteanteil im Handwerk ist im Vergleich mit anderen Wirtschaftsbranchen überproportional hoch.¹ Der Freistaat ist geprägt durch Facharbeiter mit beruflicher Ausbildung. Im Vergleich zu anderen Bundesländern ist der Anteil von Beschäftigten mit Berufsabschluss höher und beträgt in Thüringen 73% aller sv-pflichtig Beschäftigten.² Diese Leistung wird überwiegend von Kleinbetrieben erbracht, denn ca. 70% der Thüringer Unternehmen stellen unter 10 Beschäftigte ein.³

Dem hohen Bedarf an beruflich Qualifizierten steht die kontinuierlich sinkende Bewerberzahl entgegen. Aufgrund von rückläufigen Schulabgängerzahlen, hoher Studierneigung, Passungsproblemen der Bewerber im Zusammenspiel mit alternden Belegschaften ist seit Jahren die Verknappung des verfügbaren Arbeitskräfteangebots im Handwerk zu beobachten.

Als Konsequenz haben Handwerksunternehmen zunehmende Schwierigkeiten ihre Ausbildungsstellen zu besetzen und ausgebildete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Mit dem Stand Oktober 2022 sind 253 offene Praktika- und 283 Lehrstellen in der Lehrstellenbörse der HWK Erfurt gemeldet. Die meisten betreffen das Elektro-, Metall-, SHK- und Lebensmittelhandwerk. Die Folgen sind Störungen im Betriebsablauf wie z.B. Verzicht auf Kundenaufträge oder Verzögerungen bei der Auftragsabwicklung. Daher sind Handwerksbetriebe auf das Aufschließen aller Arbeitskräftepotenziale angewiesen. Die "stille Reserve" innerhalb des endogenen Arbeitsmarktpotentials (Arbeitslose, Teilzeitbeschäftigte) ist weitestgehend ausgeschöpft.

Zur Bewältigung des Demographie-, Technologie- und Strukturwandels ist daher Entwicklung und Erprobung neuer geeigneten Strategien zur nachhaltigen Deckung des Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs im Thüringer Handwerk notwendig. Dazu gehört bedarfs- und zielgruppen-gerechte Gewinnung von ausbildungs- und beschäftigungsinteressierten Personen im Ausland.

1.2 Bestehende Strukturen und Verbundpartner

Die Handwerkskammer Erfurt steht ihren Mitgliedsbetrieben bei zahlreichen Themen rund um die berufliche Migration und Integration ihrer ausländischen Mitarbeiter zur Seite. Über die Anerkennungsstelle werden Unternehmen fachkundig zum Anerkennungsprozess ausländischer Berufsqualifikationen ihrer (zukünftigen) Mitarbeiter beraten. Das Leitkammersystem definiert dabei die fachliche Zuständigkeit und ermöglicht eine effiziente Fallbearbeitung und Informationsaustausch zwischen den Kammern. Zum Ausgleichen der festgestellten Defizite stehen den Maßnahmeteilnehmern gewerkspezifische Lehrgänge im Berufsbildungszentrum der Kammer zur Verfügung.

Durch den Aufbau und die Mitwirkung in vier länderspezifischen Verbänden soll dem aufgedeckten Bedarf der Handwerksunternehmen in Form einer systematischen Gewinnungs- und Vermittlungspraxis entsprochen werden.

¹ Bizer, Prof. Dr. Kilian (Hrsg.) (2013): Fachkräftesicherung im Handwerk. Göttiger Handwerkswirtschaftliche Studien. Band 90. Verlag Mecke Druck. Duderstadt. S. 7

² TMASGFF (Hrsg.) (2018): Studie Willkommen in Thüringen. Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung. Erfurt. S. 11-14

³ TMASGFF (Hrsg.) (2021): IAB Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 25. Welle 2020. Erfurt. S. 12

1.3 Zielstellungen des Projektes

Die Projektziele sind auf die Umsetzung des Programms Europäischer Sozialfond Plus im Freistaat Thüringen im Förderzeitraum 2021 bis 2027, Ziffer 2.3. der Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie mit dem Ziel einer bedarfsgerechten Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland, ausgelegt.

Das Projekt soll einen integralen Bestandteil der Thüringer Aktionsstruktur zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften aus Drittstaaten im Rahmen des am 1. März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bilden. Das Ziel des Projektträgers ist es, die Mittel- und Nordthüringer Handwerksbetriebe bei der Bewältigung des Fachkräftemangels bedarfsgerecht zu unterstützen. Als erstes sollen gemäß der im Verbund festgelegten regionalen bzw. branchenspezifischen Einteilung Betriebsbedarfe ermittelt werden bzw. Unternehmen mit akutem Personalbedarf für Erwerbspersonenpotenziale aus dem Ausland und neue Wege der Personalplanung sensibilisiert und aufgeschlossen werden. Dank der Expertise der Verbundpartner sowie abgestimmter und gezielter Verbundaktivitäten werden institutionelle Kontakte in den Zielländern aus- bzw. aufgebaut. Ausgehend von konkreten Ausbildungsplatz- und Stellenangeboten der Handwerksbetriebe werden den zu Gewinnenden perspektivisch dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse angeboten. Durch sprachensible und adressatengerechte Öffentlichkeitsarbeit wird die Attraktivität von Thüringen als Lern-, Arbeits- und Lebensstandort für Migrationswillige in den Zielländern erhöht und seine Wettbewerbsfähigkeit im nationalen und internationalen Vergleich gesteigert.

Das Projekt soll somit dazu beitragen, den Fachkräftebedarf der Mitgliedsunternehmen der Handwerkskammer Erfurt zu sichern, indem es nach der Etappe der Personalgewinnung im Ausland, um flankierende berufsbezogene Integrationsmaßnahmen nach der Ankunft in Thüringen ergänzt wird. Die Komplexität des Gewinnungs- und Migrationsprozesses aber auch der Mitarbeiterbindung stellt aufgrund von ungenügenden zeitlichen und personellen Ressourcen für viele Handwerksbetriebe eine unüberbrückbare Hürde dar, um ausländische Arbeitskräftepotenziale im Rahmen der Personalplanung in Erwägung zu ziehen. Daher werden bei der Projektumsetzung handwerksspezifische Erfolgsfaktoren berücksichtigt:

- Erwerb vom Fachwortschatz
- berufsbezogene Integration
- Soziokulturelle Integration

Im Rahmen der Netzwerkarbeit sollen auch Fragen der gesellschaftlichen Teilhabe und des Familiennachzugs Berücksichtigung finden.

1.4 Zielgruppe

Im Fokus des Vorhabens steht die Begleitung im Rekrutierungs- bzw. Migrationsprozess von folgenden Zielgruppen:

- Handwerksbetrieben aus Mittel- und Nordthüringen mit Interesse an Lehrlingen und/oder Fachkräften aus Vietnam, Georgien, Moldau und/oder Kasachstan
- jungen Erwachsenen aus den o.g. Zielländern mit Interesse an einer anerkannten Berufsausbildung, Anpassungsqualifizierung bzw. Beschäftigung als Fachkraft in Thüringen.

1.5 ESF-Querschnittsthemen

Bei der Umsetzung der Projektziele werden die ESF-Querschnittsthemen entsprechend berücksichtigt und aktiv umgesetzt.

Die Begleitung der Projektzielgruppen erfolgt unvoreingenommen, ungeachtet deren ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, sozialen Status und Bildungshintergrund. Um den Zugang zum Projekt für Neuzugewanderte aus Drittstaaten niederschwellig und sprachsensibel zu gestalten wird im Projekt Personal mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen eingesetzt. Des Weiteren werden interessierte Unternehmen bereits bei der Bedarfsermittlung nicht nur für die Erwerbspersonenpotenziale aus dem Ausland sensibilisiert, sondern auch für geschlechtsneutrale Bewerbersuche, wodurch Anteile an Frauen und Männer in männer- bzw. frauendominierten Berufen erhöht werden sollen. Die zu leistende gewerkspezifische Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsvergütung und Aufstockung der Ausbildungsvergütung ist geschlechtsunabhängig identisch. Um Diskriminierungsverhalten in der Belegschaft vorzubeugen, werden aufnehmenden Betrieben betriebsnahe und praxisbezogene interkulturelle Schulungen zum Onboarding angeboten.

Im Rahmen der Verbundarbeit und Teilnehmergeinnung werden ortsunabhängige Informations- und Austauschformate und -plattformen präferiert, um unnötige Dienstfahrten zu vermeiden und Arbeitseffizienz zu steigern. Die zu entwickelnden Informationsmaterialien werden auch in digitaler Form zur Verfügung gestellt. Die vorgesehenen Auslandsreisen werden in einer kompakten Form durchgeführt und ausgewählte institutionelle Einrichtungen im Ausland im Rahmen der Delegationsreisen der einzelnen Verbünde kumulativ besucht.

2. Projektumsetzung und Öffentlichkeitsarbeit

2.1 Handlungsansatz

Das Projekt widmet sich einer nachhaltigen und gesellschaftlich verantwortbaren Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten. Dabei werden drei Ansätze verfolgt, um einerseits die jeweilige Arbeitsmarktlage im Herkunftsland zu berücksichtigen und andererseits den Anforderungen des Wirtschaftsstandorts Thüringen, der Thüringer Arbeitgeber und der Qualitätsstandards des deutschen Berufsbildungssystems gerecht zu werden:

- Vermittlung von jungen Menschen im Alter von 18-27 Jahren in eine betriebliche qualifizierte Berufsausbildung nach §16a AufenthG,
- Vermittlung von Fachkräften im Alter von 18-35 Jahren mit teilweiser Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsausbildung in Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach § 16d AufenthG sowie
- Vermittlung von Fachkräften im Alter von 18-35 Jahren mit voller Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsausbildung in eine qualifizierte Beschäftigung nach § 18a AufenthG in Mittel- und Nordthüringer Handwerksbetriebe.

Sollten im Laufe der Projektlaufzeit die gesetzlichen Grundlagen zur Fachkräfteeinwanderung geändert werden, so werden die jeweils gültigen Regelungen bei der Projektumsetzung berücksichtigt und die Zielgruppe bedarfsgerecht erweitert.

2.2 Arbeitsplan und Angemessenheit des Arbeitsplans

Das Projekt wird in mehrere Arbeitspakete untergliedert. Die dazugehörigen Maßnahmenpläne werden im Projektverlauf konzipiert und auf dem Laufenden in Anlehnung an den

Meilensteinplan realisiert. Eine Übersicht der einzelnen Arbeitspakete inkl. Zeitplanung befindet sich in der Anlage.

- Konstituierung des Verbundes, Entwicklung von Grundlagen für das Projekt- und Qualitätsmanagement
- Entwicklung von Informationsmaterialien zur Projektvorstellung
- Projektvorstellungen und Bedarfsermittlung
- Entwicklung eines Umsetzungsplans für die einzelnen Projektaktivitäten
- Teilnehmeransprache und -gewinnung
- Umsetzung der einzelnen Projektaktivitäten
- Zwischenauswertung und Weiterentwicklung der Maßnahmen
- Konzipierung und Erprobung des innovativen Ansatzes
- Verwertung der Arbeitsergebnisse

2.3 Zusammenarbeit im Verbund

Die HWK Erfurt wird im Rahmen des Projektes vier länderspezifische Verbünde mit folgender Organisationsstruktur eingehen:

Vietnam

- Verbundpartner: Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V., Handwerkskammer Südthüringen,
- Federführung für Behördenabsprachen: BiW BAU Hessen-Thüringen e.V.
- 1. Stellvertretung: HWK Erfurt
- 2. Stellvertretung: HWK Südthüringen

Georgien und Moldau

- Verbundpartner: Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V., Europa Service Nordthüringen des Landkreises Nordhausen
- Federführung für Behördenabsprachen: HWK Erfurt
- 1. Stellvertretung: BWTW e.V.
- 2. Stellvertretung: ESN

Kasachstan

- Verbundpartner: FAV Service gGmbH
- Federführung für Behördenabsprachen: FAV Service gGmbH
- 1. Stellvertretung: HWK Erfurt

Um den zentralen Zweck der Kooperation im Projekt zu erreichen, stimmen alle Verbundpartner überein, die in der Kooperationsvereinbarung fixierten Ziele innerhalb der Zusammenarbeit zu bearbeiten und sich hierbei regelmäßig über den aktuellen Sachstand zu informieren.

2.4 Konkrete Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern

Die Handwerkskammer Erfurt betreut alle Handwerksbetriebe sowie Betriebe des handwerksähnlichen Gewerbes in Mittel- und Nordthüringen. Mit seinen 14.040 Handwerksunternehmen, ca. 69.500 Beschäftigten und ca. 3.809 Auszubildenden ist das Handwerk ein wichtiger beschäftigungsfördernder Faktor und der größte Arbeitgeber der Region. Sowohl als Verwaltungseinrichtung, Interessenvertretung, Dienstleister sowie als Bildungsanbieter verfügt die Kammer über ein konstantes Netzwerk an bildungs- sowie arbeitsmarktrelevanten Akteuren.

Bei ihren Anwerbe- und Vermittlungsaktivitäten nutzt die HWK Erfurt umfassende und bereits etablierte Netzwerke. Fragen zum Thema Aufenthaltsrecht und Arbeitsmarktzulassung können in kooperativer Zusammenarbeit mit den regionalen Agenturen für Arbeit, Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung sowie Ausländerbehörden rasch beantwortet werden. Themen zur Vorbereitung der Bewerber und Betriebsbelegschaften auf die Einreise und das Onboarding sollen in Zusammenarbeit mit regionalen Integrationsträgern und Migrantenorganisationen bewältigt werden.

2.5 Risikoanalyse

Eine Ausgangsherausforderung bildet die Unkenntnis über das deutsche Berufsbildungssystem, Berufswege und Karrierechancen im Handwerk und ggfls. ein Wettbewerb zu anderen Anwerbeprogrammen im Ausland, insb. im Pflegebereich. Dem soll durch Gewinnung von geeigneten Multiplikatoren und gezielte Informationsmaßnahmen im Ausland begegnet werden.

Als weiteres Risiko wurden die aktuelle geopolitische Lage sowie unterschiedliche Ausprägungen der pandemischen Bedingungen in den Zielländern identifiziert. Diese können sich auf Verzögerungen beim Spracherwerb und auf die Sprachqualität selbst auswirken. Dem soll u.a. durch Einsatz ortsunabhängiger Formate entgegengewirkt werden, welche die Bewerber auf die einzelnen berufsbezogenen Maßnahmen flankierend vorbereiten. Bewerber und deren Eltern sollen über aktuelle Einreisebestimmungen als auch Grundsätze des deutschen Gesundheitssystems inkl. Transitabsicherung aufgeklärt werden, um etwaige Unsicherheiten abzubauen und den Projektabbruch abzuwenden. Darüber hinaus erhalten alle am Projekt teilnehmenden Betriebe umfangreiche Informationen zu Möglichkeiten der Fortführung der sprachlichen und fachlichen Förderung nach der Einreise über ausbildungsbegleitende Hilfen, Chancenqualifizierungsgesetz bzw. BAMF-Sprachkurse. Bei verschobenen Prüfungs- und Behördenterminen wird in Absprache mit aufnehmenden Betrieben die Möglichkeit einer späteren Einreise eruiert, ohne das Ausbildungsziel zu gefährden. Den Bewerbern wird es ermöglicht, zeitversetzt einzureisen.

Einen essenziellen Grundstein für gelingende berufliche Integration und soziale Teilhabe nach der Einreise bildet ein aktives Erwartungsmanagement in der vorgeschalteten Bewerbungsphase. Allen Bewerbern werden in diesem Sinne aussagekräftige Informationen zur Region, Ausbildung, Infrastruktur vor Ort, Vergütung, Lebenshaltungskosten, Ausbildungs- bzw. Arbeitnehmerrechten und -pflichten transparent und in der Muttersprache dargestellt, um sprachliche Hürden abzubauen und Missverständnisse zu vermeiden. Die Grundlage dafür bilden die vordefinierten Qualitätsstandards. Auf der anderen Seite werden auch Unternehmen adäquat und realistisch über den bevorstehenden Anwerbe- und Migrationsprozess als auch erforderliche Begleitstruktur informiert.

Um den Aspekt der Familiengebundenheit der Neuzugewanderten zu berücksichtigen und dem Heimweg vorzubeugen, werden Arbeitgeber über länder- und kulturspezifische Besonderheiten aufgeklärt, welche entsprechend in der Betriebspraxis berücksichtigt werden können. Vorbereitung auf das Onboarding in den Unternehmen zielt ebenfalls darauf ab, die gesamte Belegschaft auf den Prozess der beruflichen Integration vorzubereiten und die Verantwortung für diesen gesamtbetrieblich zu übernehmen.

2.6 Methodik

Die geplanten Aktivitäten werden auf dem Laufenden evaluiert und auf die Bedürfnisse und aktuelle Sachlagen individuell mit den internationalen Projektpartnern bzw. im Verbund abgestimmt.

Persönliche Austauschformate im Inland und Ausland werden durch digitale Formate wie Online-Informationsveranstaltungen und Online-Seminare abgerundet. Für die Gewinnungspraxis und zur Bewerbung von Arbeit und Ausbildung im Thüringer Handwerk werden handwerkspezifische Kurzvideos entwickelt und bei den Anwerbeaktivitäten eingesetzt.

Die erprobten Maßnahmen werden standardisiert, um den Projektbeteiligten geeignetes Handwerkszeug für die Vorbereitung auf den Migrationsprozess an die Hand zu geben und in Form von praxisorientierten Leitfäden (auch digital) zur Verfügung gestellt.

Aufgrund von unterschiedlichen beruflichen Biographien insb. im Bereich der Anerkennung bildet einen der Projektschwerpunkte die Einzelfallarbeit, welche Erarbeitung von individuellen und bedarfsgerechten Lösungsansätzen für kleine und mittelständische Unternehmen und durch diese aus Drittstaaten zu gewinnenden Nachwuchs- und Fachkräfte ermöglicht.

Die Projektarbeit wird über internes Dokumenten- und Qualitätsmanagement dokumentiert und weiterentwickelt.

2.7 Personal

Das Projekt wird in der Organisationsstruktur der Abteilung Berufliche Bildung der Handwerkskammer Erfurt eingegliedert. Für die Umsetzung des Vorhabens werden zusätzliche Personalstellen im Umfang von 2,88 VZÄ geschaffen. Die Projektstellen werden im Sinne eines einheitlichen Ansprechpartners schwerpunktmäßig nach den einzelnen Zielländern ausgerichtet, 1 Koordinierungsstelle für Vietnam, 1 Koordinierungsstelle zu je 50% für Georgien und Moldau sowie 62,5% Koordinierungsstelle für Kasachstan. Das Projektpersonal wird unabhängig von der länderspezifischen Federführung jeweils bei den zyklisch im Vordergrund stehenden Projektaufgaben auch länderübergreifend eingesetzt.

Als Projektleitung wird mit 25% der Leiter der Abteilung Berufliche Bildung der HWK Erfurt eingeplant, welcher insbesondere bei strategischen Entscheidungsprozessen, Projekt- und Qualitätsmanagement und repräsentativen Aufgaben im Fördervorhaben mitwirken wird:

Bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten berücksichtigen die Projektmitarbeiter die Qualitätsmanagementprozesse des Projektträgers sowie Vorgaben des Fördermittelgebers und halten diese ein. Idealerweise verfügen sie über entsprechende sozial-pädagogische Berufsqualifikationen, Fremdsprachenkenntnisse sowie soziale und interkulturelle Kompetenz, welche eine Basis für die vertrauensvolle Begleitung insb. von Neuzugewanderten bilden. Fundierte Kenntnisse in Bezug auf das Aufenthaltsrecht sowie Erfahrungen in der Integrations- und Migrationsarbeit runden das Stellenprofil ab.

2.8 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein integraler Bestandteil der Projektumsetzung und erfolgt konform mit den Publizitätsvorschriften des Fördermittelgebers. Sie wird durch Projekthinweise über verschiedene Digital- und Printmedien der Handwerkskammer Erfurt sowie der Netzwerkpartner realisiert. Dazu gehören neben der Projektseite auf der Homepage der HWK Erfurt fortlaufende Veröffentlichungen zum Projektauftritt, -fortschritt und -ergebnissen in der

Deutsche Handwerks Zeitung, regionaler Tagespresse, Social-Media-Kanälen der HWK Erfurt und im Newsletter für Mitgliedsbetriebe.

Im Downloadbereich der Projektseite werden weitere Infomaterialien, wie Flyer, Leitfäden für Betriebe und Migrationsinteressierte sowie Multiplikatoren projektbegleitend zur Verfügung gestellt. Für das Zielland Vietnam ist darüber hinaus eine separate gebündelte Internetpräsenz aller Verbundpartner unter dem Namen „ViTa für Thüringen“ vorgesehen.

Der Transfer ins regionale Netzwerk soll durch Inputs bei Fachtagungen, Foren und Netzwerktreffen gefördert werden.

2.9 Qualitätskriterien

Als Teilnahmevoraussetzung müssen interessierte Unternehmen ihren Bedarf sowie Einhaltung der Qualitätskriterien in einer Absichtserklärung deklarieren.

Ausbildungs- und Beschäftigungsinteressierte werden während Informationsveranstaltungen an Berufscolleges, Hoch- und Sprachschulen über die o.g. Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten, Leben und Begleitstrukturen in Thüringen entsprechend den Qualitätskriterien informiert. Im Rahmen des Erwartungsmanagements werden dabei stets konkrete potenzielle Arbeitgeber sowie bestehende Infrastruktur im zukünftigen Wohnort vorgestellt.

Bei einer vertieften Beratung werden entsprechende Beratungsbögen mit Beachtung der gültigen Datenschutzbestimmungen angefertigt. Die Teilnahme an Online-Seminaren bzw. Veranstaltungen wird in Form von Anwesenheitslisten dokumentiert. Die Angaben erfolgen freiwillig.

Die Kostentransparenz im Rahmen der Anwerbung und Sprachförderung wird gemäß den Qualitätskriterien sichergestellt. Entwicklung von kostengünstigen Modellen und Eruierung der Inanspruchnahme unterschiedlicher Fördermöglichkeiten wird im Laufe des Projektes angestrebt.

3. Projektergebnisse

3.1 Benennung der zu erwartenden Ergebnisse

Die Projektverbünde leisten einen Beitrag dazu, um eine praxisorientierte Anwerbestruktur für Thüringer Unternehmen aufzubauen, welche ihre vakanten Ausbildungs- bzw. Arbeitsstellen durch Lehrlinge und/oder Fachkräfte aus Drittstaaten besetzen möchten.

Durch die im Verbund gewerkspezifisch und regional definierten Zuständigkeiten werden somit den Thüringer Betrieben konkrete Ansprechpartnerpartner genannt, welche ihnen im gesamten Migrationsprozess, bei der Anwerbung, Vorqualifizierung sowie dem Anerkennungs- und Visumsprozess als Lotsen zur Seite stehen.

Eine umfassende arbeitsweltliche, länderspezifische, interkulturelle und nicht zuletzt (fach-)sprachliche Vorbereitung auf die Einreise sowie ein realistisches Erwartungsmanagement gegenüber den Bewerbern im Ausland soll den Erfolg ihrer späteren beruflichen Integration und Verbleib in Thüringen sichern und Abbrüche bzw. Abwanderung in andere Bundesländer verhindern.

Die Handwerksbetriebe gewinnen solide auf die einzelnen Maßnahmen vorbereitete Lehrlinge und Fachkräfte. Die Bewerber aus dem Ausland erhalten eine berufliche und persönliche Perspektive in Thüringen sowie eine verlässliche Koordinierungsstelle bei allen Fragen rund um den bevorstehenden Migrations- und Integrationsprozess.

Weiterhin wird durch das gesteuerte Aktivierungsvorhaben eine für Deutschland schnell verfügbare Zielgruppe gebildet, durch welche ein ergebnisorientierter und nachhaltiger Eingriff zur Reduzierung des Fachkräftemangels realisiert werden kann.

Die intensive Vernetzung der Zugewanderten mit ihren Gleichaltrigen ermöglicht den Ausbau und die Weiterentwicklung der bestehenden Netzwerke zur Gewinnung von weiteren, potentiellen Auszubildenden und vorgebildeten Fachkräften für Thüringer Unternehmen.

3.2 Benennung der Erfolgsindikatoren

Für die Messung des Projekterfolges werden folgende qualitative Kriterien zugrunde gelegt:

- Gewinnung neuer Kooperationspartner im Bereich beruflicher Bildung als Multiplikatoren für Ansprache des anzuwerbenden Personenkreises
- Erstellung mehrsprachiger zielgruppenspezifischer Informationsangebote zu Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Mittel- und Nordthüringen sowie zum Anerkennungsprozess der bereits im Herkunftsland erlangten beruflichen Qualifikationen, inkl. attraktive und jugendgerechte Berufsorientierungsformate
- Erarbeitung von Informations- und Beratungsangeboten für Thüringer Unternehmen zur Anwerbung von o.g. Zielgruppen inkl. notwendiger Begleitstruktur nach der Einreise gemäß den vorgeschriebenen Qualitätskriterien
- Erprobung innovativer Ansätze

Folgende quantitative Größen werden für die erfolgreiche Projektdurchführung festgelegt:

Lfd.Nr.	Bezeichnung	2023	2024	2025
1.	Individuell beratene Handwerksbetriebe	50	70	100
2.	Zu vermittelnde Bewerber	25	35	45
3.	Informationsveranstaltungen für Betriebe	5	5	5
4.	Informationsveranstaltungen für zu Gewinnende	8	8	8
5.	Verbundpartnertreffen	14	12	12
6.	Fachveranstaltungen/Netzwerktreffen		1	1

4. Qualitätsmanagement und Dokumentation

Bei der Durchführung des Projektes wird sowohl durch die Koordinierungskräfte als auch zuständige Fördermittelsachbearbeiter und alle an der Projektverwaltung beteiligten Schnittstellen der Kammer das Qualitätsmanagementsystem gemäß der international anerkannten DIN EN ISO 9001 angewandt. Im QM-Handbuch der HWK Erfurt wurden alle notwendigen Forderungen, Leitlinien und Prozessbeschreibungen, die sich aus der o.g. Norm ergeben, erfasst. Die Fördermittelsachbearbeiter überwachten die Einhaltung des genehmigten Finanzplanes, der

Fristen für Verwendungsnachweise sowie wirken bei der Erstellung von zahlenmäßigen Berichten mit. Sie verwalten die Mittelabrufe und informieren die Projektkoordination über Fördervorgaben und Dokumentationspflichten und sind für die förderrechtliche Kommunikation mit der Verwaltungsbehörde für den ESF+ zuständig.

4.3 Evaluierung

Eine wissenschaftliche Begleitung durch Externe ist nicht vorgesehen, da das Projekt vor allem praxisnah gestaltet werden soll. Das Projekt wird kontinuierlich durch die Handwerkskammer Erfurt selbst evaluiert und weiterentwickelt.

Eine Zwischenbilanz und Abschlussevaluation zur Auswertung des Projektes durch die Handwerkskammer Erfurt ist vorgesehen. Diese umfasst zum einen die projektspezifischen Ergebnisse als auch Resultate der Verbundarbeit, welche u.a. in Form von gemeinsamen Veranstaltungen wie eine Zwischen- und Abschlusskonferenz öffentlich vorgestellt werden. Detaillierte Fortschrittskontrolle und Auswertung der Arbeitsergebnisse werden dem Fördermittelgeber in Form von vorgesehenen Berichten auf dem Laufenden zur Verfügung gestellt.

Neben eigenen Auswertungen werden ebenfalls empirische Erhebungen zu Bedarfslage und Feedback bei den Projektbeteiligten durchgeführt.

5. Trägereignung und Referenzen

5.1 Eignung

Das Handwerk sorgt für eine hochqualitative Berufsbildung der Nachwuchs- und Fachkräfte für den regionalen Arbeitsmarkt, schafft Lehrstellen und Arbeitsplätze und treibt technische Innovationen voran. Das Handwerk übernimmt aber auch gesellschaftliche Verantwortung u.a. durch sein großes Engagement bei der Integration von Menschen mit Vermittlungshemmnissen sowie Flucht- und Migrationshintergrund. Dafür unternehmen die Handwerksbetriebe und Handwerkskammer Erfurt grundlegende bildungs-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Anstrengungen. Mit seinem ganzheitlichen Bildungsansatz bietet das Handwerk Zugewanderten nicht nur eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch die Grundlage für Aufstiegsfortbildungen und Karrierewege bis hin zur Selbstständigkeit.

Durch die Rolle des Projektträgers kann die HWK Erfurt über ihre begrenzten Mittel hinaus Themen wie Aus- und Weiterbildung sowie Anpassungsqualifizierung im Handwerk in Angriff nehmen und unter Beachtung von hohen Qualitätsstandards realisieren. Als eine öffentliche Anlaufstelle kann sie ein breites Publikum erreichen, um bestehende Unterstützungsbedarfe schnell zu ermitteln und die von strukturellen und wirtschaftlichen Veränderungen betroffenen Handwerksbetriebe zu identifizieren. Dank des jeweils bedarfsorientierten und zielgruppengerechten Ansatzes konnten bisher in einer Vielzahl von Fördermaßnahmen zahlreiche kleine und mittelständische Betriebe in Mittel- und Nordthüringen von einer kompetenten Beratung und Begleitung profitieren. Dabei wurde den Grundlagen der jeweiligen Förderbestimmungen und den zugehörigen Förderrichtlinien in Beachtung und Abrechnung entsprochen.

5.2 Fachkompetenz des Personals

Die Projektkoordinatoren werden schwerpunktmäßig länderspezifisch eingesetzt, daher sollen sie über arbeitsmarkt-, bildungspolitische und regionsspezifische Kenntnisse über die jeweiligen Zielländer als auch adäquate Fremdsprachekenntnisse verfügen. Idealerweise verfügen sie über ein abgeschlossenes Studium im Bereich Sozialwesen (Sozialpädagogik, Ingenieurpädagogik, Erziehungswissenschaften o.ä.) und mehrjährige Berufserfahrung in der sozialpädagogischen

Arbeit. Die fachliche als auch ausgeprägte interkulturelle Kompetenz bilden eine Basis für die vertrauensvolle Begleitung von Handwerksunternehmen und Migrationsinteressierten im Gewinnungs- und Vermittlungsprozess.

Zu weiteren persönlichen und fachlichen Anforderungen gehören Erfahrungen im Einsatz unterschiedlicher Methoden im Bereich des Projektmanagements und der Gesprächsführung. Gute Kommunikationsfähigkeit ermöglicht den Projektkoordinatoren eine partnerschaftliche und effiziente Netzwerkarbeit. Darüber hinaus verfügen sie über solide Medienkompetenz, um verschiedene Formen der digitalen Zusammenarbeit als auch attraktive und zielgruppenspezifische Informationsformate mit Einsatz digitaler Medien zu entwickeln und zu erproben. Fundierte Kenntnisse in Bezug auf das Aufenthaltsrecht sowie Erfahrungen in der Integrations- und Migrationsarbeit runden das Stellenprofil ab.

Der Leiter der Abteilung Berufliche Bildung der HWK Erfurt wirkt bei strategischen Entscheidungsprozessen, Projekt- und Qualitätsmanagement und repräsentativen Aufgaben im Projekt mit.

5.3 Erfahrung in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Die HWK Erfurt arbeitet stets eng mit den Wirtschafts- und Bildungsakteuren in Mittel- und Nordthüringen zusammen. Es besteht ein grundlegender Austausch mit den Arbeitsagenturen, Kreishandwerkerschaften, Landesverbänden sowie Integrationsträgern im Rahmen der arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Gremienarbeit. Darüber hinaus existieren bereits etablierte, vorhabenbezogene und zielgruppenspezifische bi- bzw. multilaterale Austauschformate und Arbeitskreise. Die Integrationsarbeit wird sowohl durch Mitgliedschaft im Landesintegrationsbeirat als auch in regionalen Fachkräftenetzwerken realisiert. Die Absichtserklärungen von den an ausgewählten Projektschnittstellen beteiligten Einrichtungen befinden sich in der Anlage zum Antrag.

6. Kurzbeschreibung des Projektes

Qualifizierte Fachkräfte sind das Fundament der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit im Thüringer Handwerk. Aufgrund von rückläufigen Schulabgängerzahlen, hoher Studierneigung, Passungsproblemen der Bewerber/-innen im Zusammenspiel mit alternden Belegschaften ist seit Jahren die Verknappung des verfügbaren Arbeitskräfteangebots sichtbar. Zur Bewältigung des Demographie-, Technologie- und Strukturwandels ist daher Erprobung neuer Strategien zur Deckung des personellen Bedarfs notwendig. Ein großes Potenzial bietet dabei die bedarfs- und qualifikationsgerechte Anwerbung von Lehrlingen und Fachkräften im Ausland. Das Projekt CRAFT widmet sich daher dem Aufbau einer nachhaltigen und fairen Gewinnungs- und Vermittlungspraxis für internationale Fachkräftepotenziale für Mittel- und Thüringer Handwerksbetriebe. Es soll einen integralen Bestandteil der Thüringer Aktionsstruktur zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften aus Drittstaaten im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bilden. Die Etablierung einer tragfähigen Vermittlungsstruktur wird durch die Mitwirkung in vier länderspezifischen und regionübergreifenden Verbänden gefördert. Im Fokus des Vorhabens steht die Begleitung im Rekrutierungs- bzw. Migrationsprozess von folgenden Zielgruppen:

- Handwerksbetrieben aus Mittel- und Nordthüringen mit Interesse an Lehrlingen und/oder Fachkräften aus Vietnam, Georgien, Moldau und/oder Kasachstan

- jungen Erwachsenen aus den o.g. Zielländern mit Interesse an einer anerkannten Berufsausbildung, Anpassungsqualifizierung bzw. Beschäftigung als Fachkraft im Kammerbezirk

Über Arbeitsmarkt- und Bildungsakteure in Vietnam, Georgien, Moldau und Kasachstan werden verlässliche Partner identifiziert und in die Aktionsstruktur eingebunden.

Ausgehend von konkreten Ausbildungsplatz- und Stellenangeboten der Unternehmen werden den zu Gewinnenden perspektivisch dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse angeboten. Der Migrationsprozess wird eine (fach-)sprachliche, interkulturelle und arbeitsweltliche Vorbereitung im Herkunftsland beinhalten und sich an adäquate Begleitstrukturen zur beruflichen und – im Rahmen der Netzwerkarbeit – sozialen Integration nach der Einreise anschließen.

Durch gezielte sprachensible Öffentlichkeitsarbeit in den Zielländern und transparente Vermittlungsmodelle wird die Attraktivität von Thüringen als Lern-, Arbeits- und Lebensstandort für Fachkräftepotenziale aus dem Ausland erhöht und seine Wettbewerbsfähigkeit im nationalen und internationalen Vergleich gesteigert.

Des Weiteren streben die Verbundpartner Standardisierung von im Vermittlungsprozess benutzten Vorlagen und Informationsmaterialien an.

Das Projekt- und Qualitätsmanagement ist konform mit dem QM-Handbuch der HWK Erfurt und richtet sich der DIN EN ISO 9001 unter Berücksichtigung der AZAV-Richtlinie. Darüber hinaus werden dem Fördervorhaben die Qualitätsstandards aus dem Praxishandbuch „Transnationale Mobilität in der Berufsbildung MobiPro-EU“ als auch die Qualitätskriterien und Vorgaben zu Dokumentationspflichten des Fördermittelgebers zugrunde gelegt.