

Evangelische Akademie Bad Boll „Fachkräfte gesucht: Ansatzpunkte, Akteure, Potenziale“

Johannes Klapper – ZAV – 21.11.2011



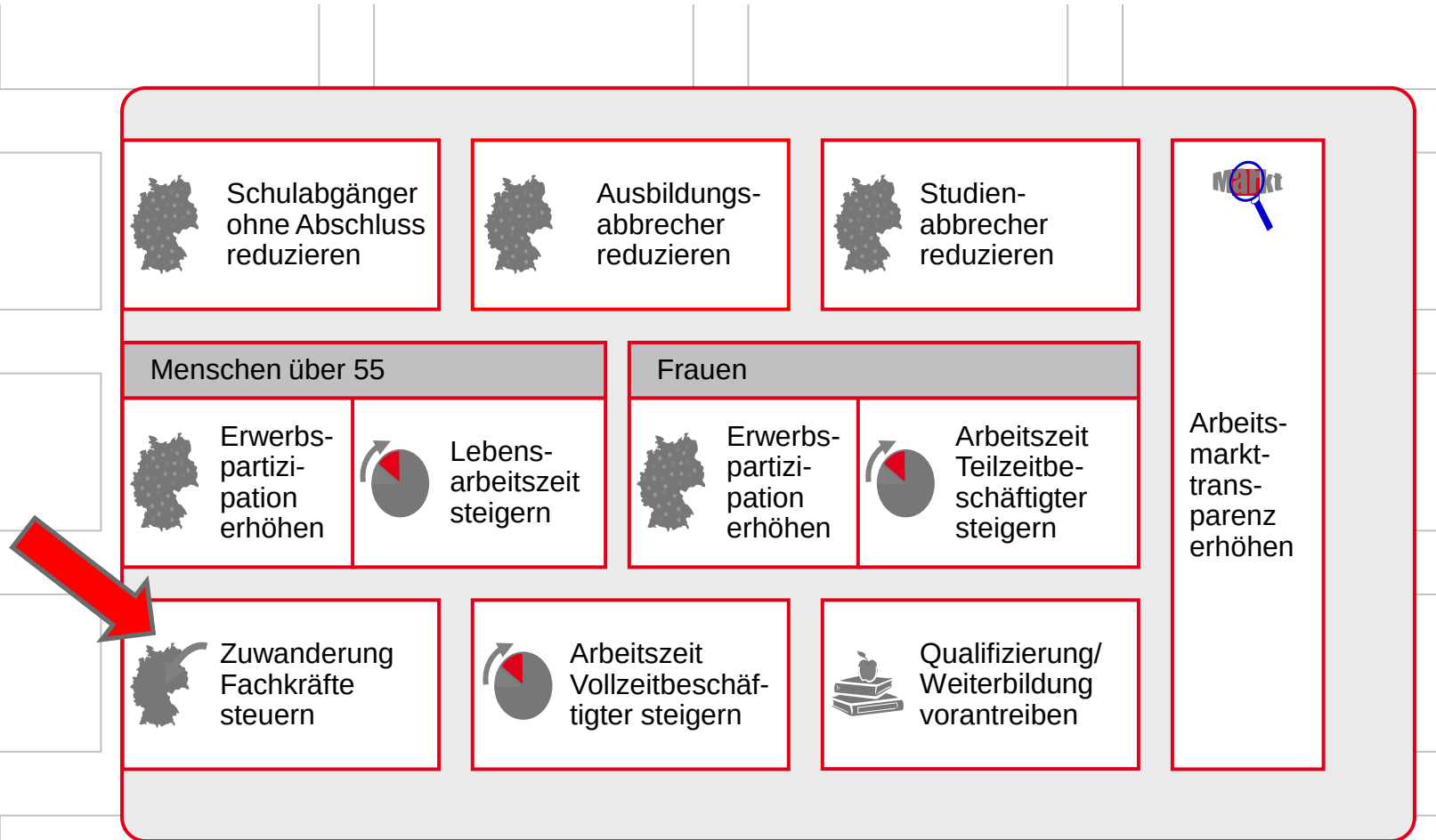
Fachkräfte aus dem Ausland – Die ZAV als Partner



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

10 Handlungsfelder zur Steigerung des Fachkräfteangebots



© Bundesagentur für Arbeit, Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, 2011.

Inhalt

- Anerkennungsberatung
- Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Anerkennungsberatung - Ausgangslage

- zunehmender Fachkräftebedarf in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten
- etwa 275.000 Personen ohne Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen
- Personen mit Migrationshintergrund häufiger arbeitslos oder in unterwertiger bzw. niedrigqualifizierter Beschäftigung



- Unklarheit in der Verwertbarkeit der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt
- bundesweit unterschiedliche Zuständigkeiten für die Anerkennung
- Ungleichbehandlung der unterschiedlichen Zuwanderergruppen: Aussiedler, EU-Staatsangehörige, Drittstaatler

Pilotprojekt ZAV-Anerkennungsberatung seit 2009

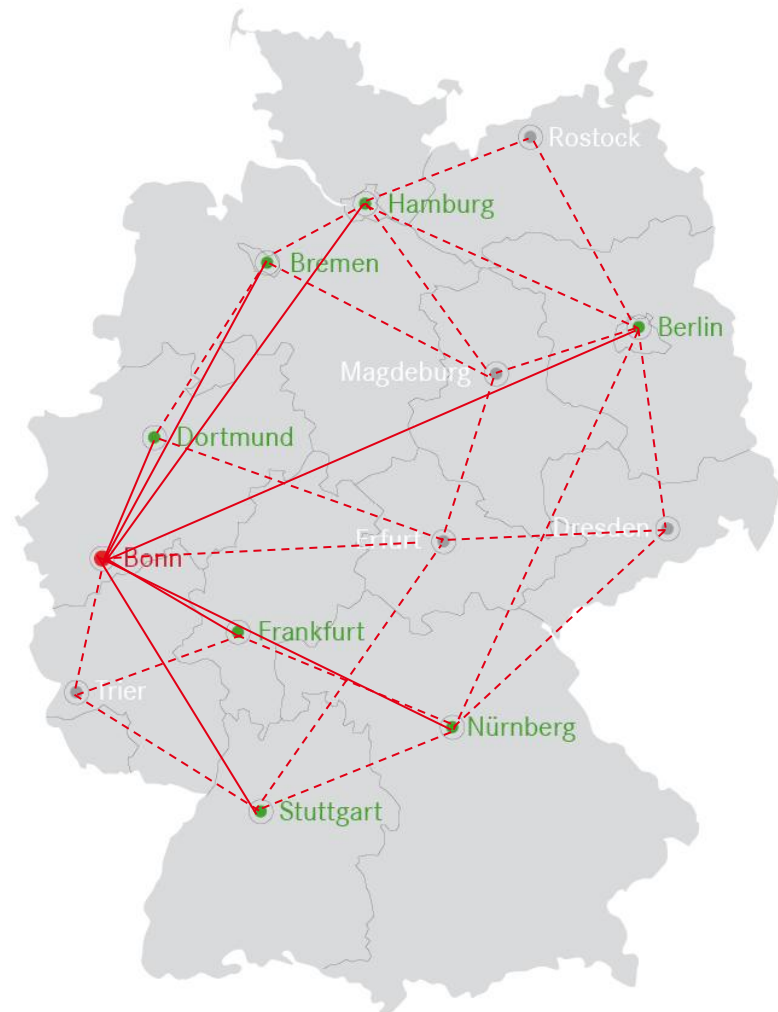
- ZAV in der BA: überregionaler, bundesweiter und internationaler Spezialdienstleister
- Anerkennungsberatung der ZAV fungiert als Navigationshilfe, „Erstanlaufstelle“, Lotse durch den „Anerkennungsdschungel“:
 - klärt Notwendigkeit eines Anerkennungsverfahrens und Verwertbarkeit der Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt
 - schafft Transparenz über die zuständigen Stellen und Verfahren
 - unterstützt Integrationsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen beim Kunden-Profilung
 - sensibilisiert für den Migrationshintergrund, auch im Blick auf Anpassungsqualifizierungen (z.B. berufsbezogene Sprachkurse)
 - kooperiert in regionalen Beratungsnetzwerken
 - verbessert den bundesweiten Wissenstransfer über ausländische Studien- und Berufsabschlüsse

Zielgruppen ZAV-Anerkennungsberatung

- arbeitslose Personen mit Auslandsqualifikationen (reglementierte und nicht-reglementierte Berufe)
- unterwertig bzw. niedrigqualifiziert beschäftigte Personen mit Auslandsqualifikationen
- Fachkräfte, die in Zukunft in Deutschland leben und arbeiten möchten
- Integrationsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit und den Grundsicherungsstellen – einschließlich der Arbeitgeber-Services
- Netzwerk-Partner für Beratung und Anpassungsqualifizierung
- Anerkennungsstellen

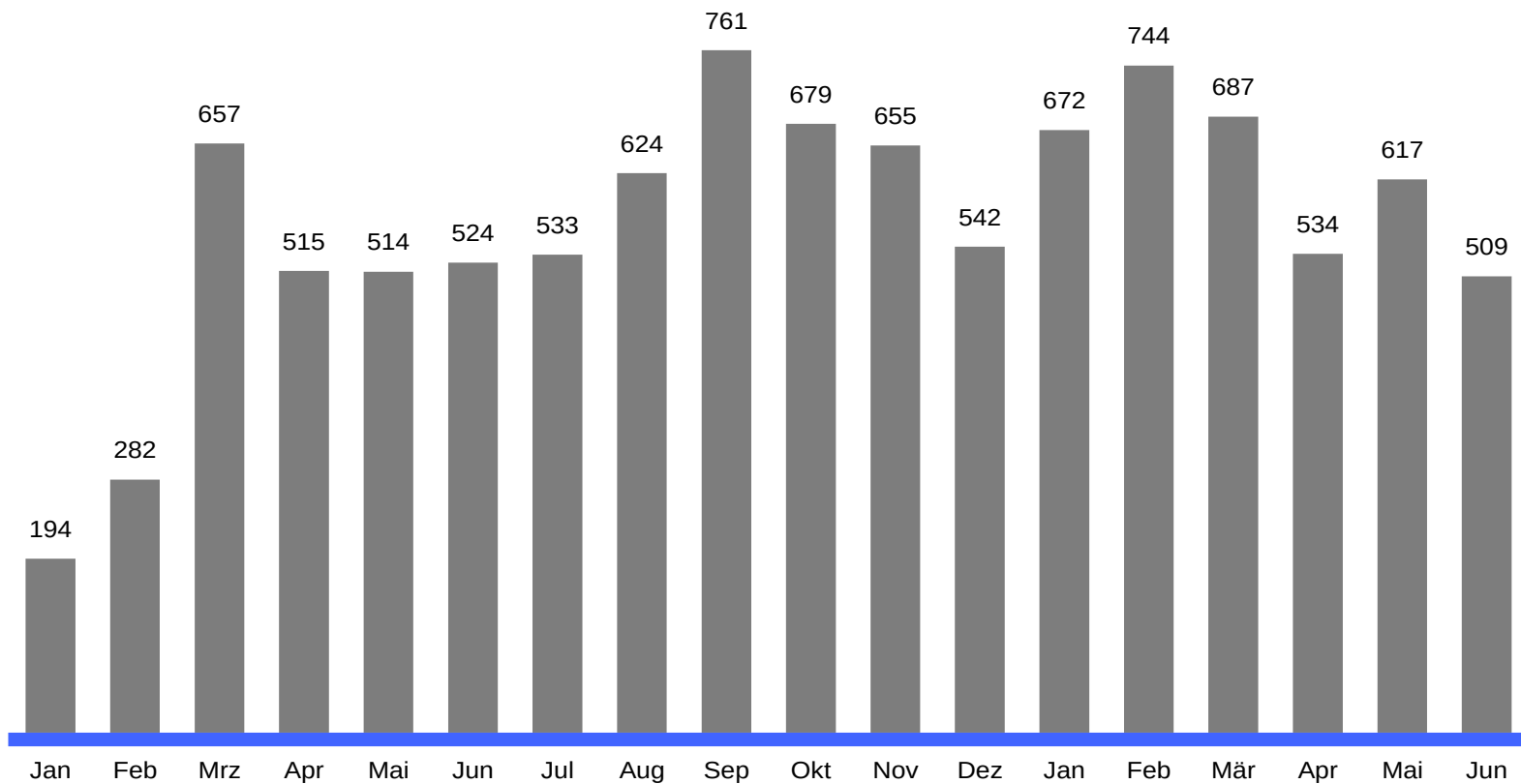
Bundesweite Vernetzung in der Anerkennungsberatung der ZAV

- Kundensteuerung über das
Info-Center der ZAV
Telefon: 0228 713-1313
- Koordination durch ZAV Bonn



Kundenzugänge der Anerkennungsberatung der ZAV

01.01.2010 – 30.06.2011: gesamt 10 243 / - 30.09.2011: ca. 13 000



Anerkennungsberatung – Ausblick

- „Anerkennungsgesetz“ (BQFG) Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz verabschiedet in Bundestag und Bundesrat
Inkrafttreten 01.03.2012
 - Pilotprojekt Anerkennungsberatung der ZAV endet zum 31.12.2011
 - Verweis-, Erst- und begleitende Beratung in Zukunft durch das Zusammenwirken von Agenturen für Arbeit, Jobcentern und IQ-Netzwerken (IQ-Integration durch Qualifizierung)
-

Fachkräfte aus dem Ausland



Die ZAV als Partner

Fachkräfte aus dem Ausland – Wie die ZAV deutsche Arbeitgeber unterstützen kann

Ziel:

Ausländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen

Aufgaben:

- Besetzung von offenen Stellen in Deutschland, für die sich regional und bundesweit keine geeigneten Bewerber finden
- Umsetzung von Projekten zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte
- Aufbau von Netzwerken und Partnerschaften
- Beratung von Arbeitgebern
- Beratung von ausländischen Fachkräften zu Vermittlungschancen und Bewerbungswegen
- Beratung und Vermittlung ausländischer Hochschulabsolventen

Rahmenbedingungen

- Arbeitnehmerfreizügigkeit ab Mai 2011 für alle Bürger der EU-8-Staaten
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Rumänien und Bulgarien unterliegen weiterhin der Zulassungspflicht
- Zugang für Akademiker aus Drittstaaten nach Vorrangprüfung möglich (entfällt seit Juni 2011 für Ärzte sowie Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus und der Elektrotechnik)
- Diese Zulassungsverfahren verantwortet seit dem 1. Mai 2011 bundesweit die ZAV
- Die meisten Industrieländer werben um identische Qualifikationsprofile: Wettbewerb um die besten Köpfe
- Berufsanerkennung weiterhin Hindernis bei reglementierten Berufen
- Fachkräftemangel in bestimmten Branchen und Regionen

Engpässe bei Ingenieurfachkräften des Maschinen- und Fahrzeugbaus und der Elektrotechnik insbesondere im Süden

Durchschnitte Juli 2010 bis März 2011

Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure



= Fachkräftemangel (Vakanzzzeit liegt mind. 40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen oder es gibt weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen)

Elektroingenieure



= Anzeichen für Fachkräfteengpässe (Vakanzzzeit ist über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 300 Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen)

Sonstige Ingenieure*



= keine Engpässe (Vakanzzzeit ist unter dem Bundesdurchschnitt aller Berufe oder es gibt mehr als 300 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Johannes Klapper, ZAV: Fachkräfte aus dem Ausland

* insbes. Wirtschafts-, REFA-, Betriebs-, Verkehrs-, Umwelt-, Medizintechnik-Ingenieure

Evangelische Akademie Bad Boll, 21.11.2011

Seite 13

Fachkräfteengpässe bei Gesundheitsberufen in nahezu allen Bundesländern

Durchschnitte Juli 2010 bis März 2011

Ärzte



Gesundheits- und
Krankenpflegefachkräfte



Altenpflegefachkräfte



= Fachkräftemangel (Vakanzzzeit liegt mind. 40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen oder es gibt weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen)

= Anzeichen für Fachkräfteengpässe (Vakanzzzeit ist über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 300 Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen)

= keine Engpässe (Vakanzzzeit ist unter dem Bundesdurchschnitt aller Berufe oder es gibt mehr als 300 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Schwerpunkte der ZAV-Tätigkeit

- Konzentration auf Mangelberufe in Deutschland:
Mangelberuf = weniger als drei Bewerber pro Stelle
lange Laufzeit offener Stellen
 - Ingenieure, insbesondere Elektrotechnik / IT, Maschinenbau
 - Elektro- und Metallberufe mit beruflicher Ausbildung
 - Mediziner, Gesundheits- und Krankenpflegepersonal
- Rekrutierung aus EU-Staaten und dem Drittstaat Kroatien (Regierungsabkommen)
- Die Partner im EURES-Netzwerk unterstützen die ZAV dabei, Bewerber anzusprechen

Wie die ZAV konkret vorgeht

- Wir organisieren und führen in Absprache mit den EURES-Partnern Rekrutierungsveranstaltungen in den Ländern durch, in denen es Bewerberpotenziale gibt
- Wir eröffnen deutschen Arbeitgebern die Möglichkeit, an Rekrutierungsveranstaltungen im Ausland teilzunehmen sowie individuelle Auswahlgespräche vor Ort zu führen
- Wir nehmen an Rekrutierungsveranstaltungen an medizinischen und technischen Universitäten im Ausland teil und präsentieren dort Stellenprofile deutscher Arbeitgeber
- Wir beteiligen uns an Informations- und Jobbörsen im Ausland (EURES)
- Wir beraten potenzielle Bewerber bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse in Deutschland
- Wir führen einen Bewerberpool

Projekte 2011

■ für Ingenieure

- in Zusammenarbeit mit der TU Sofia, Bulgarien
- in Zusammenarbeit mit der AHK und EURES Spanien
- in Portugal und Nord-Italien

■ für medizinisches Personal

- in Zusammenarbeit mit deutschen Kliniken: Fach- und Assistenzärzte in Österreich, Griechenland, Bulgarien und Portugal an medizinischen Hochschulen
- Rekrutierung von Krankenpflegekräften in Portugal

Weiterführende Projekte in Deutschland und über Europa hinaus

- Absolventenprojekt:
Gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit berät, coacht und vermittelt die ZAV ausländische Absolventen, die in Deutschland ihren Hochschulabschluss erworben haben (Pilot-Standorte)

- Triple Win-Projekt:
Gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) rekrutiert die ZAV junge Ingenieure aus Indonesien und Schweißfachkräfte aus Vietnam, um diesen für eine begrenzte Zeit die Möglichkeit zu bieten, in Deutschland Berufserfahrung zu sammeln; Nutzen für Bewerber, deutsche Betriebe und Herkunftsländer

Bisherige Erfahrungen: Bewerber

Chancen:

- Bewerber sind zunehmend international mobil
- Viele hochqualifizierte Bewerber (z. B. Ingenieure in Spanien) interessieren sich für eine Beschäftigung in Deutschland
- Unternehmen profitieren von innovativen Ideen durch kulturell andere Perspektiven
- Das Interesse an Deutschland ist geprägt von guten Beschäftigungschancen und dem guten Image als Technologiestandort

Bisherige Erfahrungen: Bewerber

Hemmnisse:

- Bewerber verfügen oft über geringe Sprachkenntnisse:
Deutsch ist im Ausland selten erste oder zweite Fremdsprache
- Das Interesse der Bewerber konzentriert sich auf Süddeutschland und Großstädte (Hamburg, Berlin, München)
- Die Ingenieure haben häufig geringe Berufserfahrung
- Für Pflegekräfte und Ärzte ist eine Berufsankennung in Deutschland erforderlich

Bisherige Erfahrungen: Arbeitgeber ...

- sind zunehmend offen für Bewerber aus dem Ausland
- sind bereit, zur Rekrutierung ins Ausland mitzureisen
- suchen meist nach dem „perfekten“ Kandidaten
- wünschen differenzierte Fachkenntnisse und gute bis sehr gute Sprachkenntnisse

Wie ausländischen Mitarbeitern der Einstieg in Unternehmen in Deutschland erleichtert werden kann

Arbeitgeber ...

- zeigen Kompromissbereitschaft und verzichten auf hohen Spezialisierungsgrad und auf Branchenerfahrung
- stellen junge mobile Absolventen als Trainees ein und spezialisieren sie im Unternehmen
- benennen im Unternehmen einen Paten
- bieten einen Relocation-Service und einen Sprachkurs an

~~Viel Spaß~~ Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Villemombler Str. 76

53123 Bonn

Telefon: +49 228 713-1313

E-Mail: zav@arbeitsagentur.de

www.zav.de/arbeiten-in-deutschland